

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise



RENCONTRES STATUTAIRES

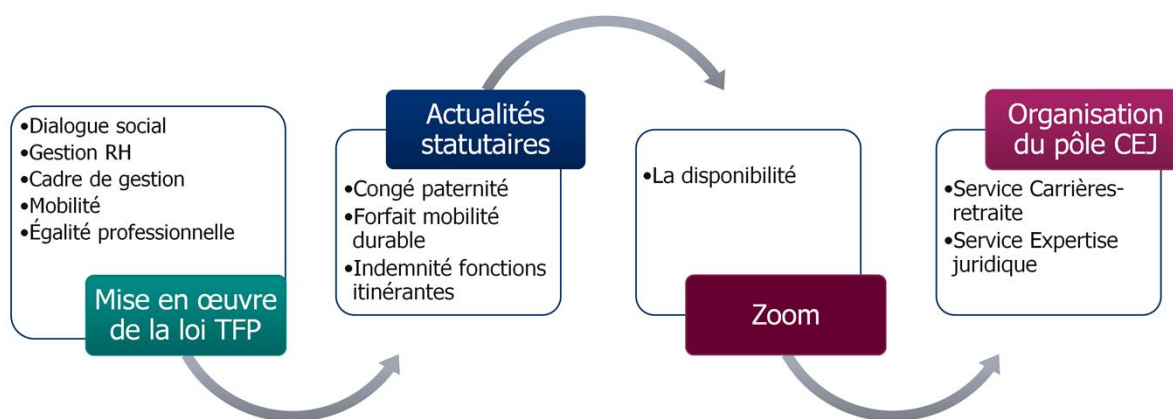
Visioconférences d'actualité statutaire



Les 02 et 03/02/2021

Intervenants : Théo BELMONT, Maité TRISTANT et Nathalie COMBARET

Sommaire



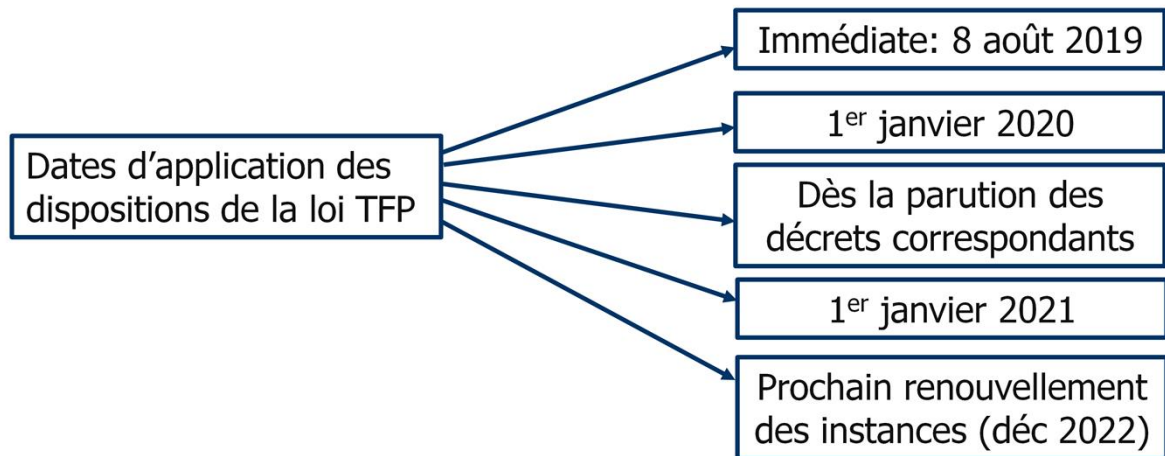
30 juin, 1^{er} et 9 juillet 2020 : dernières rencontres statutaires.

Nous passerons en revue les nouveaux décrets sortis depuis juillet 2020 concernant la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.

Voir si besoin les présentations précédentes des rencontres statutaires, en octobre 2019 et juin-juillet 2020 :

> site Internet du CDG74 – onglet « Carrières et expertise juridique » rubrique « rencontres statutaires » et également onglet « Boîtes à outils » rubrique « Loi de transformation de la fonction publique ».

Introduction



Encore quelques décrets en Conseil d'Etat attendus

Loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Voir notre calendrier d'application et les Infos flash publiés au fur et à mesure (boîte à outils Loi TFP).

Cette présentation n'est pas exhaustive.

Mise en œuvre de la loi TFP

I. Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace

Rapport social unique (décret n°2020-1493 du 30/11/2020)

Actualisation annuelle
d'une **base de
données sociales**



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Élaboration annuelle
du **RSU**, qui contient
une analyse de :

La situation de l'emploi dans la collectivité

La situation comparée des hommes et des femmes

La mise en œuvre des mesures relatives à la
diversité, à la lutte contre les discriminations et à
l'insertion professionnelle, au handicap

⇒ **Dès 2021, un RSU commun** présenté par le CDG à partir des données
fournies par les collectivités de moins de 50 agents

5



Le **rapport social unique** vient remplacer le **bilan social**.

Il est élaboré à partir d'une **base de données sociales**, qui recensent les données RH sur **10 principaux thèmes** : L'emploi, Le recrutement, Les parcours professionnels, La formation, Les rémunérations, La santé et la sécurité au travail, L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, L'action sociale et la protection sociale, Le dialogue social, La discipline,

La base de données existante sera donc complétée pour intégrer les nouveaux champs, mais la présentation ne changera pas. Elle devra être accessible aux membres du comité technique.

Les données ainsi recueillies sont anonymisées, mais tri possible par sexe, âge, statut d'emploi, catégorie hiérarchique, zone géographique d'affectation et situation de handicap des agents.

A compter du 1^{er} janvier 2021, toute collectivité devra élaborer chaque année son rapport social unique rassemblant les éléments et **données à partir desquels sont établies les LDG RH**. Il servira de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et sera rendu public.

La loi prévoit également que le RSU détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (obligatoire pour les collectivités de plus de 20000 habitants).

QUESTIONS – REPONSES :

- Quand doit-on établir exactement le RSU -01/01/2022 ? Avant le 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est établi.
- La base de données sera-t-elle également mise à disposition des membres du CT lorsque la collectivité possède son propre CT ? Oui, les membres de chaque CT doivent avoir accès aux données qui les concernent (celles de la collectivité).
- A quelle date doit on présenter le RSU? Une fois par an, en année N+1 par rapport à l'année sur laquelle il porte.
- Nous devons remplir cette base tout au long de l'année ou à un moment précis ? Contacter Cyril DEGRAVEL pour avoir plus d'informations sur la saisie.
- Où se trouve cette base ? C'est AGIRHE ? Base en ligne. Prendre contact avec Cyril DEGRAVEL pour avoir le lien et les codes d'accès. Voici le lien vers le guide d'utilisateur de la base de données sociales:
<https://www.cdg74.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-utilisateur-2019-v9.pdf>
- Si l'on n'adhère plus au CDG, ce site est-il toujours accessible? Voir avec Cyril DEGRAVEL pour les CNA.
- Nous allons adopter les LDG lors d'un prochain CT. Comment cela va s'articuler ? Il faudra revoir nos LDG ? Seulement au prochain renouvellement des LDG que seront basées sur le RSU.

Les attributions des CAP (décret n°2020-1533)

Principaux exemples de saisine par la collectivité :

- Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage
- Le refus de titularisation à l'issue du stage
- Le renouvellement ou non-renouvellement de contrat et le refus de titularisation d'un travailleur handicapé (art. 38 loi 1984)
- Le refus d'un congé pour formation dans certains cas
- Le licenciement du fonctionnaire à l'expiration d'un congé maladie (si refus de poste sans motif valable lié à l'état de santé)
- Le licenciement du fonctionnaire en disponibilité, après 3 refus de postes

La CAP n'est désormais plus compétente pour :

- La prorogation de stage
- L'avancement de grade, l'avancement à l'échelon spécial
- La promotion interne
- La mise en commun d'agents de PM entre des communes
- La mise à disposition auprès d'une organisation syndicale
- Les transferts de personnel en cas de création de services communs entre un EPCI et ses communes membres, ou dissolution de l'EPCI, ou restitution d'une compétence aux communes

Les cas de saisine par l'agent demeurent inchangés.



Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale.

