



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE
ET DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Paris, le 5 juillet 2016

Circulaire de gestion du régime indemnitaire fixe des personnels fonctionnaires à la Caisse des dépôts et consignations et des agents statutaires CANSSEM

Textes de référence

Décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Décret 2016-693 du 27 mai 2016 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations

Arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 relatif à la liste des primes et indemnités cumulables par exception avec le RIFSEEP

Arrêté du 27 mai 2016 fixant les montants de référence de la prime spécifique de technicité de la Caisse des dépôts et consignations

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en place du RIFSEEP (NOR RDFE 1427139C)

Annexes

Modèle de notification de rattachement à un groupe de fonctions

Liste des primes intégrées dans le RIFSEEP à la CDC

Liste des primes hors RIFSEEP, cumulables par nature en application de leurs textes propres ou des accords CDC

Liste des primes hors RIFSEEP cumulables en application de l'arrêté du 27 août 2015 précité

Barèmes pour les nouveaux entrants

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 porte création d'un « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ». L'ensemble des corps de la fonction publique de l'Etat ont vocation à relever d'ici 2017 de ce nouveau régime indemnitaire, dit « RIFSEEP », qui rend caducs les textes réglementaires sur la base desquels les primes sont aujourd'hui versées aux fonctionnaires.

Les fonctionnaires de la CDC, de même que les agents statutaires CANSSM (dont le régime suit celui des fonctionnaires de la CDC), sont naturellement concernés par ces évolutions. Celles-ci ont toutefois nécessité un important travail visant à décliner la mise en œuvre de ce nouveau régime au sein de l'Etablissement public, à la fois pour rester parfaitement conforme aux principes définis par le nouveau cadre réglementaire et pour tenir compte du particularisme et du niveau des primes dont bénéficient les fonctionnaires et agents statutaires CANSSM de la CDC.

En premier lieu, des échanges approfondis ont eu lieu avec les ministères en charge de la fonction publique et du budget afin de sécuriser juridiquement la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la CDC. L'enjeu a été de sécuriser tant les niveaux actuels que les possibilités d'évolution des primes versées aux fonctionnaires et agents statutaires CANSSM de l'Etablissement public. Ainsi a-t-il été prévu que les fonctionnaires de la CDC puissent cumuler les indemnités servies, dans les limites autorisées par les nouveaux textes interministériels, avec le bénéfice d'une prime propre à la CDC, dite « prime spécifique de technicité » (PST).

Les projets de décret et d'arrêté rendant possible ce cumul ont été examinés par le Comité technique national (CTN) du 15 décembre 2015 et ont été publiés le 29 mai 2016 (cf décret et arrêté du 27 mai 2016 cités en référence). Ce cadre propre à la CDC garantit à tous ses fonctionnaires qu'aucun d'entre eux ne verra diminuer son niveau de primes au moment de la bascule dans le nouveau régime et préservera les marges de progression nécessaires.

Dans ce contexte et au-delà de cette sécurisation juridique, la présente circulaire a vocation à préciser les modalités d'application et de gestion du nouveau régime indemnitaire au sein de la CDC. Elle fait suite à une concertation approfondie entre la DRH et les organisations syndicales

représentatives, qui s'est déroulée de janvier à juin 2016, et elle a été soumise pour avis au CTN du 22 juin.

Il est précisé que la présente circulaire régit l'ensemble des éléments indemnitaires fixes des fonctionnaires et agents statutaires CANSSM mais ne concerne pas les éléments variables (PVO notamment) ou exceptionnels, dont les règles sont fixées par ailleurs.

La bascule technique dans le nouveau régime indemnitaire se fera au 1^{er} janvier 2017, la campagne organisée au premier trimestre 2017 permettant d'évaluer l'évolution de l'expérience professionnelle de chaque agent au cours de l'année 2016.

1. Les objectifs de la réforme à la CDC

Les principaux objectifs poursuivis à l'occasion de la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la CDC sont les suivants.

