



SYNDICAT AUTONOME DES PREFECTURES ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Lettre d'information

Cette année 2016 est marquée par les changements induits par la réforme territoriale, le « Plan Préfectures Nouvelles Génération » (PPNG) ou encore par la mise en place du nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP. Elle s'inscrit dans la continuité de l'année 2015 avec la mise en place de la nouvelle DNO ; elle sera aussi une année de transition avant la mise en œuvre du PPNG qui entrera en vigueur en 2017.

En effet, 2016 est une année de préparation aux changements des missions des préfectures qui abandonnent la délivrance des titres telle qu'elle est effectuée aujourd'hui. Ces derniers seront instruits, validés et contrôlés sur les 47 plateformes nationales « titres » dédiées. Les préfectures se consacreront donc aux autres missions prioritaires : la gestion locale des crises, la lutte contre la fraude documentaire, l'expertise juridique et le contrôle de légalité, la coordination territoriale des politiques publiques. Des organigrammes « cibles » avec des effectifs « cibles », que les préfets adapteront à leurs spécificités locales, sont en cours de réflexion et de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Dans ce contexte, des nouveaux métiers vont se créer dans les préfectures et les sous-préfectures, avec un plan de formation spécifique qui a déjà débuté pour former tous les personnels concernés. Un repyramidage des effectifs est prévu avec une augmentation des recrutements et des promotions sur 5 ans. Les résultats attendus sont : 23% de catégorie A contre 18 % actuellement, 35% de catégorie B contre 29 % actuellement et 42% de catégorie C contre 53 % actuellement.



Le SAPACMI reste très attentif à cette réforme, notamment sur le volet des ressources humaines et l'accompagnement individuel des agents qui est le pilier central de ce nouveau dispositif. A ce titre, nous avons indiqué à plusieurs reprises au Ministre que nous veillerons à ce que la modernisation des missions des préfectures ne se fasse pas aux dépens des agents.

Le SAPACMI peut se féliciter d'une part d'avoir été entendu par le Ministre qui a stoppé la politique du rabot sur les effectifs pratiquée depuis des années. L'année 2016 s'annonce particulière puisqu'avec le renfort de +370 ETPT suite à la lutte contre la radicalisation, la gestion des armes, l'éloignement des étrangers en situation irrégulière et la fraude documentaire, le solde redevient positif ; d'autre part, le SAPACMI est satisfait d'avoir été écouté à travers les travaux menés dans PPNG car l'État garde le contrôle de la mission de délivrance des titres (la crainte de la privatisation ou de son externalisation est écartée).

Nous avons également rappelé au Ministre que les sous-préfectures ont un rôle majeur à jouer en termes de conseil, d'arbitrage, de régulation des tensions. Elles sont le niveau privilégié de l'action administrative de proximité. A l'heure des fusions régionales, conserver cet échelon et le conforter paraît donc essentiel. Nous avons ainsi demandé au Ministre de consolider ce niveau d'exercice de l'action publique, primordiale pour les concitoyens et les personnels qui y sont affectés.

Sachez que le SAPACMI est au cœur des débats et reste attentif quant à la bonne mise en œuvre des réformes et nous ne manquerons pas de vous tenir informés tout au long de l'année de l'avancée des travaux.

Richard RIBES

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)



Les fonctionnaires de catégorie C et A (hors domaine social et paramédical) bénéficieront, quant à eux, d'une première mesure de revalorisation au 1er janvier 2017.

450 modifications de textes statutaires ou indiciaires seront nécessaires pour mettre en œuvre, dans les trois versants, les dispositions prévues par le texte PPCR. Le calendrier est donc serré et le Gouvernement a choisi de passer par voie d'amendements au projet de loi de finances 2016.

Face au nombre de textes nécessaires pour la mise en œuvre du protocole « PPCR », le Gouvernement prend en outre les devants en faisant voter par le Parlement une habilitation à la rétroactivité. Ce qui lui permettra de publier des textes réglementaires, applicables aux 1er janvier 2016 ou 2017 après ces dates.