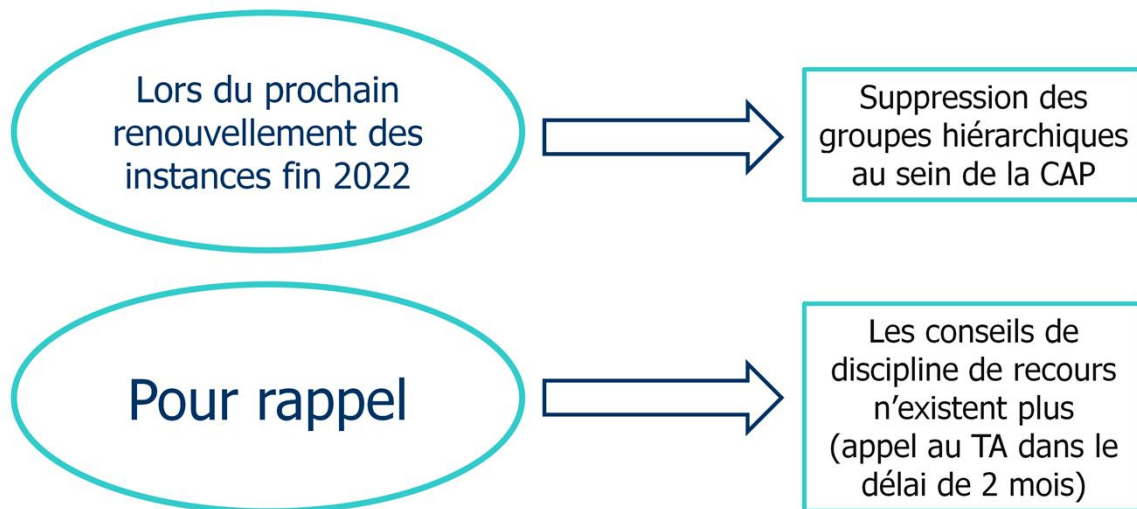
Retrouvez la liste exhaustive des cas de saisine des CAP à compter du 01/01/2021 dans notre note sur ce sujet, et le guide CAP, dans la boîte à outils « Instances consultatives ».

Attention, s'agissant d'une prorogation de stage, le stagiaire doit pouvoir présenter ses observations et doit être informé de son droit à consulter son dossier individuel (principe du contradictoire).

QUESTIONS – REPONSES :

- Lors d'une prorogation de stage, l'agent peut-il saisir la CAP en cas de désaccord ? Non, l'agent ne peut pas saisir la CAP en cas de désaccord concernant la prorogation de stage. Les cas de saisine de la CAP par l'agent sont prévus strictement par les textes.
- Est-ce qu'un agent peut saisir la CAP comme instance de recours sur un autre cas que ceux listés par le décret ? Non, les cas de saisine par les agents sont strictement prévus par les textes. Dans ce cas, il s'agira des recours « classiques » (gracieux, hiérarchique ou administratif).
- Pourquoi saisir la CAP pour renouvellement et non renouvellement contrat ? Seulement pour les personnes en situation de handicap.
- La CAP n'est plus compétente pour la promotion interne : si nous n'avons pas encore arrêté nos LGD à ce jour, pourrions-nous présenter des dossiers à la PI cette année ? Les lignes directrices de gestion devaient être arrêtées, après avis du CT, au plus tard le 31/12/2020. L'absence de LDG a des conséquences. Pour la PI de cette année, en décalant le calendrier, les dossiers complets seront acceptés jusqu'au 30/04/2021 si la collectivité a présenté ses LDG au CT à cette date (voir plus loin).
- Faut-il encore saisir la CAP pour le détachement sur l'emploi fonctionnel de DGS ? Non depuis 01/01/2020.

Conseil de discipline (décret n°2020-1533)



7



Le classement des grades et emplois par catégorie dans des groupes hiérarchiques est supprimé au sein des CAP à compter du prochain renouvellement général des instances, soit après les élections professionnelles de décembre 2022. Le conseil de discipline étant une émanation de la CAP, les groupes hiérarchiques sont également supprimés au sein de l'instance disciplinaire.

A titre de rappel, les conseils de discipline de recours n'existent plus depuis la promulgation de la loi TFP. Désormais, pour faire appel d'une décision du conseil de discipline, il convient de saisir directement le tribunal administratif, dans le délai de recours de droit commun pour le recours en annulation, c'est-à-dire 2 mois. Cela s'applique aussi bien aux fonctionnaires qu'aux contractuels.

Mise en œuvre de la loi TFP

II. Transformer et simplifier la gestion des RH

L'indemnité de fin de contrat (décret n° 2020-1296)

- Application pour les contrats conclus **à compter du 1er janvier 2021**
- **Pour tous les agents contractuels recrutés pour une durée < ou égale à 1 an (tous renouvellements confondus) SAUF :**
 - aux agents saisonniers
 - aux agents en contrats de projets
 - aux agents percevant une rémunération brute globale > 2 fois le SMIC
 - aux agents dont le contrat n'a pas été exécuté jusqu'à son terme ou avec proposition de renouvellement (CDD ou CDI) ou de stagiairisation ou suite à un refus de CDI
- Calcul : **10% de la rémunération brute globale** perçue par l'agent au titre de son contrat (renouvellements inclus)
- Versement : au plus tard un mois après le terme du contrat.
- Modèles de contrats sur le site internet du CDG 74 modifiés

9



L'indemnité de fin de contrat, prévue par la loi TFP, a été créée par le décret du 23 octobre 2020. Elle vise à compenser la précarité de certains contrats publics en s'alignant sur le droit privé.

Cette indemnité s'applique aux contrats d'une durée inférieure ou égale à 1 an, tous renouvellements confondus et conclus à compter du 1er janvier 2021. Cela signifie donc que cette indemnité est applicable même en cas de renouvellement à compter de cette date. Dans ce cas, l'indemnité est calculée sur le nouveau contrat conclu à partir du 1^{er} janvier 2021 et ses éventuels renouvellements ultérieurs dans la limite d'un an.

En revanche, elle ne s'applique pas :

- aux agents saisonniers
- Aux agents en contrat de projet
- Aux agents percevant une rémunération brute globale (sur la durée du contrat, tous renouvellements confondus) supérieure à 2 fois le SMIC (en 2021, cela représente un montant plafond de 3 109,17€ bruts mensuels).

Par ailleurs, n'auront pas non plus droit à cette indemnité les agents dont le contrat n'aura pas été exécuté jusqu'à son terme, ou qui se verront proposer au terme du contrat un renouvellement ou une nomination stagiaire, ainsi que les agents qui auront refusé une proposition de CDI comportant les mêmes garanties que le précédent contrat.

Cette indemnité de fin de contrat s'élève à un montant égal à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat (renouvellements inclus).

Elle sera versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Les modèles de contrats disponibles dans la boîte à outils sur le site internet du CDG 74 ont été modifiés pour intégrer ces nouvelles dispositions.

QUESTIONS – REPONSES :

- L'indemnité de fin de contrat prend-elle en compte l'indemnité de CP si elle est versée ? rentre-t-elle dans le montant de la rémunération globale brute ? Non c'est l'inverse : le calcul de l'indemnité de CP prend en compte le traitement brut total + indemnité de fin de contrat.
- Si le contrat est renouvelé mois par mois, l'indemnité de fin de contrat devra être due chaque mois ? Non, ne s'applique pas en cas de renouvellements.
- Si contrat en octobre et un avenant au contrat au 25 janvier 2021, l'agent est-il concerné par l'indemnité de fin contrat et sur quelle base pour le calcul des 10 %, uniquement sur la période de l'avenant ? Non, car ce n'est pas un nouveau contrat. Cependant, un avenant ne peut bouleverser l'économie générale du contrat et porter sur un élément substantiel. S'il s'agit d'un renouvellement, ce sera considéré comme un nouveau contrat.
- Sur un 3-2 on peut renouveler une fois 1 an ? Oui, si le renouvellement a lieu après le 01/01/21 l'indemnité sera due au terme de cette période d'1 an.
- C'est en plus des congés payés ? Oui, mais les indemnités de CP ne sont pas systématiques (qu'en cas d'impossibilité pour l'agent de ne pas avoir pu poser ses congés pendant la durée du contrat).
- Un CDD qui a débuté en 2020 pour remplacement d'un congé parental, qui est renouvelé en 2021 est-il concerné par ce dispositif ? Oui : un renouvellement étant un nouveau contrat, dès lors qu'il est passé à compter du 1^{er} janvier 2021 et d'une durée d'un an maximum.
- Les contrats générés via la carrière des agents contractuels dans AGIRHE ne mentionnent pas cette indemnité de fin de contrat. Dois-je aller chercher le modèle type ailleurs sur le site du CDG ? Le paramétrage est en cours sur AGIRHE pour prendre en compte ces nouveautés mais les modèles sont déjà à jour sur le site internet (<https://www.cdg74.fr/node/4416>).
- Un agent qui a un renouvellement de contrat après le 1er janvier 2021, sa durée avec renouvellement est inférieure à 1 an, doit-on calculer l'indemnité sur la totalité c'est à dire 2020 et 2021 des contrats ou seulement depuis le 1er janvier 2021 ? Le calcul de l'indemnité se fera uniquement sur le nouveau contrat conclu à partir du 01/01/2021.
- Que se passe-t-il au niveau de l'indemnité en cas d'interruption brève entre deux contrats ou encore si un agent à plusieurs contrats dont les termes sont différents dans leur fondement juridique, le temps de travail,... ? Si la durée d'interruption est inférieure à 1 mois, pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat. Si c'est supérieur, il faudra la verser sachant que l'indemnité doit être versée au plus tard le mois suivant la fin de contrat et qu'il n'existe pas de mécanisme prévu pour demander le remboursement d'une telle indemnité. Pour des contrats multiples, il conviendra de raisonner contrat par contrat et donc de verser l'indemnité aux contrats qui y sont éligibles.

