



Sujet	Règles du CD 67	Règles du CD 68	REVENDEICATIONS FO
Les agents bénéficiaires	> Les fonctionnaires stagiaires, titulaires > Les agents contractuels de droit public sans condition d'ancienneté > Sont exclus les autres agents : vacataires, emplois aidés (CEC, CUI...), stagiaires écoles, services civiques, apprentis... ; qui n'ont pas de régime indemnitaire	> Les fonctionnaires titulaires et stagiaires > Les agents contractuels de droit public sans condition d'ancienneté > Sont exclus les jobs d'été, recrutés sur la base de l'article 3-1 de la loi n°84-53, et les assistants familiaux, ces derniers disposant d'un mode de rémunération propre	
IFSE : groupes de fonctions	Catégorie C : 3 groupes de fonctions C1 = 150€ C2 = 110€ C3 = 90€ Catégorie B : 3 groupes de fonctions B1 = 550€ B2 = 300€ B3 = 200€ Catégorie A : 4 groupes de fonctions A1 = 900€ A2 = 600 € A3 = 550€ A4 = 350 € Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions A+1 = 1800€ A+2 = 1400€ A+3 = 900€	Catégorie C : 3 groupes de fonctions C1 = 235€ C2 = 195 € C3 = 150€ Catégorie B : 3 groupes de fonctions B1 = 550€ B2 = 385€ B3 = 270€ Catégorie A : 4 groupes de fonctions A1 = 1100€ A2 = 900€ A3 = 550€ A4 = 385€ Catégorie A+ : 3 groupes de fonctions A+1 = 2000€ A+2 = 1200€ A+3 = 1100€	Sur la base du RI réel 67/68 A+ groupe 1 32.000 (24000+8000 (en moyenne) correspondant à 65% du plafond annuel de l'homologie Etat (Administrateurs territorial : 49980€) Déclinaison de ce taux à l'ensemble des plafonds des groupes de fonctions A, B, C sur la base de la filière administrative Catégorie A+ groupe 1 : 32.000 € groupe 2 : 30.500 € groupe 3 : 27.500 € Catégorie A Groupe 1 : 23.550 € Groupe 2 : 20.900 € Groupe 3 : 16.600 € Groupe 4 : 13.300 € Catégorie B Groupe 1 : 11.400 € Groupe 2 : 10.450 € Groupe 3 : 9.550 € Catégorie C Groupe 1 : 7.400 € Groupe 2 : 7.225 € Groupe 3 : 7.050 €
Prise en compte de l'expérience professionnelle	Réexamen de la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour l'ensemble des agents du CD67 tous les 4 ans et ce quel que soit la situation de l'agent → 1ère campagne de réexamen en 2019 Critères de modulation de l'expérience professionnelle : Approfondissement de la connaissance des savoirs techniques et de leur utilisation (50%) Capacité à s'adapter aux évolutions de son environnement de travail (50%) > Augmentation de 10% du RI mensuel attribué à l'agent, compris entre un montant plancher de 20€ brut mensuel et un montant plafond correspondant aux montants maximums réglementaires (plafonds) d'IFSE. Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et du respect des 2 critères de modulation.	Prise en compte de l'expérience professionnelle uniquement pour les recrutements par la voie externe : prise en compte de l'expérience acquise et du niveau de diplôme du candidat Réexamen de la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour l'ensemble des agents du CD68 tous les 4 ans et ce quel que soit la situation de l'agent (Reste à définir des critères de prise en compte de l'expérience professionnelle).	Maintien de la prise en compte de l'expérience professionnelle du CD67 avec prochaine évaluation en 2021 avec réévaluation tous les 3 ans car cela représente un mi-mandat d'élu.
Garantie de maintien des montants de RI antérieur dans le cadre de la création de la CeA au 1er janvier 2021	Maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice, le cas échéant, du réexamen au vu de l'expérience acquise. → En cas de changement ultérieur de fonctions de l'agent vers un groupe de fonctions dont le montant de la cible du RI est inférieur au montant du RI de l'agent, et résultant d'une modification organisationnelle, d'un reclassement professionnel ou d'une procédure d'alerte au travail, le montant d'IFSE perçu par l'agent est maintenu.	Maintien aux agents, à titre individuel, du RI annuel dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place de l'IFSE → Le maintien du RI antérieur est garanti aux agents sauf en cas de mobilité volontaire de l'agent vers un métier d'un groupe de fonctions inférieur au sien	Maintien du RI antérieur s'il est plus favorable et quel que soit les circonstances