Le calendrier PPCR ?

- Catégorie A : 2017-2020, Catégorie B : 2016-2018 et Catégorie C : 2017-2020.

Le recrutement avec PPCR ?

La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour les adapter au niveau de qualification, aux compétences attendues et pour tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Le recours aux concours sur titres sera développé pour les professions réglementées.

Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique.

Pour mettre fin aux « reçus-collés », qui ne concernent que la fonction publique territoriale, des mesures seront prises pour permettre le recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours.

De quoi s'agit-il ?

Le Gouvernement a décidé que cet accord, approuvé par six organisations syndicales sur neuf, sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires. Ce protocole PPCR procède à une rénovation profonde des carrières et engage une revalorisation de tous les fonctionnaires à compter du 1er janvier 2016 pour la catégorie B et 2017 pour les catégories C et A.

D'après l'administration, cela implique notamment une carrière complète sur au moins deux grades (grâce aux ratios d'avancement), la carrière des catégories C en trois grades (fusion des échelles 4 et 5), la transformation de primes en points, l'amélioration des niveaux de rémunération à l'embauche et en fin de carrière.

Quand ?

Dès le 1er janvier 2016, une première étape concernera les corps de catégorie B et ceux de catégorie A du domaine social et paramédical.

Quelle carrière avec PPCR ?

L'accord relatif à l'avenir de la fonction publique réaffirme le principe d'une fonction publique de carrière. Il est proposé de renforcer l'unité de la fonction publique en harmonisant le déroulement des carrières et en favorisant les mobilités.

Le Gouvernement a indiqué qu'un nouveau principe statutaire serait introduit pour garantir à chaque fonctionnaire un déroulement de carrière sur au moins deux grades.

Ce principe devra être mis en œuvre dans toutes les catégories hiérarchiques et servir à la fixation des taux d'avancement.

L'accord PPCR prévoit en outre une restructuration de la catégorie C. En effet, la carrière de ces agents s'articulerait sur trois grades après fusion des échelles 4 et 5 de rémunération. Cette restructuration devrait s'accompagner d'une revalorisation indiciaire à compter de 2017.

L'harmonisation entre les fonctions publiques devrait également concerner les rythmes de carrière. Le protocole d'accord précise que ceci devrait conduire à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon et dès lors la fin de l'avancement au minimum dans la FPT.

Outre l'avancement automatique pour le changement d'échelon, il est également prévu un dispositif d'avancement reposant sur la valeur professionnelle.

Concernant les parcours professionnels, le protocole d'accord prévoit des mesures visant à faciliter les mobilités en introduisant par exemple des règles simplifiées et harmonisées, organisation de concours uniques ou communs et mise en place de formations initiales communes.

La rémunération avec PPCR ?

L'accord relatif à l'avenir de la fonction publique annonce une réforme de la politique de rémunération en ciblant plus particulièrement sa composante indiciaire.



Il s'agira d'une part d'une restructuration des grilles de rémunération avec un accent sur les traitements de début et de fin de carrière (relèvement progressif des bornes indiciaires).

D'autre part, la transformation d'une partie du montant indemnitaire en points d'indice majorés qui seront intégrés aux grilles et permettront leur prise en compte dans le calcul des pensions.

- Les catégories C gagneront quatre points d'indice, soit 222 euros par an avec la transformation de 166 euros de primes en points d'indice,
- Les catégories B gagneront six points d'indice, soit 333 euros par an avec la transformation de 278 euros de primes en points d'indice,
- Les catégories A gagneront neuf points d'indice, soit 500 euros par an avec la transformation de 389 euros de primes en points d'indice.

Il serait en outre prévu que ce transfert de points vers les grilles indiciaires s'accompagne d'un abattement annuel plafonné selon la catégorie ; cet abattement ne sera pratiqué que sur certaines indemnités dont la liste sera fixée par décret.

Vous trouverez le détail et l'évolution des grilles sur notre site Internet : www.sapacmi.fr.

Le télétravail dans la fonction publique

Le décret 2016-151 du 11 février 2016 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation.