Les lignes directrices de gestion RH (décret n°2019-1265)

- ✓ **Chaque autorité territoriale** arrête ses lignes directrices de gestion, pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans
- ✓ Les lignes directrices de gestion sont soumises à **l'avis du CST** (du CT avant 2022)
- ✓ Double objectif :
 - Définir le cadre **en amont** permettant la prise de décisions individuelles et garantissant le respect de l'égalité femmes/hommes
 - Apporter aux agents une visibilité sur les orientations et priorités de leurs employeurs, et sur leurs perspectives de carrière
- ✓ L'autorité territoriale **communiquera** les lignes directrices de gestion aux agents
- ✓ Bilan de mise en œuvre présenté au CST annuellement

10



Le CDG74 tient à attirer votre attention, une fois de plus, sur **l'importance de l'adoption des lignes directrices de gestion** en matière de ressources humaines (LDG RH) et ses conséquences notamment sur la promotion interne 2021.

Vous n'êtes pas sans savoir que toute collectivité doit avoir adopté, au 1^{er} janvier 2021, ses lignes directrices de gestion déterminant sa stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, lesquelles fixent notamment les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

- Dès les rencontres statutaires d'avril 2019, nous évoquions les « lignes directrices de gestion » figurant dans le projet de loi sur la fonction publique à venir ;
- Une présentation détaillée des LDG était réalisée lors des rencontres statutaires d'octobre 2019, consécutives à la parution de la loi de transformation de la fonction publique ;
- Suite à la parution du décret du 29 novembre 2019 précisant les modalités d'élaboration de ces LDG, une actualité et un « flash info » étaient publiés sur le site du CDG ;
- En décembre 2019, le « Mag du CDG74 » n°24 abordait le sujet des LDG dans un point d'étape sur l'application de la loi de transformation de la fonction publique ;
- En mars 2020, le « Mag du CDG74 » n°25 consacrait à nouveau un article aux LDG ;
- Le Gouvernement confirmait, en mai 2020, que l'échéance fixée pour l'adoption des LDG au 31 décembre 2020 ne serait pas décalée suite à la crise sanitaire, malgré les sollicitations de nombreux acteurs RH ;
- Par mail du 17 juin 2020, une note d'information sur les LDG, contenant un modèle de LDG RH, était adressée à toutes les collectivités, plaçant le CDG74 parmi les premiers centres de gestion à accompagner les collectivités dans la rédaction de ce document ;
- Une nouvelle présentation détaillée des LDG était réalisée lors des rencontres statutaires fin juin-début juillet 2020 ;
- En octobre 2020, le « [Mag du CDG74](#) » n°27 présentait un dossier spécial LDG ;
- Une [boîte à outils dédiée](#) aux LDG était créée, en novembre 2020, sur le site du CDG, avec des fiches action, et une actualité détaillant l'impact des LDG sur les avancements de grade notamment ;
- En décembre 2020, une [présentation](#) de la saisine des LDG via Agirhe était proposée, sous forme d'ateliers pratiques en visioconférence ;
- En janvier 2021, le « [Mag du CDG74](#) » n°28 détaillait à nouveau, parmi les changements juridiques du 1^{er} janvier, l'obligation d'adopter les LDG.

Étant donné que les orientations relatives à la promotion et la valorisation des parcours des agents doivent désormais être définies par les LDG RH, il ne sera plus possible pour une collectivité de nommer des agents par la voie de la promotion interne ou de l'avancement de grade tant qu'elle n'aura pas adopté ses LDG.

Avancement de grade: pas de contrainte calendaire. Penser au tableau d'avancement de grade à arrêter. Pas d'obligation de promotion/avancement chaque année.

Les lignes directrices de gestion RH (décret n°2019-1265)

- ✓ **Chaque autorité territoriale** arrête ses lignes directrices de gestion, pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans
- ✓ Les lignes directrices de gestion sont soumises à **l'avis du CST** (du CT avant 2022)
- ✓ Double objectif :
 - Définir le cadre **en amont** permettant la prise de décisions individuelles et garantissant le respect de l'égalité femmes/hommes
 - Apporter aux agents une visibilité sur les orientations et priorités de leurs employeurs, et sur leurs perspectives de carrière
- ✓ L'autorité territoriale **communique** les lignes directrices de gestion aux agents
- ✓ Bilan de mise en œuvre présenté au CST annuellement



QUESTIONS – REPONSES :

- Si nous n'avons pas réalisé les LDG peut-on encore le faire ? Oui, les LDG peuvent être adoptées/modifiées à tout moment, en sollicitant au préalable le CT pour avis.
- Pour les avancements de grade, on ne transmet plus les dossiers au CDG, on gère en totalité la procédure ? Les dossiers n'ont plus à être transmis pour être présentés en CAP mais les tableaux annuels d'avancement de grade sont vérifiés par votre référente carrières et doivent aussi être publiés par le CDG.
- Si l'on arrête nos LDG en juin (par exemple), peut-on passer nos avancements de grades avec effet rétroactif pour nomination au 01.01.21 ? Pour vos avancements de grade, il faut que vous ayez arrêté vos LDG, c'est la nouveauté. Mais il faut également que vous ayez créé ou transformé les postes concernés par une délibération devenue exécutoire et que l'agent remplisse les conditions au 01/01 (pas de changement sur ces points). Cela étant précisé, et sous couvert du contrôle de légalité, une tolérance peut exister pour une légère rétroactivité en faveur de l'agent.
- Doit-on communiquer nos LDG au CDG ? Non, c'est un arrêté de l'autorité territoriale à transmettre au contrôle de légalité. Si besoin, vous retrouvez les LDG PI arrêtées par le Président du CDG sur notre site Internet, dans la boîte à outils « Lignes directrices de gestion ».
- Quelles sont les LDG obligatoires à adopter en fonction de la trame proposée ? Il n'y a pas des LDG obligatoires et des LDG facultatives, les LDG forment un tout, un ensemble. Dans l'outil proposé sur Agirhe, il faut donc compléter toutes les rubriques, au moins a minima, sachant qu'il vous sera possible de modifier les LDG ultérieurement, en consultant préalablement le CT.
- Lorsque les LDG sont rédigées via Agirhe, quel document doit-on joindre pour la saisine du CT ? Il faut imprimer le document édité à partir d'Agirhe et l'ajouter en pièce jointe pour la saisine du CT, qui ne se réalise pas via Agirhe.
- Quelle date de fin doit-on indiquer pour les LDG ? C'est vous qui déterminez cette date, en fonction de la durée choisie : 2, 3, 4, 5 ou 6 ans.
- Est-il trop tard pour rédiger les LDG et pouvoir proposer des agents en PI ? Aucune obligation réglementaire n'impose aux collectivités de proposer chaque année des agents à la promotion interne. Si vous souhaitez déposer un dossier cette année, il devra nous parvenir avant le 30/04/2021. Le calendrier de la PI a été décalé spécialement pour permettre aux collectivités qui le souhaitent de saisir le CT pour avis sur les LDG avant (pour les collectivités rattachées au CT du CDG, saisine jusqu'au 15/03/2021 pour la séance du 15/04/2021). (Voir diapo suivante)
- La communication des LDG aux agents via un affichage est-elle possible ? Et via la lettre du personnel ? Cette communication intervient au choix de chaque collectivité, selon ses pratiques et les outils dont elle dispose. La voie numérique est expressément prévue dans le décret, donc une communication sous cette forme doit, a minima, être réalisée, en complétant le cas échéant si chaque agent n'accède pas au document au format numérique.
- Peut-on avoir 2 arrêtés, l'un pour les LDG en matière d'AG/PI, l'autre pour la stratégie pluriannuelle des RH ? Rien ne l'interdit mais dans les textes, il est mentionné 1 document, qu'il est possible de modifier et compléter au cours du temps.
- Pour pouvoir finaliser la rédaction de nos LDG, il faut que nous soyons à jour au niveau de la transmission des arrêtés concernant les agents sur le logiciel Agirhe ? Non mais en revanche, au niveau de la création/suppression des agents, oui si vous souhaitez faire une extraction d'AGIRHE. Les effectifs doivent être à jour, pas forcément la carrière des agents.
- Il faut prévoir de nouvelles actions RH avec les LDG ? Il faut définir des objectifs pluriannuels, qui peuvent être liés au plan de mandat, et ensuite présenter un bilan annuel.