Règles RI en cas de mobilité interne	Définition en cours des règles applicables en cas de mobilité interne : - En cas de mobilité volontaire sur une fonction de niveau > - En cas de mobilité volontaire sur une fonction de même niveau - En cas de mobilité volontaire sur une fonction de niveau < - En cas de mobilité subie - Prise en compte de la partie expérience professionnelle en cas de mobilité volontaire (ascendante ou descendante)	En cas de mobilité volontaire vers un métier d'un groupe de fonctions inférieur, pas de maintien du RI antérieur	Maintien des règles applicables dans le Haut-Rhin
Retenues pour absence	Elle est de 1/60ème par journée d'absence et s'applique de manière uniforme à l'ensemble des agents du CD67 dès le 1er jour d'absence du fait d'un congé pour MO (y compris cure thermique, hospitalisation); Elle ne s'applique pas en cas d'absence pour garde d'enfant malade, de congé maladie suite à AT ou MP, de CLM, de CLD et de congé de grave maladie	Application des dispositions réglementaires en vigueur à la FPE Au-delà du 1er jour donnant lieu à l'application de la journée de carence : - Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement en cas de CMO, de congé pour AT et MP, de congé de maternité, de paternité et d'adoption ; - Suppression du régime indemnitaire en cas de CLM, CLD et congé de grave maladie. En contrepartie, dans les cas d'un placement rétroactif en CLM, CLD ou congé de grave maladie, les sommes versées au titre du précédent congé ne font pas l'objet d'une récupération. - Ces retenues sont opérées sur l'ensemble des éléments constituant le RI (IFSE, Sujétions complémentaires) à l'exception du CIA.	Maintien des règles applicable dans le Haut-Rhin
La prime du 13ème mois	La part fixe représente 50% du traitement indiciaire mensuel calculé sur l'indice majoré 265 et la part variable 80% du traitement indiciaire mensuel calculé sur l'indice majoré détenu par l'agent.	Pour les fonctionnaires : $((IM+NBI)*VP*(1-TxCNRACL)+IR)*TxMoy*(1-JAbs/360)$ Pour les contractuels non horaires : $((IM+NBI)*VP*TxMoy*(1-JAbs/360)$ Pour les contractuels horaires (avec prime d'expérience) : $HrMoy*TxHor*(1-JAbs/360)+PrExp$ Avec : • IM : indice majoré / NBI : points NBI • VP : valeur du point / Taux CNRACL • TxMoy : taux moyen de présence sur la période (01/10/N-1 -> 30/09/N) en tenant compte des taux d'emplois et des périodes non travaillées (congé parental, disponibilité, départ/retour...) • JAbs : jours d'absences sur la période à déduire pour la PFA : maladie ordinaire (sauf pour hospitalisation), CLM/CLD/CGM (sauf pour la première année de CLM), garde d'enfant, absence de service fait. • HRMoy : nombre moyen d'heures travaillées dans la période (somme des heures / 12) • TxHor : taux horaire de l'agent • PrExp : un mois de prime d'expérience. Certains agents ne touchent pas la prime de fin d'année : les assistants familiaux, les apprentis, les emplois aidés.	Conserver la prime du 13ème mois pour les agents actuellement en place et mettre en place une sujétion pour les nouveaux arrivants "sujétion fin d'année" avec 100% de traitement indiciaire brut de l'agent.

FO