Le télétravail concerne les fonctionnaires et les agents publics non fonctionnaires.

Ce terme désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui pourraient être exercées par un agent dans les locaux de son employeur seraient réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation habituel. Sont exclues de son champ d'application les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Droits et obligations

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Quotité

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Demande

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme, ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le chef de service apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.



L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent et moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulé par un agent exerçant des activités éligibles, ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Décision

Un arrêté ministériel, après avis du comité technique, fixe :

- Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- Les activités éligibles au télétravail ;

- La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;

- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;

- Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;

- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

- Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

- Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

- La durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.



LA PRIME D'ACTIVITÉ

Les agents de la fonction publique peuvent prétendre à la prime d'activité. La prime d'activité est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. Pour en bénéficier, les agents qui remplissent les conditions doivent effectuer leur demande sur le site de la CAF.

La création de cette nouvelle prestation est inscrite dans la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

La prime d'activité doit permettre de soutenir le pouvoir d'achat de tous les travailleurs de plus de 18 ans. Les agents de la fonction publique qui remplissent les conditions d'attribution peuvent donc y prétendre.

Pour prétendre au bénéfice de la prime d'activité, la rémunération ne doit pas être supérieure à 1 500 euros net par mois (pour une personne seule sans enfant).

Son montant est calculé en fonction de la composition et des ressources du foyer : le montant change si vous avez des enfants à charge et / ou si vous vivez en couple.

Exemple 1 : Un célibataire sans enfant dont le salaire mensuel est de 1 300 euros nets par mois, sans autres ressources, perçoit une prime d'activité de 97 euros par mois.

Exemple 2 : Un parent isolé avec un enfant de plus de trois ans dont le salaire mensuel est de 1 500 euros nets par mois, et percevant une pension alimentaire de 100 euros par mois, perçoit une prime d'activité de 183 euros par mois.



Exemple 3 : Un couple avec deux enfants dont les revenus mensuels représentent le SMIC (1 135 euros nets par mois) perçoit une prime d'activité d'environ 243 euros par mois.

Où faire la demande ?

La prime d'activité est attribuée par les Caisses d'Allocations Familiales (CAF). Toutes les démarches se font en ligne sur www.caf.fr.

Où faire une estimation de ses droits ?

Vérifiez si vous avez droit à la prime d'activité grâce au simulateur des droits disponible sur le site de la CAF : vous pourrez savoir si vous avez le droit à cette prime et, le cas échéant, calculer son montant.



RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et la circulaire du 5 décembre 2014 fixent le cadre applicable au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), nouveau régime indemnitaire de la fonction publique d'Etat qui s'appliquera d'ici 2017 pour l'ensemble des corps .

Depuis le 1^{er} janvier 2016, il est appliqué au ministère de l'Intérieur dans la filière administrative, la filière sociale et pour les ingénieurs SIC.

Le RIFSEEP : c'est quoi ?

Le RIFSEEP est composé d'une part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement = **EX-TMO**, et d'autre part du complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fin d'année = **EX-RO**. **IFSE + CIA = RIFSEEP**

D'après l'administration, l'IFSE a pour objectif de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement de responsabilités. Il a pour but de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. Le décret garantit aux personnels en poste avant la bascule indemnitaire au 1^{er} janvier 2016 de conserver le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Deux circulaires distinctes, l'une sur l'IFSE doit paraître courant mai et une autre sur le CIA qui paraîtra un peu plus tard.

Que devient le RIFSEEP en cas de mobilité ?

Le ministère de l'Intérieur garantit au minimum à chaque agent le maintien du montant d'IFSE qu'il a acquis en cas de mobilité interne.

En cas de changement de poste vers un groupe de fonctions inférieur, l'administration garantit qu'aucune incidence à la baisse n'interviendra sur le montant de l'IFSE de l'agent.