Les lignes directrices de gestion - Promotion interne

Nouvelle procédure 2021

- ✓ Plus de restriction du nombre de dossiers présentés mais ordre de priorité à définir
- ✓ Nécessité d'avoir adopté ses LDG RH pour présenter des dossiers
- ✓ Dossiers à rendre anonymes par la collectivité
- ✓ Dossiers complets pour être recevables (avec les attestations de formation)
- ✓ Plus de passage en CAP mais examen par des Commissions ad hoc

Nouveaux critères de notation

- ✓ Priorité aux agents ayant réussi l'examen professionnel
- ✓ Meilleure prise en compte de la valeur professionnelle des agents
- ✓ Prise en compte des admissibilités aux concours et examens
- ✓ Majoration des points en fonction de l'ordre de priorité du dossier
- ✓ Prise en compte de l'égalité femmes-hommes

12



Le Président du CDG a arrêté le 16 décembre 2020 les [LDG relatives à la promotion interne](#), qui définissent de nouvelles orientations à compter du 2021.

Chaque collectivité devra mettre en œuvre les orientations et les critères contenus dans ses LDG RH pour **sélectionner** les dossiers qu'elle présentera à la promotion interne et leur attribuer **un ordre de priorité**.

Tout dossier présenté à la promotion interne 2021 par une collectivité qui n'aura pas adopté ses LDG RH sera déclaré irrecevable et ne sera donc pas étudié, étant toutefois précisé que les LDG pourront être adoptées jusqu'à la date de clôture de la procédure afin de pouvoir justifier du respect de cette obligation.

Pour l'année 2021, la procédure de promotion interne sera ouverte courant février et les dossiers pourront être déposés jusqu'au 30 avril. Pour les collectivités rattachées au comité technique placé auprès du CDG74, il reste donc possible de saisir ce dernier en vue de sa séance du 15 avril, la saisine devant alors parvenir au CDG, à l'adresse ct-chsct@cdg74.fr, avant le 15 mars 2021.

QUESTIONS – REPONSES :

- Si on a adopté nos LDG RH uniquement pour la PI et l'avancement en temps et en heure mais que l'on n'a pas fait nos LDG RH autres, peut-on quand même présenter nos dossiers de PI ? LDG RH concernent toute une ligne de champ dans le décret donc pas possible d'avoir des LDG que sur la PI. Pour autant, possible de les modifier au cours du temps.
- Pourquoi seules des attestations de formation du CNFPT sont-elles prise en compte pour vérifier l'obligation de formation de professionnalisation ? L'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 prévoit que seul le CNFPT peut délivrer ces attestations, mais il peut également délivrer des dispenses.
- Est-ce que vous conseillez de mettre en place une instance de décision ? Une mini CAP ? Possible si la collectivité le veut mais ce n'est pas obligatoire. Si prévu, il faut le faire. Les avancements de grade ne sont plus soumis à saisine de la CAP mais toujours obligation pour le CDG de publier les tableaux prévisionnels d'avancement de grade pour sécuriser les arrêtés futurs.
- Conditions d'obligations des LDG PI ? Obligation pèse sur le CDG. Pour les LDG RH, l'obligation pèse sur les collectivités. Pour les conditions pour être promouvable : propres à chaque statut particulier + LDG RH.
- Y a-t-il un planning consultable pour les commissions pour les PI ? Dépôt des dossiers avant le 30 avril et liste d'aptitude publiées en juillet.
- Si arrêté pris en été 2021, avancement de grade possible à l'automne ? Oui il faut qu'au moment où l'avancement de grade est prononcé les LDG aient été prises.
- L'ordre de priorité est défini toutes catégories confondues ou un ordre de priorité par catégorie ? Pour chaque grade ouvert, vous sélectionnez par ordre de priorité.
- Les attestations sont nominatives comment fait-on ? Certains documents n'ont pas à être anonymisés car le CDG en a besoin pour vérifier que l'agent remplit les conditions. Note d'info au mois de février fera le point sur les documents à anonymiser et ceux à ne pas anonymiser, sur les justificatifs à fournir...
- Les formations suivies hors CNFPT ne sont donc pas prises en compte ? Si elles sont bien prises en compte mais pour la vérification des 2 jours minimum, c'est au CNFPT d'attester que cela a été fait (prévu dans le décret) donc soit attestation soit dispense du CNFPT (du fait de formation autre que celle du CNFPT).
- Les nombreuses réunions d'info en Visio peuvent-elles compter en formations ? Si organisme de formation oui. Si réunion d'information du CDG, n'ont pas la nature de formation sauf celle en 2019 en lien avec le CNFPT sur la loi TFP.

Mise en œuvre de la loi TFP

III. Simplifier le cadre de gestion des agents publics

Congé de proche aidant (décret n°2020-1557)

Comme du service effectif

Affectation inchangée

Accordé au fonctionnaire, **agent stagiaire** et contractuel lorsqu'un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité

3 mois max (renouvelable)
dans la limite d'1 an

Non rémunéré (allocation
CAF possible)



Le congé de proche aidant est prévu à l'article 57 10° bis de la loi du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par le décret du 8 décembre 2020.

Pour rappel, en vertu de l'article L. 3142-16 du code du travail, le congé est accordé aux agents de droit public lorsqu'un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant est d'une durée maximale de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. L'agent reste affecté dans son emploi pendant toute la durée de son congé.

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Ce congé est non rémunéré. Cependant, l'agent peut percevoir une allocation journalière du proche aidant versée par la CAF.

Congé de proche aidant (décret n°2020-1557)

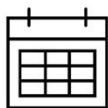
3 modalités différentes d'utilisation du congé

Période continue

Une ou plusieurs périodes
fractionnées d'au moins 1
journée

Temps partiel

Une demande écrite comprenant



Planning
prévisionnel



Modalités



Pièces
justificatives

15



Sur les modalités de mise en œuvre, il existe 3 modalités différentes d'utilisation du congé :

- pour une période continue ;
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- sous la forme d'un service à temps partiel.

Afin de bénéficier d'un tel congé, l'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale dans laquelle il indique les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

Congé de proche aidant (décret n°2020-1557)

Délais à respecter	
Demande initiale	Min. 1 mois avant début du congé
Renouvellement	Min. 15 jours avant terme
Modification des conditions	Min. 48 heures
Fin anticipée (article 6 du décret)	Min. 15 jours (8 si décès de la personne aidée) avant fin prévue



Délais non applicables dans certains cas d'urgence (article 5 du décret)

16



L'agent doit présenter sa demande :

- au moins un mois avant le début du congé pour une demande initiale,
- au moins 15 jours avant son terme en cas de renouvellement.

Il doit fournir à l'appui de cette demande les pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail.

Il est possible de modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies par écrit à l'autorité territoriale, en respectant un préavis d'au moins 48 heures.

Tous les délais mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque cette demande intervient pour l'un des motifs suivants :

- la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Le congé débute donc ou peut être renouvelé sans délai dans ces conditions d'urgence.

Dans ces cas, le fonctionnaire transmet à l'autorité territoriale, sous 8 jours :

- le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant
- ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

En vertu de l'article 6 du décret du 8 décembre 2020, l'agent bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante de ses ressources ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- lorsque son propre état de santé le nécessite.

Pour cela, il informe par écrit l'autorité territoriale, au moins 15 jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours.

QUESTIONS - REPONSES :

- Est-ce que le congé de proche aidant est de droit? ou autorisation? C'est un congé de droit sous réserve de respecter les conditions fixées par les textes.

Congé de présence parentale (décret n°2020-1492)

Ouvert aussi aux stagiaires et contractuels

Processus cf. congé de proche aidant

Accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants

310 jours ouvrés max. sur une période de 36 mois



Nouveau droit possible à l'issue de cette période

17



Le congé de présence parentale est prévu par l'article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984.

Ce congé de présence parentale constitue un aménagement de la position d'activité du fonctionnaire.

Il est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Il s'applique aussi bien aux fonctionnaires qu'aux stagiaires et aux contractuels.

Le décret du 30 novembre 2020 assouplit et complète les modalités d'utilisation et de renouvellement de ce congé. Les nouvelles dispositions sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées à compter du 3 décembre 2020. Toutefois, les agents publics bénéficiant d'un tel congé à cette date peuvent opter pour l'application de ces dispositions.

Mêmes procédure et modalités d'utilisation pour les demandes et modifications que pour le congé de proche aidant. Le délai pour une demande initiale ou un renouvellement est de 15 jours.

Durée de ce congé : maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.

Nouveauté avec le décret du 30 novembre 2020 : A l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

- en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

QUESTIONS – REPONSES :

- Est-ce que cela peut concerner un descendant (enfant) hospitalisé pendant plusieurs semaines (sans gravité spécifique) ? Non, les textes évoquent une particulière gravité et nécessitant une présence soutenue de ses parents et des soins contraignant.
- Qu'entend-t-on par particulière gravité ? Ce sera au médecin d'estimer si l'état de santé nécessite une présence soutenue du parent et des soins contraignants.
- Congé de présence parentale s'applique-t-il aux agents de droit privé employés par une CT ? Oui : [Code du travail : articles L1225-62 à L1225-65.](#)

Congé de solidarité familiale (décret n°2020-1492)

Ouvert aussi aux stagiaires

Processus cf. congé de proche aidant

Accordé au fonctionnaire dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable

3 mois renouvelable 1 fois

18



Le congé de solidarité familiale est prévu au 10° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Le fonctionnaire en activité ou en position de détachement et aux contractuels dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ; il peut donc en tout durer six mois. Les modalités de mises en œuvre sont similaires aux congés de proche aidant et de présence parentale.