Un système simple et lisible :

Le système en place depuis 2004, composé de plusieurs étages de primes se superposant et obéissant chacun à des règles différentes, est complexe et peu compréhensible pour les agents et les managers. Le nouveau dispositif doit reposer sur une architecture beaucoup plus simple, consistant en un régime de prime unifié, faisant bénéficier chaque fonctionnaire d'un montant global, tenant compte des fonctions occupées et de la technicité du poste.

Un véritable outil de reconnaissance de l'expérience acquise et des mobilités :

Le Baromètre social 2015 a souligné le souhait marqué tant des agents que des managers, de disposer d'outils permettant une meilleure reconnaissance professionnelle. La mise en place du nouveau système de primes doit être l'occasion d'y contribuer, en donnant une place accrue à la prise en compte de l'expérience et des compétences professionnelles acquises au fil du temps par chaque collaborateur dans l'évolution de son montant individuel de prime.

Le nouveau système a aussi pour ambition de valoriser les mobilités, conformément aux engagements pris à la faveur de l'accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne individuelle signé le 15 janvier 2016.

Des garanties fortes pour les agents :

Tout en étant un outil de management, ce nouveau dispositif offrira à tous les fonctionnaires une garantie d'augmentation régulière. A l'instar des mécanismes applicables à l'évolution de la rémunération des salariés de l'Etablissement public, qui est garantie par une augmentation minimale, chaque fonctionnaire aura l'assurance de voir sa prime évoluer selon un pourcentage d'évolution minimale, sur une période de 4 ans.

2. La « prime de fonction et de technicité » (PFT), régime de prime unifié pour tous les fonctionnaires et agents statutaires CANSSM de la CDC

2.1. Comme évoqué plus haut, le RIFSEEP est mis en œuvre à la CDC dans le cadre fixé par le décret du 20 mai 2014 et ses textes d'application mais aussi dans le cadre fixé par le décret et l'arrêté du 27 mai 2016 qui organisent le cumul entre le RIFSEEP et une « prime spécifique de technicité » propre à la CDC (PST).

La CDC mettant en œuvre, pour certains fonctionnaires, un régime de rémunération variable, dit « part variable objectifs » (PVO), qui a vocation à récompenser la manière de servir des agents, seul le cumul de la part fixe du RIFSEEP, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), avec la PST est traité ici.

La PST, créée avec l'accord des ministères en charge de la fonction publique et du budget, est une prime propre à l'EP qui doit lui permettre de conserver les niveaux et les possibilités d'évolution des primes actuellement servies. De manière concrète, hors PVO, cette prime se substitue essentiellement aux primes servies jusqu'à présent dans le cadre de l'ACF mensuelle.

Il est établi que l'IFSE et la PST ainsi mises en œuvre à la CDC obéiront rigoureusement aux mêmes modalités d'application et de gestion, ce qui permet de les considérer solidairement comme un régime de prime unique, qui sera appelé « **prime de fonctions et de technicité** » (PFT), lisible pour tous les agents.

2.2. Il est précisé que la PFT ainsi définie se substitue aux étages indemnitaires suivants :

- prime de niveau 1 : IAT/ IFTS (ex 8.33% du traitement indiciaire) ;
- prime de niveau 2 : prime de rendement (ex 18% du TIB, et du TIB sommital de leur grade pour les A) ;
- indemnité de cherté Ile de France pour les agents concernés ;
- prime de niveau 3 : montant individuel d'allocation complémentaire de fonctions adossé à un barème ;
- indemnité mensuelle technique ;
- pour les agents concernés : prime de dactylographie.

La PFT ne comprend toutefois pas :

- les primes cumulables avec l'IFSE en vertu de l'arrêté du 27 août 2015 cité en référence. La liste de ces primes, cumulables avec la PFT, est annexée à la présente circulaire ;
- quelques primes actuellement servies à des agents pour des raisons historiques et/ou sans lien avec les fonctions occupées (ex : indemnité d'intervention extérieure). Ces primes sont maintenues aux agents bénéficiaires à titre individuel mais n'entreront pas dans l'évolution de la PFT ;
- les éléments de primes variables (type PVO ou bonus), comme évoqué plus haut.