Par ailleurs, le seul cas d'une baisse de l'IFSE pour un agent est celui d'une mobilité de l'administration centrale (ou d'un service déconcentré situé en Ile-de-France) vers un service déconcentré hors Ile-de-France. Cette diminution du montant de l'IFSE est estimée à environ -33%. ; à l'inverse, le montant de l'IFSE est augmenté de plus de 40% lorsqu'un agent effectue une mobilité d'un service déconcentré hors Ile-de-France vers l'administration centrale (ou un service déconcentré situé en Ile-de-France).



Ce montant ne peut être inférieur au socle minimum garanti d'IFSE au sein du ministère de l'Intérieur. Son montant est fixé par corps, groupe et périmètre d'affectation, ni supérieur aux plafonds réglementaires applicables au groupe d'IFSE concerné.

Ces modulations n'impactent pas le bénéfice d'une éventuelle revalorisation liée à une mobilité pour un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur ou pour un emploi relevant d'un même groupe de fonctions, dans les conditions définies ci-après pour chacun des corps.

Quand une revalorisation du RIFSEEP intervient-elle ?

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de grade,
- de changement de poste,
- et au moins tous les quatre ans : le RIFSEEP étant entré en vigueur au 1er janvier 2016, la clause de révision interviendra à compter du 1er janvier 2020. En application du décret, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

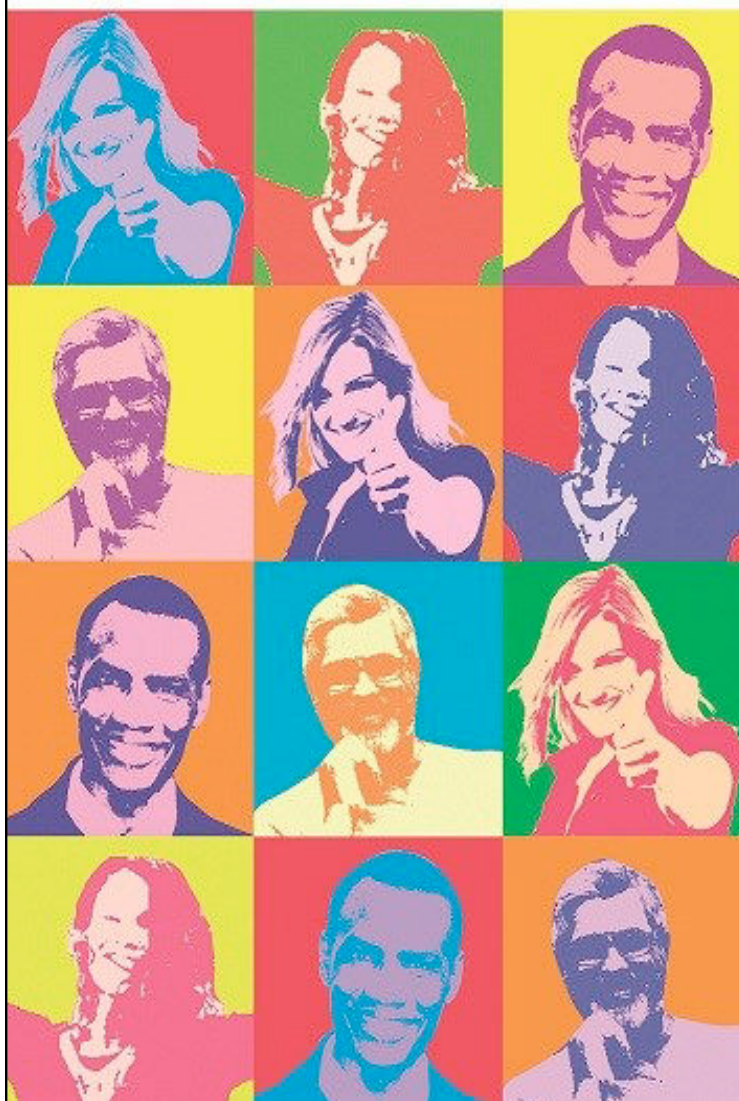
L'avancement d'échelon s'effectue sans changement sur le montant indemnitaire versé aux agents.