Le décret du 30 novembre 2020 crée un nouvel article 12-2 dans le décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale permettant désormais également aux fonctionnaires stagiaires de bénéficier d'un tel congé dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires titulaires.

QUESTIONS – REPONSES SUR TOUS LES TYPES DE CONGE :

- Quelle rémunération pour ces 3 différents types de congés ? Pas de rémunération pour les 3 types de congés mais possibilité d'avoir des indemnités versées par la CAF (congé de proche aidant et de présence parentale) ou par le régime d'assurance maladie dont relève la personne aidée (congé de solidarité familiale).
- Conséquences sur les carrières ?
 - Pour le congé de proche aidant : prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.
 - Pour le congé de solidarité familiale : actuellement, faute d'actualisation des textes, pas de prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension (alors que l'était pour le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie).
 - Pour le congé de présence parentale :
 - prise en compte, dans la limite de trois ans par enfant, pour la constitution des droits, la liquidation de la pension et la durée d'assurance, c'est-à-dire pour tous les décomptes, pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004. Dans les autres cas, il n'est pas pris en compte.
 - fait partie des périodes prises en compte au titre de l'interruption d'activité qui conditionne la possibilité pour les fonctionnaires parents de trois enfants de partir à la retraite avant l'âge minimum d'ouverture des droits dès qu'ils réunissent quinze ans de services effectifs (art. L. 24 et R. 37 CPCM).
 - fait partie des périodes prises en compte au titre de l'interruption d'activité qui conditionne pour la liquidation de la pension la bonification d'un an par enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004 (article 15-1 décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).
- Et pour les assistantes maternelles employées par des collectivités ? A défaut de modification du code de l'action sociale et des familles, ces congés ne sont pas étendus aux assistantes maternelles de droit public alors que les assistantes maternelles relevant du droit privé ont droit aux congés de solidarité familiale (article L. 3142-6 à L. 3242-13 du code du travail, articles d'ordre public) et au congé de proche aidant (article L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail, articles d'ordre public).
- Peut-on enchaîner congé de proche aidant et congé de solidarité familiale ? Ce n'est pas exactement la même chose mais rien ne semble l'interdire pourvu que les conditions énoncées soient respectées (notamment pour les pièces justificatives).
- Pour les ascendants, il faut obligatoirement qu'ils soient au domicile de l'agent ? Pas forcément, les textes évoquant « partageant le même domicile OU l'ayant désigné comme personne de confiance ».

Ordonnance « santé » (ordonnance n°2020-1447 du 25/11/20)

Fin de la condition générale d'aptitude physique (renvoi aux statuts particuliers)

Fusion des instances médicales en un « conseil médical »

Assouplissement des règles encadrant les congés pour raison de santé

Assouplissement du temps partiel thérapeutique

Élargissement des possibilités de reclassement



En attente de décrets d'application

19



- Fin de la condition générale d'aptitude physique et renvoi aux statuts particuliers pour définir les **conditions de santés particulières à certaines fonctions**
- Fusion des instances médicales en un « conseil médical » **au plus tard le 01/02/22**
- Assouplissement des règles encadrant les **congés pour raisons de santé : discontinuité, portabilité**
- Assouplissement du **temps partiel thérapeutique : plus nécessairement consécutif à un congé maladie, durée continue ou discontinue jusqu'à 1 an, réouverture de droits au bout d'un an, portabilité**
- Élargissement des possibilités de **reclassement : formation ou bilan de compétences possible pendant un congé de maladie, extension de la PPR, reclassement possible hors de la collectivité et sans demande de l'agent**

Rapprochement progressif du droit du travail : sur le temps partiel thérapeutique, sur les congés liés à la parentalité qui font désormais l'objet de renvois vers ces dispositions.

Attente de décrets d'application en 2021 (TPT) et 2022 (aptitude, instances médicales, congés de maladie)

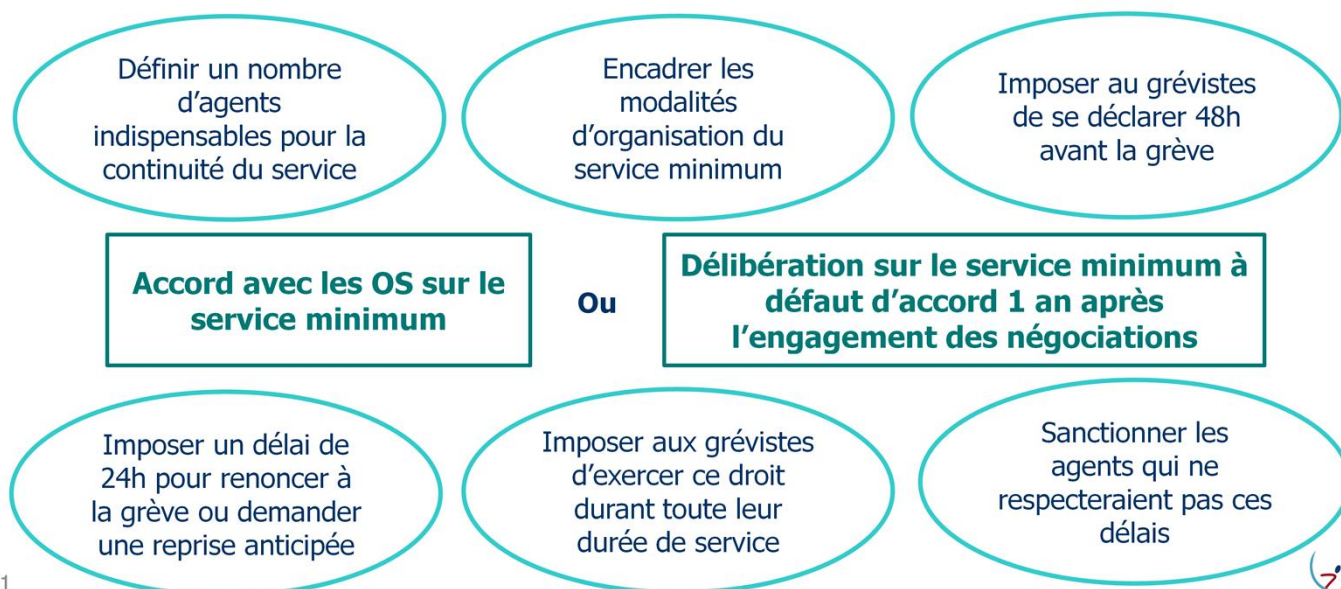
Dispositions d'application immédiate:

- Renforcement du secret professionnel pesant sur les agents instruisant les dossiers CITIS
- Rétroactivité de la couverture santé pour les agents atteints de la Covid-19 reconnue en maladie professionnelle
- Extension du congé de proche aidant aux contractuels.

Mise en œuvre de la loi TFP

IV. Favoriser la mobilité et les transitions professionnelles

Grève et continuité SP - rappel



21



Article 7-2 de la loi 84-53 du 26/01/1984

Possibilité depuis la loi TFP d'engager des négociations sur le service minimum avec les organisations syndicales représentatives (sont représentatives les OS qui disposent d'1 siège dans les instances de participation : CAP, CCP, CT-CHSCT)

Les services concernés sont :

- collecte et traitement des déchets ménagers
- transports publics de personnes
- d'aides aux personnes âgées et handicapées
- d'accueil des enfants de moins de 3 ans
- d'accueil périscolaire
- de restauration collective et scolaire

QUESTIONS – REPONSES :

- Il y a une délibération ou un accord type sur cdg.fr ? Non mais la loi est très détaillée sur ce que doit contenir cet accord (article 7-2 de la loi du 26 janvier 1984).
- Est-ce obligatoire ? Non mais un outil permettant d'encadrer les choses pour faciliter la gestion en cas de grève.
- Doit-on saisir le CT pour la délibération fixant les modalités de service minimum ? Oui dans le cas où pas d'accord avec les syndicats car touche à l'organisation des services.
- En absence d'OS on peut négocier avec les membres CT ? Il y en a dans les CAP du CDG. Si propre CT, ne seront pas représentatifs mais possible de les associer au débat, même si les textes ne l'imposent pas.
- Quid des petites collectivités qui n'ont pas de représentants du personnels? Idem : se référer aux OS des CAP et CT du CDG.
- Un agent peut se voir refuser un jour de grève ? Si pas d'accord avec les OS, non pas possible de refuser. Mais si accord, ce dernier pourra définir un service minimum et si l'agent fait partie des personnes désignées pour le service minimum, il ne pourra pas exercer son droit de grève.

Recrutement d'apprentis (décret n°2020-1622)

Aide financière de l'État de 3000 €

Contrat conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021

Versement par l'ASP

Cumulable avec le financement à 50% des coûts de formation par le CNFPT

Une demande en ligne à compter de mars 2021



Décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Dans le cadre du plan de relance « 1 jeune, 1 solution » qui a pour objectif de **faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes de moins de 26 ans.**

Contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 (pas de reconduction annoncée à ce jour)

Comment bénéficier de l'aide ?