2.3. La PFT sera applicable aux fonctionnaires gérés et payés par la CDC (y compris les fonctionnaires mis à disposition ou mis à la disposition en application d'une mesure législative spéciale) ainsi qu'aux agents statutaires CANSSM dont le régime de primes, en vertu des textes, reste conforme à celui des fonctionnaires de la CDC.

3. Le classement par groupe de fonctions

3.1. Conformément aux instructions interministérielles, chaque agent verra le poste qu'il occupe rattaché à un « groupe de fonctions ».

Il est dès à présent souligné que ce classement dans un groupe de fonctions :

- est sans conséquence sur le niveau de primes effectivement servies à l'agent car il ne détermine que le plafond de primes ne pouvant être dépassé au titre de l'IFSE ;
- ne constitue pas en soi un critère déterminant pour l'obtention d'un avancement ou d'une promotion. Ce classement est réalisé pour les seuls besoins du régime indemnitaire.

Les principes gouvernant ce classement par groupe de fonctions sont les suivants.

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 cité en référence prévoit que, pour chaque corps, soit déterminé un nombre limité de groupes de fonctions et que ceux-ci soient déconnectés du grade.

Le travail de cartographie des groupes de fonction au sein de la CDC a été engagé dans le respect de l'architecture fixée par les arrêtés cités en référence concernant les barèmes des corps interministériels et des corps à statut commun ainsi que des statuts emplois, c'est-à-dire :

- 3 groupes de fonctions pour les corps et statuts d'emploi de la catégorie A « + » (administrateurs civils, emplois de direction) ;
- 4 groupes de fonctions pour les corps et statuts d'emploi de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps et statuts d'emploi de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les corps et statuts d'emploi de la catégorie C.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le « groupe 1 » devant être réservé, selon les termes de la circulaire interministérielle du 5 décembre 2014, « aux postes les plus lourds ou les plus exigeants ». Plus précisément, le décret du 20 mai 2014 prévoit de fonder la répartition des emplois par groupe de fonctions selon 3 critères :

- encadrement, coordination, pilotage et conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Sur ces bases, la cartographie applicable à la CDC fait l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel et sera arrêtée au deuxième semestre 2016, avant la notification à chaque agent de son groupe de fonctions et la bascule technique de ses primes actuelles dans le nouveau régime à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cette cartographie se fondera essentiellement sur :

- les critères de niveaux de responsabilité et d'expertise, les niveaux plus élevés caractérisant les fonctions classés en groupe 1 de chaque corps.
- la nomenclature des emplois repères issue de l'accord de GPEC, de manière à objectiver au maximum la répartition dans les groupes de fonctions.

Par principe seront ainsi classés dans les groupes de fonctions sommitaux, les emplois repères correspondant à : « responsable de » ou « expert » dont les fonctions impliquent la maîtrise d'une compétence ou d'une formation spécifique, requise pour l'exercice des fonctions. Pourront s'y ajouter, en fonction des corps, les emplois fonctionnels existants.

Selon la déclinaison du nombre de groupe par corps, les autres emplois repères seront répartis selon le niveau des fonctions : adjoint à responsable, chargé de, gestionnaire....

La cartographie sera évolutive pour tenir compte de l'évolution des emplois repères et de l'émergence éventuelle de nouveaux métiers ou de la transformation de certains d'entre eux.

3.2. Deux situations feront l'objet d'un traitement spécifique au regard de la cartographie par groupe de fonctions :

- les personnels mis à disposition ou mis à la disposition seront rattachés aux groupes de fonctions en tenant compte des fonctions qu'ils exercent dans les entités extérieures ;
- le classement des permanents syndicaux se fera conformément aux instructions interministérielles.