Le ministère de l'Intérieur a décidé de fixer des modalités propres de gestion. Elles garantissent à l'ensemble des corps un maintien de leur montant d'IFSE et ont pour objectif de favoriser les conditions de mobilité des agents.

En l'absence de revalorisation, le montant de l'IFSE de l'agent reste inchangé et ne subit aucune baisse.

Le SAPACMI reste très vigilant sur ce dossier qui est **une nouvelle usine à gaz** imposée aux administrations par la DGAFP.

L'année 2016 est une année de transition et d'observation concernant la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. La DRH du ministère doit faire un bilan global, et une synthèse de l'application dans les préfectures, en fin d'année ; cela lui permettra d'apporter les corrections nécessaires. N'hésitez donc pas nous solliciter et à faire des recours hiérarchiques si vous estimez que votre classement n'est pas conforme aux fonctions exercées ou cohérent avec votre grade.



Socles indemnitaires (IFSE) par groupe de fonctions		
Groupe	Services déconcentrés	Administration centrale et services déconcentrés en Ile-de-France
Corps des adjoints administratifs		
1	4 117 €	5 471 €
2	4 067 €	5 421 €
Corps des secrétaires administratifs		
1	5 186 €	7 622 €
2	5 136 €	7 572 €
3	5 086 €	7 522 €
Corps des attachés		
1	8 020 €	12 690 €
2	7 970 €	12 640 €
3	7 920 €	12 590 €
4	7 870 €	12 540 €

Montants des revalorisations :

Montants de revalorisation indemnitaire pour la modulation de l'IFSE		
Avancement de grade (*)		
Corps des adjoints administratifs		
Grades	Services déconcentrés	Administration centrale et services déconcentrés en Ile-de-France
AA D2/D1 à AAP2	150 €	700 €
AAP2 à AAP1	200 €	600 €
Corps des secrétaires administratifs		
SACN à SACS	750 €	1 400 €
SACS à SACE	600 €	650 €
Corps des attachés		
Attaché à attaché principal	3 000 €	4 500 €
Attaché principal à attaché HC ou CAIOM	2 500 €	2 500 €

Montants annuels bruts de revalorisation pour une mobilité sur un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur	
<i>Pour bénéficier d'une revalorisation, une durée sur le poste précédent d'au moins 3 ans est nécessaire</i> <i>Aucune revalorisation n'est possible avant au moins 4 ans d'ancienneté dans le corps (à compter de la date d'entrée dans le corps)</i>	
Corps des adjoints administratifs	
Du groupe 2 à 1	600 €
Corps des secrétaires administratifs	
Du groupe 3 à 2	800 €
Du groupe 2 à 1	1 000 €
Corps des attachés	
Du groupe 4 à 3	1 000 €
Du groupe 3 à 2	2 000 €
Du groupe 2 à 1	2 500 €

Montants de revalorisation pour une mobilité sur un emploi relevant d'un même groupe de fonctions	
Corps des adjoints administratifs	
Au sein du groupe 2	250 €
Au sein du groupe 1	350 €
Corps des secrétaires administratifs	
Au sein du groupe 3	400 €
Au sein du groupe 2	500 €
Au sein du groupe 1	600 €
Corps des attachés	
Au sein du groupe 4	600 €
Au sein du groupe 3	1 000 €
Au sein du groupe 2	1 200 €
Au sein du groupe 1	1 500 €

RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

Depuis 2004, tous les agents publics ont la possibilité de partir plus tôt à la retraite s'ils ont commencé à travailler jeune et s'ils disposent de tous leurs trimestres de cotisation. Ce dispositif de retraite anticipée au titre de la carrière longue (RACL) a été étendu aux assurés qui ont débuté leur vie professionnelle avant 20 ans par le décret signé le 2 juillet 2012 au lieu de 16 ans auparavant. Les critères pour en bénéficier sont identiques pour les agents de la fonction publique, qu'ils soient ou non titularisés.