La démarche est **simple et dématérialisée.**

Les demandes d'aides sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP), via une **plateforme de téléservice ouverte à compter de mars 2021.**

L'aide exceptionnelle sera versée par l'ASP en une seule fois.

QUESTIONS – REPONSES :

- Qu'est-ce que l'ASP ? Agence de service et de paiement. N'hésitez pas à consulter directement le site <https://www.asp-public.fr>
- Pour l'aide au recrutement des apprentis, cela fonctionne-t-il aussi pour une 2^{ème} année d'apprentissage ou faut-il que ce soit un 1^{er} recrutement? Il s'agit d'une aide versée pour les contrats conclus, et sauf exception, le contrat d'apprentissage est conclu une seule fois, pour la 1^{ère} année.

Dispositions concernant la police municipale

- **Formation (décrets n°2020-1243, 2020-1244 et arrêté du 23/12/20):** pour les fonctionnaires de police nationale et les militaires de gendarmerie nationale détachés ou intégrés directement
 - Agent de PM: formation réduite à 3 mois
 - Directeur de PM: formation réduite à 4 mois
 - Chef de service de PM: formation réduite à 4 mois
 - Usage des armes: formation réduite (selon les catégories d'arme)
- **Promotion (décret n°2020-722):** pour les agents ayant accompli un acte de bravoure dans l'exercice de leurs fonctions, ayant été grièvement blessés ou ayant été mortellement blessés
 - Promotion automatique à titre posthume au cadre d'emplois supérieur
 - Promotion possible, après avis du préfet, en cas d'acte de bravoure ou de blessure
 - Titularisation possible à titre posthume d'un agent stagiaire



Seulement pour les fonctionnaires actifs de la police nationale/gendarmerie.

Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale

Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale

Décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes

Arrêté ministériel du 23 décembre 2020 (JO du 27/12/2020) : formation de 45 heures à l'usage de revolvers (dont le tir de 300 cartouches au moins) ramenée à 12 heures (avec un tir de 100 cartouches) + module de formation de 12 heures aux armes de poing chambrées pour le calibre 9,65 mm et 9 × 19 (9 mm Luger) (avec un tir de 100 cartouches au moins) passe à 6 heures (avec un tir de 50 cartouches au moins) + formation aux matraques de type « bâtons de défense » ou « tonfas », matraques ou tonfas télescopiques, passe de 30 à 12 heures + formation aux pistolets à impulsions électriques de 6 au lieu de 18 heures (avec un tir d'une cartouche au minimum contre 3).

QUESTIONS – REPONSES :

- Est-ce que ces dispositions s'appliquent également pour une prise de poste de garde champêtre ? Non, les mesures présentées ne s'appliquent que pour les agents de la filière PM.

Mise en œuvre de la loi TFP

V. Renforcer l'égalité professionnelle

L'obligation de déclaration des BOETH (décret n°2020-420)

- Nouveau chapitre V de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019
- **Déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)**, même pour les collectivités de – de 20 ETP
- DOETH **avant le 30 avril** de chaque année

25



La loi TFP a créé un nouveau chapitre V dans la loi du 13 juillet 1983 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020. En conséquence, elles s'appliquent aux déclarations effectuées au titre des années 2020 et suivantes.

Le décret du 9 avril 2020 a modifié le décret du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de préciser les modalités d'application de ces dispositions.

Ainsi, désormais, pour vérifier que cette obligation légale est respectée, les collectivités territoriales doivent remplir annuellement la Déclaration annuelle d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH). Cette déclaration permet de calculer leur contribution éventuelle mais aussi de collecter des informations statistiques qui donnent une vision plus précise de l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment dans la fonction publique territoriale. Chaque collectivité concernée reçoit un courrier du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique l'invitant à remplir la déclaration, via la plateforme « e-services » de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Une collectivité ayant reçu le courrier, même si elle emploie moins de 20 agents ETP, devra compléter la déclaration uniquement sur le volet effectifs.

Cette déclaration doit être retournée au plus tard le 30 avril de chaque année.

Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le FIPHFP.

À défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré.

QUESTIONS – REPONSES :

- En quoi l'obligation handicap change t-elle avant 2019 et après 2019 ? Sur quels points ? Loi TFP a créé un nouveau chapitre dans la loi de 1983 sur cette obligation + déclaration annuelle aujourd'hui pour toutes les collectivités, même de – de 20 ETP.
- C'est distinct de la déclaration FIPH annuelle? Non, c'est la même déclaration.

Partage du SFT (décret n°2020-1366 du 10/11/2020)

		Un seul agent public dans le couple	Couple d'agents publics
En cours d'union ou de concubinage		100% du SFT versé à l'agent public	100% du SFT versé au bénéficiaire désigné d'un commun accord (option ne pouvant être remise en cause avant 1 an)
En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins	Garde exclusive	SFT calculé du chef de l'agent public (sur la base de l'indice de traitement de ce dernier) et versé à l'agent public et à son ex-conjoint au prorata du nombre d'enfants à la charge de chaque bénéficiaire	Le bénéficiaire est celui qui a la charge effective est permanente de l'enfant. En cas de pluralité d'enfants, 2 options au choix : - Calcul du chef d'un des agents et versement au prorata du nombre d'enfant à charge pour chaque agent ; - Calcul du chef de chaque agent et versement au prorata du nombre d'enfant à charge pour chaque agent
	Garde alternée	2 options : - Désignation d'un bénéficiaire unique ; - Partage pour moitié du SFT entre les deux parents, soit sur demande conjointe (sans possibilité de revenir sur ce choix avant 1 an), soit d'office en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique Calcul du SFT en cas de partage, en fonction du nombre d'enfants dont l'agent est le parent ou a la charge effective et permanente * : $SFT = NT \times (NM/NT)$ Possibilité pour un bénéficiaire de demander à ce que son SFT soit calculé du chef de son ex-conjoint si ce dernier est agent public. Dans ce cas, le calcul est le suivant : $SFT = NT \text{ de l'ex-conjoint } \times (NM \text{ du bénéficiaire } / NT \text{ de l'ex-conjoint})$	

Pour rappel, l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 dispose, depuis sa modification par l'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, que :

« Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés. **En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.** »

Le présent décret vient donc modifier le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 pour y insérer deux nouveaux articles relatifs aux modalités de partage du SFT en cas de garde alternée.

Pour bénéficier du SFT, il faut être le parent ou avoir la charge effective ou permanente d'un ou plusieurs enfants (la seule contribution matérielle et financière de l'agent à l'entretien des enfants de son conjoint ne saurait établir qu'il assume exclusivement la charge effective et permanente des enfants en lieu et place de leurs parents : Conseil d'Etat, 30 juillet 2014, n°371405).

*NT = nombre total d'enfants dont l'agent est le parent ou a la charge effective et permanente ;

NM = nombre moyen d'enfants, qui correspond à la somme du nombre d'enfants à charge calculée ainsi :

- Un enfant en garde alternée = 0,5
- Autre enfant à charge = 1

QUESTIONS – REPONSES :

- A quand une revalorisation du SFT ? Pas prévu à notre connaissance.
- Si un parent n'a qu'un droit de visite, comment ça se passe ? Considéré comme une garde exclusive.
- Pour le SFT (garde enfants partagée) : pour l'enfant du conjoint, dans l'hypothèse où nous avons les éléments attestant que l'agent fonctionnaire a la charge effective de l'enfant de son conjoint en garde alternée : peut-il prétendre à 0,5 pour cet enfant (SFT) ? Il paraît difficile de considérer que l'agent a la charge effective ou permanente de l'enfant de son conjoint si cet enfant est en garde alternée avec son second parent, au regard de la jurisprudence du Conseil d'Etat de 2014 susvisée.
- Application du décret (SFT garde partagée) : quelle date ? Au 11 novembre 2020 (au lendemain de sa publication).
- Qu'en est-il des parents qui ont leurs enfants un weekend sur deux et la moitié des vacances scolaires ? Peut-on considérer qu'ils en ont la charge ? Oui c'est une garde alternée qui peut entraîner le partage du SFT pour moitié.
- Chaque agent séparé de l'autre parent de ses enfants devra donc nous fournir un document qui précisera leur choix par rapport au versement du SFT et ce même pour un enfant soit pour 2.29 € ? Avez-vous un modèle ? Non pas de modèle mais en effet le texte permet de le partager entre les deux parents même s'il serait plus simple en l'occurrence qu'un bénéficiaire unique soit désigné.
- Cela fonctionne-t-il pour les couples fonctionnaires ? Même solution : choix de l'un en intégralité ou partage entre les 2.

Actualités statutaires

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article L. 1225-35 du code du travail modifié :

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé paternité se composera de la manière suivante :



Le congé d'adoption est lui-aussi allongé à **16 semaines** pour les familles ayant au plus un enfant à charge et qui adoptent un enfant.