3.3. Les personnels de la CDC seront classés dans les groupes de fonctions sur la base de l'emploi repère auquel ils sont rattachés au moment de la bascule technique de leurs primes au 1^{er} janvier 2017 et conformément aux orientations fixées par la circulaire interministérielle du 5 décembre 2014.

Ce **rattachement individuel à un groupe de fonctions** s'effectuera en prenant en compte deux éléments :

- le corps auquel l'agent appartient. Dans le cas d'un détachement dans un corps ou un emploi, c'est le corps ou l'emploi d'accueil qui est pris en compte.
- son emploi repère, sur la base de la cartographie précitée.

Il est rappelé que les groupes de fonctions au sein d'un corps sont déterminés sans que soient pris en compte les grades de ce corps. Un même emploi repère peut être occupé par des agents d'un même corps, titulaires de grades différents ou par des agents de corps différents. Un même emploi repère peut dès lors être classé dans un groupe de fonctions de niveau différent selon le corps concerné.

Sur ces bases, chaque agent se verra notifier, avant le 1^{er} janvier 2017, son rattachement à un groupe de fonctions. Cette notification, dont le modèle est joint en annexe, sera adressée par courrier postal à chaque agent concerné. Parallèlement, la fiche individuelle, document informatif disponible dans ADERH pour chaque agent, sera complétée par l'indication du groupe de fonctions.

Par la suite, une nouvelle notification à l'agent interviendra dans le cas de son évolution vers un groupe de fonctions différent de celui occupé antérieurement. Trois situations peuvent en effet se présenter dans le cas d'une mobilité de l'agent :

- les nouvelles fonctions occupées se rattachent au même emploi repère : le classement dans le groupe de fonctions reste inchangé ;
- les nouvelles fonctions occupées se rattachent à un nouvel emploi repère mais qui relèvent du même groupe de fonctions : le classement dans le groupe de fonctions reste inchangé ;
- les nouvelles fonctions occupées se rattachent à un nouvel emploi repère et qui relèvent d'un groupe de fonctions supérieur ou inférieur : le classement dans le groupe de fonctions est actualisé en conséquence. Il est rappelé ici que le classement dans un groupe de fonctions de niveau inférieur n'induit aucune baisse du niveau de primes de l'agent concerné (cf point 5.3 de la présente circulaire, relatif à la mobilité). La nouvelle notification sera adressée via le portail ADERH.

En outre, un changement de groupe de fonctions intervient dans le cas des promotions de corps, les groupes de fonction étant définis par corps. Ce cas supposera donc également une nouvelle notification, adressée via le portail ADERH.

3.4. Le classement individuel dans un groupe de fonctions est susceptible de recours par l'agent concerné devant la juridiction administrative de droit commun dans un délai de deux mois à compter de la notification ; ce délai de recours est prorogé par les procédures de recours administratifs gracieux ou par voie hiérarchique.

L'agent statutaire CANSSM peut saisir le conseil des prud'hommes territorialement compétent ; il peut également déposer un recours gracieux auprès du Directeur général de l'Établissement.

4. La bascule technique dans le nouveau régime

Au plan technique, la bascule se fera au 1^{er} janvier 2017. A cette date, chaque agent conservera rigoureusement le même montant de primes qu'en décembre 2016 (bascule « à l'euro l'euro »).

L'opération sera transparente pour lui : tous les éléments de primes mensuelles seront fusionnés en un montant de PFT unique, selon les principes posés au point 2 de la présente circulaire et quel que

soit son classement dans un groupe de fonctions (point 3 de la présente circulaire). Ce montant constituera la base individuelle de la PFT de l'agent.

Dans le cadre de cette bascule, les agents qui bénéficient des dispositifs dits de « l'indemnité d'intervention extérieure gelée » ou de « l'ex-indemnité d'intervention extérieure (montant variable) » conserveront à titre personnel le bénéfice du montant correspondant, à la faveur d'un versement mensuel. Mais ce montant n'entrera pas dans la base individuelle de la PFT, susceptible d'évoluer dans le temps (cf point 5 ci-après).