Pour pouvoir prétendre à la RACL, il faut avoir exercé une activité professionnelle déclarée avant 16 ans ou avant 20 ans. Plus précisément, il est demandé d'avoir cotisé au moins 5 trimestres de retraite avant ces âges, si l'assuré est né entre les mois de janvier et de septembre, ou au moins 4 trimestres s'il est né entre octobre et décembre.

En ce qui concerne les agents publics, cette activité peut très bien avoir été effectuée dans le secteur privé ; peu importe, en réalité le statut professionnel de départ et l'évolution de carrière par la suite.

Durée de cotisation particulière : pour accéder à la RACL, il est impératif de disposer de la durée d'assurance requise pour percevoir une pension à taux plein, c'est-à-dire sans abattement.

Le nombre de trimestres de cotisation exigé varie en fonction de la date de naissance de l'assuré. Là encore, l'ensemble des trimestres cotisés est pris en compte. Ce qui signifie, pour les fonctionnaires, que les trimestres validés auprès des régimes du privé sont également comptabilisés.

En revanche, tous les trimestres attribués sans cotisation ne rentrent pas dans la durée de cotisation demandée dans le cadre de la RACL.

Si, depuis le 1er avril 2014, l'ensemble des trimestres octroyés au titre de la maternité (2 par enfant pour les agents titularisés et 4 par enfant pour les agents non titularisés) compte, leur nombre est plafonné à 4 trimestres au titre du service national, du chômage, de la maladie et des accidents du travail. L'invalidité donne lieu à seulement 2 trimestres.

Départ possible à 58 ans : les fonctionnaires qui justifient de 4 ou 5 trimestres cotisés avant 16 ans peuvent bénéficier d'une retraite anticipée à 58 ans. Mais dans ce cas, il leur faut avoir cotisé 8 trimestres au-delà de la durée d'assurance demandée dans leur génération. Dans le cas contraire, ils sont autorisés à partir à 60 ans (au lieu de 62 ans), comme pour les agents ayant débuté avant 20 ans.

Pour effectuer une demande de RACL, les agents titulaires doivent se rapprocher de leur service du personnel.

Quant aux agents non titulaires, ils doivent contacter l'Assurance Retraite, le régime de base des salariés du privé (un simulateur de départ anticipé pour carrière longue est disponible pour les fonctionnaires d'Etat sur le site du ministère des Finances et des Comptes publics).



AUGMENTATION DU TAUX DE RETENUE « PENSION CIVILE »

Vous avez été nombreux à vous poser des questions sur votre rémunération du mois de janvier 2016 car une baisse a été constatée. Cela n'a aucun rapport avec la mise en place du RIFSEEP, comme certains ont pu le penser. Cette diminution est en fait liée à l'accroissement progressif du taux de retenue pour pension civile.

Petit rappel : depuis 2012, votre rémunération baisse en début d'année civile, de quelques euros.

En effet, l'un des éléments de la réforme des retraites consistait, au nom du principe d'égalité, à aligner les retenues des fonctionnaires au niveau de celles des salariés du secteur privé.

C'est pourquoi le *taux de pension civile (PC)* augmente et votre rémunération nette baisse (à indice égal et situation constante) chaque 1er janvier.

Voici le taux de retenue pour pension civile jusqu'en 2020, suite aux deux réformes successives des retraites de 2010 et de 2012 :

Année	Taux de retenue avant les réformes	Taux de retenue réformes Sarkozy-Woerth en 2010	Taux de retenue réformes Hollande-Ayrault en 2012	Taux de retenue en vigueur
2012	7,85%	8,39%		8,39%
2013	7,85%	8,76%		8,76%
2014	7,85%	9,08%	+0,06%	9,14%
2015	7,85%	9,40%	+0,08%	9,54%
2016	7,85%	9,72%	+0,08%	9,94%
2017	7,85%	9,99%	+0,08%	10,29%
2018	7,85%	10,26%		10,56%
2019	7,85%	10,53%		10,83%
2020	7,85%	10,80%		11,10%