28



La loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié l'article L. 1225-35 du code du travail à compter du 1^{er} juillet 2021. Il s'applique aux enfants nés ou adoptés à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

De 11 jours initialement, le congé paternité va passer à 25 jours calendaires. Additionnés aux 3 jours du congé naissance, les pères pourront désormais, s'ils le souhaitent, prendre 28 jours de congé paternité au total.

En cas de naissances multiples, la durée du congé paternité est également allongée. Elle sera dorénavant de 32 jours calendaires.

Ce congé se décompose comme suit : 4 jours consécutifs devront obligatoirement être pris et adossés au congé de naissance de 3 jours (lui-même rendu obligatoire). Ils seront complétés par une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, à prendre dans les 4 premiers mois de l'enfant.

Le congé d'adoption est lui-aussi allongé. Il passe de 10 à 16 semaines pour les familles ayant au plus un enfant à charge et qui adoptent un enfant.

QUESTIONS – REPONSES :

- Le fractionnement du congé paternité est-il encore possible ? Oui sur la partie non obligatoire.
- Dans les actualités, il semble qu'un nouveau droit à 30 jours de congé calendaire soit ouvert au père pour la naissance d'un enfant prématuré ? Oui décret du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Forfait de mobilité durable (Décret n° 2020-1547 du 9/12/2020)

Délibération après avis du CT

200€
annuels

Peut en bénéficier l'agent qui a utilisé pendant **au moins 100 jours sur l'année** l'un des moyens de transport suivants pour ses trajets domicile-travail :

- Son cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ;
- Un covoiturage, en tant que conducteur ou passager.



Non cumulable avec la participation
aux frais d'abonnement aux
transports publics



29



Le nombre minimal de 100 jours est à ramener au prorata du temps de travail et à proratiser en cas d'arrivée ou de départ de l'agent en cours d'année.

Pour bénéficier de ce versement, l'agent doit **déposer avant le 31 décembre une déclaration sur l'honneur** auprès de son employeur, qui certifie l'utilisation de l'un ou des moyens de transport ci-dessus. L'employeur peut effectuer un contrôle pour vérifier la réalité de cette utilisation.

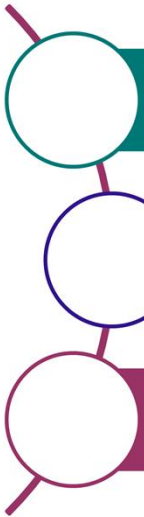
Forfait versé en année N+1

Exception: ne peuvent en bénéficier les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, ou d'un véhicule de fonction, ou d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, ainsi que les agents transportés gratuitement par leur employeur.

QUESTIONS – REPONSES :

- Y a-t-il un minimum de km ? Non, seul minimum à respecter est le nombre de jours de déplacement (pas de distance).
- Cela fonctionne-t-il pour les couples fonctionnaires (tous les deux dans la même collectivité) pour le forfait de mobilité durable ? On pourrait le verser aux 2 quand covoiturage par exemple. A encadrer dans la délibération.
- Est que le montant de 200€ est lui aussi proratisé en fonction du temps de travail ? Le montant du forfait peut être modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année (article 7 du décret). Il faudra bien le prévoir dans la délibération qu'il y aura une modulation dans ces cas-là.
- Pour les agents à venir à pied ? Non car seuls certains moyens de transports sont visés.
- Forfait mobilité à la charge de la CT ? Oui mais pas une obligation de le mettre en place.
- Avez-vous prévu de mettre en ligne un modèle de délib ? Pour l'instant, non.
- Simple déclaration sur l'honneur ? Oui mais le décret prévoit que la collectivité peut faire un contrôle pour vérifier s'il remplit bien les conditions. Mais sans doute difficile à vérifier en effet dans la pratique. Prévoir dans la délibération une mise en œuvre en interne.
- Est-ce cumulable avec les indemnités de fonctions itinérantes ? Oui si l'agent remplit les critères à chaque fois (les fonctions itinérantes concernent les déplacements professionnels et non les déplacements domicile-travail).
- Concernant le forfait de mobilité durable, est ce que les deux agents peuvent percevoir le forfait s'ils covoiturent ensemble ? Les 2 le peuvent car le texte ne précise pas si seulement conducteur ou passager.
- Le montant du forfait peut il être décidé pour un montant inférieur à 200€ ? Non car il s'agit d'un montant forfaitaire.

Indemnité de fonctions itinérantes



Fonctions essentiellement itinérantes

Déterminées par délibération

615€ maximum par an

30



Arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Au lieu de 210€ précédemment.

L'indemnisation des agents qui effectuent des déplacements répétés et quotidiens à l'intérieur de la résidence administrative (commune ou EPCI), qu'elle soit dotée d'un réseau de transports en commun ou non, prend la forme d'une indemnité forfaitaire de déplacement, d'un montant maximum de 615€ (montant au 01/01/2021). Les fonctions de l'agent sont dans ce cas qualifiées de "fonctions essentiellement itinérantes". Il revient à l'organe délibérant de fixer par délibération la liste des emplois dont les fonctions sont itinérantes.

Le montant fixé par délibération peut être versé de manière fractionnée et partielle, en fonction des périodes, l'année où les agents de la collectivité exercent des fonctions itinérantes.

Il s'agit d'un montant forfaitaire.

QUESTIONS – REPONSES :

- Peut-on verser l'indemnité de missions itinérantes mensuellement ? A priori, rien ne s'y oppose, si cela est expressément prévu dans votre délibération et que le montant total ne dépasse pas le maximum annuel.
- Le nombre de kilomètres est-il une condition ? Non mais il est possible de le prendre en compte pour fixer le montant de l'indemnité.
- Y a-t-il besoin de l'avis du CT pour délibérer ? Oui dès lors que cela touche à la politique indemnitaire, il faut passer en CT au préalable.

Zoom : La disponibilité



La disponibilité pour convenances personnelles (décret n°2019-234)

- **Durée maximale de 5 ans**, renouvelables dans la limite d'un total de 10 années sur l'ensemble de la carrière.
- Condition renouvellement : au plus tard au terme de 5 ans, **réintégration pour au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.**
- Applicable aux demandes de disponibilité (ou de renouvellements) présentées **à compter du 29 mars 2019.**
- Les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues de ce calcul.

32



Depuis le décret du 27 mars 2019, la durée maximale d'une disponibilité pour convenances personnelles a changé. Désormais, la durée maximale est de 5 années, renouvelable dans la limite d'un total de 10 années sur l'ensemble de la carrière.

Condition renouvellement : au plus tard au terme de 5 ans, réintégration pour au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Ces dispositions sont applicables aux demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019.

Les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

La disponibilité pour convenances personnelles (décret n°2019-234)

- 3 hypothèses de disponibilité (avec cumul pour création d'entreprise) :

1) *Cas classique sans création d'entreprise*



2) *Cumul sur la 1^{ère} période*



3) *Cumul sur la 2^{ème} période*



33



On reste limité à 5 ans max de dispo pour CP dans tous les cas (peut être accordée pour des périodes <)

En cas de cumul avec une dispo pour CE, restera 3 ans de dispo pour CP pour la 1^{ère} période (article 21 du décret)

On pourra aller jusqu'à 7 ans de dispo cumulées sur une 2^{ème} période de dispo

Le maintien des droits à avancement pendant une disponibilité - Rappel du cadre (1/2)

Maintien des droits à l'avancement (échelon-grade) pendant 5 ans maximum : pour toutes les disponibilités (sauf d'office ou mandat d'élu local) :

✓ **Quand exercice d'une activité lucrative :** conditions pour en bénéficier :

- Si activité salariée : minimum 600h effectuées par an
- Si activité indépendante : a généré un revenu d'au moins 6 090 € en 2020
- Si création ou reprise d'entreprise : pas de conditions de revenu exigées.

Obligation de transmission avant le 1^{er} janvier de l'année n+1 (ou une date fixée par l'autorité territoriale) des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.

Modèles de courriers sur le site du CDG, avec proposition de date limite au 31 mai de l'année N+1.

Droit applicable à tous les agents placés en disponibilité ou renouvelés **depuis le 7 septembre 2018.**

Pour rappel : décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 et arrêté du 4 février 2020 relatifs aux contrôles déontologiques dans la fonction publique → contrôle de l'autorité territoriale des déclarations d'intention d'exercer une activité privée après cessation de fonction de moins de 3 ans.

34



Les droits à l'avancement sont maintenus pendant 5 ans maximum : pour toutes les disponibilités (sauf d'office ou mandat d'élu local).

Quand exercice d'une activité lucrative : conditions pour en bénéficier :

- Si activité salariée : minimum 600h effectuées par an
- Si activité indépendante : a généré un revenu d'au moins 6 090€ en 2020 (6 150 € en 2021)
- Si création ou reprise d'entreprise : pas de conditions de revenu exigées.