Au premier trimestre 2017 se déroulera une campagne d'examen de la PFT de tous les agents, selon les modalités exposées au point 5 de la présente circulaire.

5. Les règles d'évolution de la PFT

Les règles d'évolution de la PFT qui suivent s'appliquent à tous les agents visés au point 2.3, hors cadres dirigeants, qui font l'objet d'une campagne et de règles spécifiques.

5.1. Les textes interministériels, et notamment la circulaire du 5 décembre 2014 citée en référence, pose **plusieurs règles structurantes**, dans les termes suivants :

« L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle doit être différenciée :

- *de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;*
- *de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.*

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- *en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;*
- *a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;*
- *en cas de changement de grade suite à une promotion.*

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation. »

5.2. Au sein de la CDC, l'évolution de la PFT, qui est issue du cumul entre l'IFSE et une PST propre à l'Etablissement public, doit respecter ces principes.

De manière générale, hors mobilité ou changement de grade suite à une promotion (cf point 5.3 ci-après), sont posées les règles d'évolution suivantes:

- l'évolution de la PFT sera appréhendée pour chaque agent sur une période pluriannuelle. A ce stade, celle-ci est de 4 ans (exercice des fonctions sur les années 2016 à 2019, versement au cours des années 2017-2020). Par la suite, la période de référence devrait être ramenée à 3 ans afin de la rapprocher de celle relative aux augmentations individuelles des salariés de l'Etablissement public, les pourcentages d'évolution ci-après exposés étant adaptés en conséquence.
- le niveau de PFT d'un agent sera réexaminé dans le cadre d'une campagne conduite chaque année. Ainsi, la campagne conduite au premier trimestre 2017 sera l'occasion d'examiner l'ensemble des situations, afin d'évaluer l'évolution de l'expérience professionnelle de chaque agent au cours de l'année 2016.
- conformément aux orientations interministérielles, cette campagne annuelle n'aura pas pour conséquence une évolution systématique de la PFT versée à l'agent. Une exception est toutefois prévue pour tous les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à l'indice terminal de la catégorie C, en vue de leur garantir une évolution annuelle : leur PFT, sauf rapport défavorable établi par la hiérarchie, évoluera d'au moins + 1,5 % chaque année.
- sur la période de 4 ans ci-dessus définie, chaque fonctionnaire aura une garantie d'évolution d'au moins + 6 % de l'ensemble de son régime indemnitaire (assiette : PFT ; hors PVO). En outre, sauf situations à l'appréciation de la hiérarchie, la PFT de chaque agent évoluera au minimum deux fois sur la période.
- cette évolution pourra atteindre + 13 % sur la période (taux plafond), chiffre qui donnera des marges d'appréciation significatives pour valoriser les agents dont l'acquisition de l'expérience professionnelle est la plus probante.

En pratique, dans le cadre d'enveloppes de primes déléguées par la DRH de l'Etablissement public à toutes les directions de l'Etablissement public, les responsables d'unité opérationnelle auront la responsabilité, en lien avec les supérieurs hiérarchiques directs des agents concernés et les RH métiers, de proposer, chaque année, des évolutions de la PFT des agents publics placés sous leur autorité. L'ensemble des opérations fera l'objet d'une validation finale par la DRH.

Les évolutions de PFT décidées lors de la campagne conduite l'année n s'appliqueront au 1^{er} janvier de cette même année.

5.3. Afin de valoriser les **mobilités internes** donnant lieu à changement de fonctions effectif, dans le contexte du récent accord signé en la matière, il est prévu que les pourcentages de progression ainsi fixés au cours de la période de 4 ans pourront se cumuler avec une évolution de la PFT en cas de mobilité :

- toute mobilité individuelle interne se traduisant par un changement de fonctions effectif impliquera une évolution d'au moins 1 % de la PFT.
- l'évolution de la PFT pourra être de + 3 % voire de + 5 % en fonction de l'évolution des responsabilités, des sujétions et de l'expertise que la mobilité de l'agent concrétise.