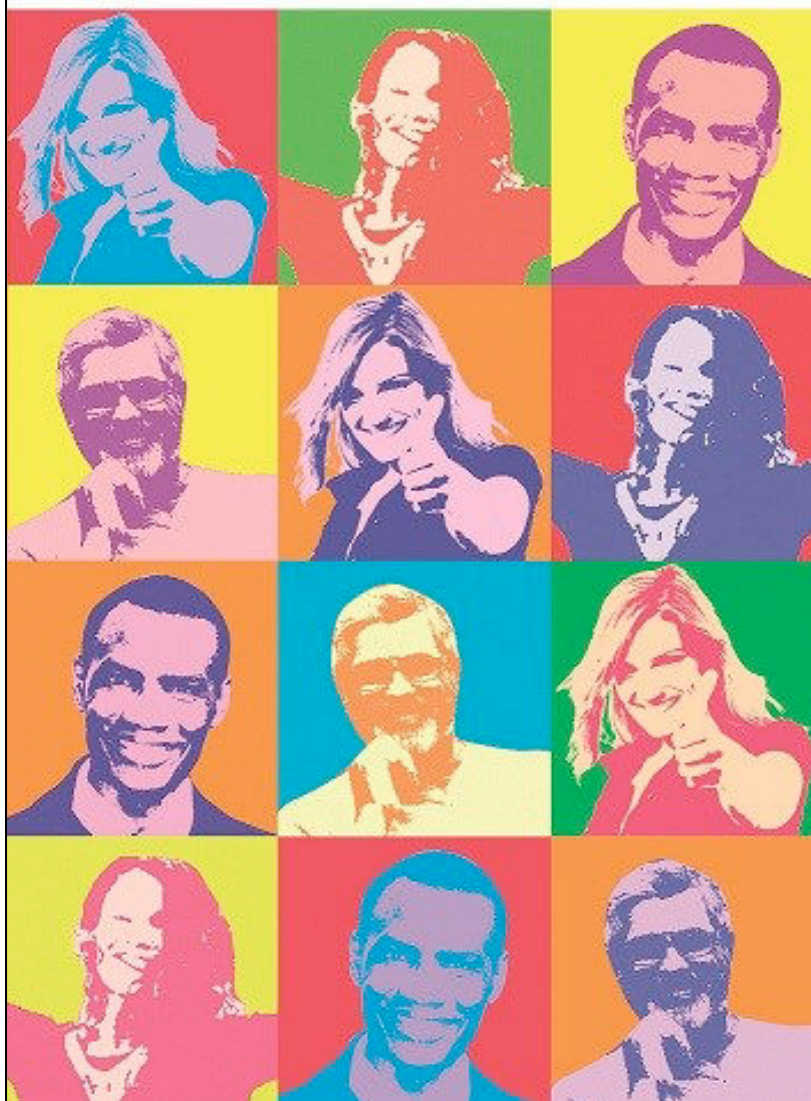
Au 1er janvier 2016, la retenue mensuelle «pension civile» a donc augmenté de 0,4% passant de 9,54% (au 31 décembre 2015) à 9,94% de votre traitement brut, soit quelques euros en plus (pour la contribution) et en moins (pour la rémunération nette) chaque mois.



SYNDICAT AUTONOME DES PREFECTURES
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
DU MINISTERE DE L'INTERIEUR



www.sapacmi.fr



CALENDRIER DES PROCHAINES CAP

(1er semestre 2016)

CAP NATIONALES
DE MUTATION DES
PERSONNELS
ADMINISTRATIFS

Catégorie A : 2 juin 2016

Catégorie B : 9 juin 2016

Catégorie C : 16 juin 2016

CAP NATIONALES
DE MUTATION
DES PERSONNELS
TECHNIQUES

Ingénieurs : 31 mai 2016

Contrôleurs : 14 juin 2016

Contremaîtres et adjoints
techniques : 23 juin 2016

CAP NATIONALES
DE MUTATION DES
PERSONNELS SIC

Ingénieurs SIC : 3 juin 2016

Techniciens SIC : 29 juin 2016

Agents SIC : 15 juin 2016