En pratique, la DRH de l'Établissement public appréciera quel taux d'évolution (1, 3 ou 5 %) il convient d'appliquer à la PFT de l'agent. Cette appréciation se fondera principalement sur une comparaison des fiches de poste de départ et d'arrivée de l'agent, après avoir évalué le contenu des missions, si besoin, avec la direction de l'agent (en cas de mobilité intra-direction) ou avec les directions d'origine et d'accueil de l'agent (en cas de mobilité inter-directions).

Afin de valoriser les **mobilités vers l'Ile-de-France**, les augmentations de la PFT ainsi appliquées en cas de mobilité seront majorées de + 3,5 % afin de tenir compte du coût de la vie dans la région parisienne. Ce pourcentage correspond à la traduction, en un pourcentage moyen, du montant de l'actuelle indemnité de cherté Ile-de-France.

Il est toutefois précisé qu'un agent bénéficiaire de l'indemnité de cherté Ile-de-France au moment de la bascule dans le nouveau régime indemnitaire (1^{er} janvier 2017) ne pourra pas bénéficier, au cours de sa carrière, de cette majoration, celle-ci entrant déjà en base dans sa PFT. De même, un agent ayant bénéficié une fois de cette majoration de + 3,5 % à la faveur d'une mobilité vers l'Ile-de-France ne pourra pas en bénéficier une nouvelle fois au cours de sa carrière, selon le même raisonnement.

Le dispositif ici retenu encourage également les mobilités vers la province puisque contrairement au système actuel, un agent conservera au sein de sa PFT le bénéfice du montant correspondant à l'actuelle indemnité de cherté Ile-de-France (alors qu'aujourd'hui cette indemnité lui est supprimée dans le cas d'une telle mobilité).

L'évolution de la PFT s'appliquera à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

5.4. Les changements de corps ou de grade

5.4.1 Les changements de corps ou de grade suite à promotion (examen professionnel ou choix) seront valorisés par un pourcentage d'augmentation de la PFT de l'agent à la date de sa promotion.

Les pourcentages d'augmentation seront rigoureusement les mêmes pour tous les corps et quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C) :

- un avancement de grade conduira à une revalorisation de + 5 % de la PFT de l'agent ;
- une promotion (examen professionnel ou au choix) conduira à une revalorisation de + 10 % de la PFT de l'agent.

5.4.2 Les changements de corps suite à concours, seront valorisés par application du barème des nouveaux entrants

5.5. S'agissant des **agents recrutés à compter du 1^{er} janvier 2017**, leur PFT sera établie conformément à des barèmes par échelon.

Deux barèmes sont ainsi mis en place : l'un pour l'Ile-de-France, plus favorable afin de tenir compte du coût de la vie supérieur ; l'autre pour la province. Ils sont joints à la présente circulaire et seront accessibles sur l'intranet.

Le montant de PFT des fonctionnaires rejoignant la CDC sera par principe établi conformément à ces deux barèmes. Il pourra cependant être amélioré au cas par cas afin de tenir compte de l'expérience professionnelle déjà acquise par l'agent concerné.

Afin d'éviter un décrochage important des barèmes par rapport à la situation indemnitaire des agents en place, il est convenu que ces barèmes seront revalorisés chaque année.

L'évolution de la PFT de ces « nouveaux entrants » au cours des années suivantes sera encadrée par les mêmes règles que celles posées aux points 5.2 et 5.3 mais selon une logique « prorata temporis ».

5.6. De même, s'agissant des **agents quittant définitivement la CDC au cours de la période de 4 ans** (ex : départ à la retraite), l'évolution de leur PFT sera encadrée par les mêmes règles que celles posées aux points 5.2 et 5.3 mais selon une logique « prorata temporis ».

Les campagnes de PFT feront l'objet d'un bilan annuel.

L'ensemble des règles posées par la présente circulaire feront l'objet d'un bilan en 2020, au terme de la période de 4 ans.

Le directeur

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke with several vertical and diagonal strokes crossing it, identifying the signatory as Paul Peny.

Paul Peny