Obligation de transmission avant le 1^{er} janvier de l'année n+1 (ou d'une autre date fixée par l'autorité territoriale) des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. La liste de ces pièces justificatives se trouve dans l'arrêté du 19 juin 2019.

Vous trouverez sur le site internet du CDG des modèles de courriers à envoyer à vos agents en disponibilité en lettre recommandée avec accusé de réception, avec une proposition de date limite de transmission des pièces justificatives au 31 mai de l'année N+1, comme cela est prévu pour la FPE et la FPH. Vous trouverez également une annexe avec les pièces justificatives à fournir.

Ce droit est applicable à tous les agents placés en disponibilité ou renouvelés depuis le 7 septembre 2018.

Pour rappel, en vertu des dispositions du décret du 30 janvier 2020 et de l'arrêté du 4 février 2020 relatifs aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, lorsqu'un fonctionnaire cesse définitivement ou temporairement ses fonctions et projette d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale, il doit au préalable saisir l'autorité territoriale dont il relève pour s'assurer de la compatibilité de cette activité avec ses fonctions.

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de celle-ci.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité, il lui est possible de saisir le référent déontologue.

QUESTIONS – REPONSES SUR LA DISPONIBILITE (1/2) :

- Est-ce que la collectivité peut refuser la prolongation de la disponibilité si l'agent a atteint l'âge de la retraite ? Pas un motif de refus dès lors que l'agent n'a pas atteint la limite d'âge de 67 ans.
- Un agent qui est en disponibilité pour suivre son mari suite changement de travail en bénéficie-t-il ? Oui concerné par ces maintiens de droit, dans la limite de 3 ans (durée maximale de la dispo pour suivi de conjoint) renouvelables.
- Les services d'assistante maternelle ou salarié à domicile sont-ils concernés ? et les services publics ? Oui pourvu que l'activité respecte les conditions minimales posées par le décret (heures pour activité salariée...).
- Et lorsqu'on n'a plus du tout de contact avec l'agent ?! ? Que faire ? Renvoyer des courriers et pour les nouveaux, bien suivre leur période de dispo.
- La période de réintégration de 18 mois doit-elle se faire dans la collectivité ou bien peut-elle se faire dans une autre collectivité ? La réintégration peut se faire dans l'une des 3 fonctions publiques
- Si l'agent a sollicité sa réintégration et qu'il n'y a pas de poste vacant ? que se passe-t-il ? L'agent est maintenu en disponibilité et peut toucher le chômage. Cette durée ne rentre pas dans le calcul des 10 ans max sur la durée de sa carrière.
- Nous sommes bien d'accord, ce nouveau dispositif ne concerne que les demandes de dispo après 2019 ? Oui, que les demandes de dispo ou renouvellements à compter du 29 mars 2019.
- Est-ce une obligation d'adresser un courrier si c'est indiqué dans l'arrêté ? Non mais c'est mieux de le faire, surtout pour les disponibilités antérieures au décret de 2019.

Le maintien des droits à avancement pendant une disponibilité - Rappel du cadre (2/2)

Maintien des droits à l'avancement (échelon-grade) pendant 5 ans maximum : pour toutes les disponibilités (sauf d'office ou mandat d'élu local) :

- ✓ **Quand disponibilité pour élever un enfant** : décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 → 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière pour les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant.

Applicable à compter des disponibilités conclues **depuis le 7 août 2019**.

35



Concernant le maintien des droits à avancement pendant une disponibilité pour élever un enfant, le décret du 5 mai 2020 prévoit une durée de 5 ans maximum sur l'ensemble de sa carrière pour les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant.

Ces dispositions sont applicables pour les disponibilités conclues depuis le 7 août 2019.

QUESTIONS – REPONSES SUR LA DISPONIBILITE (2/2) :

- Auto-entrepreneur est aussi considéré comme une création d'entreprise ? Oui mais le régime juridique sera différent selon le type de disponibilité : en dispo pour création d'entreprise l'auto-entrepreneur n'aura pas à justifier de ses revenus, alors qu'il devra le faire s'il est en dispo pour convenances personnelles car cette activité sera considérée comme une activité indépendante.
- Si l'agent en dispo ne veut pas réintégrer la collectivité au terme des 5 ans de dispo, il doit démissionner ? Oui.
- Doit-on relancer les agents en disponibilité pour nous fournir les justificatifs, si lors de l'acceptation de la dispo ou de son renouvellement, la collectivité a déjà informé l'agent par courrier ainsi que dans l'arrêté qu'il devait nous fournir des justificatifs avant le 1er janvier de l'année suivante ? Non si l'agent avait bien conscience de ce droit, pas besoin de le relancer.
- Si on maintient un agent en dispo faute de vacance de poste, c'est la collectivité qui doit verser les indemnités de chômage ? Oui car la collectivité est en auto-assurance pour les fonctionnaires.
- C'est à la collectivité de calculer les indemnités de chômage ? Ou la collectivité doit s'adresser à pôle emploi pour connaître le montant des indemnités de chômage ? Pôle emploi va éventuellement envoyer une attestation informant que c'est à la collectivité de payer. Ce sera ensuite à la collectivité de calculer les indemnités. Pour information, le service Paye du CDG 74 propose cette prestation.
- Que faire si un agent ne renouvelle pas sa dispo pour convenances personnelles après lui avoir envoyé plusieurs relances, que faut-il faire ? Il conviendra de le mettre en demeure en l'informant qu'il risque une radiation s'il ne demande pas son renouvellement (ou sa réintégration).
- Si l'agent en disponibilité depuis 2012 et en arrêt maladie incidence ? Non pas d'incidence.
- Vos éditeurs de logiciel vous permettent-ils de faire avancer vos agents pendant la une période de dispo ? Oui sur le logiciel AGIRHE c'est possible.
- Si nous n'avons pas de poste vacant, nous sommes obligés le réintégrer en surnombre ? Si l'agent demande sa réintégration et qu'il n'y a pas de postes vacants, l'agent sera placé en disponibilité d'office le temps qu'un poste se libère. La durée de cette disponibilité d'office ne rentrera pas dans le calcul des 10 ans max de dispo pour convenances personnelles pendant la carrière. Pendant cette période, l'agent aura droit au chômage. Pour rappel, un poste occupé par un contractuel est considéré comme vacant.
- Nous avons sollicité les agents par courrier pour leur demander leurs éléments justificatifs (activités pendant dispo) : sans réponse peut-on considérer que tout reclassement sera nul et non advenu ? S'il a été régulièrement informé, l'activité de cet agent ne sera pas prise en compte pour son avancement s'il n'a pas fourni les pièces justificatives dans les délais.
- Quels justificatifs doit fournir l'agent en cas de création ou reprise d'entreprise s'il n'y a pas de revenus minimum à justifier ? Dans l'annexe qui se trouve dans la boîte à outils, liste des pièces justificatives. Dans le cas d'une création d'entreprise, un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à URSSAF.
- Est-ce qu'une activité à l'étranger par exemple suisse est prise en compte ? Oui : toutes pièces équivalentes à celles demandées dans le cadre d'une activité salariée, indépendante ou pour création d'entreprise + une copie dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.
- Pour un agent qui a sollicité une dispo pour convenance personnelle et qui demande sa réintégration avant les 6 mois, doit-il récupérer son poste d'origine ? Si poste pourvu par un fonctionnaire, il faudra lui proposer un autre poste. Si contractuel, mettre fin au contrat pour réintégrer l'agent.
- Dans le cadre des détachements : mêmes règles que la dispo pour les avancements d'échelons ? Comme pour la disponibilité, il faut le faire au fil de l'eau.

La disponibilité – questions fréquentes

Un agent peut-il prendre une disponibilité pour création d'entreprise de 2 ans puis une disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans?

- Non, la disponibilité pour convenances personnelles sera alors limitée à 3 ans

Un agent en disponibilité depuis 2016 devra-t-il réintégrer la collectivité en 2021?

- Non, le délai de 5 ans court à compter du 1^{er} renouvellement postérieur au 29/03/2019

Un agent en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans doit-il produire des justificatifs d'activité professionnelle pour bénéficier du maintien de l'avancement ?

- Non, ce maintien est de droit comme pour le congé parental

Pour la 1^{ère} question, la réponse ne s'applique que pour une 1^{ère} période de disponibilité.

La disponibilité – questions fréquentes

La quotité de 600h est-elle proratisée en cas de disponibilité sur une année incomplète ?

- Oui, exemple : 6 mois de disponibilité sur l'année = 300h minimum de travail exigées

L'atteinte du seuil de 600h d'activité permet-il d'acquérir un droit à reprise d'un an d'ancienneté ou la prise en compte au réel de la durée de cette activité ?

- Droit à la reprise au réel. Exemple : 600h d'activité atteintes en 6 mois d'activité sur une disponibilité d'1 an = 6 mois d'avancement repris

L'avancement d'échelon est-il appliqué lors de la réintégration de l'agent ?

- Non, il est préconisé de prendre l'arrêté au cours de la disponibilité

Organisation du pôle CEJ



Pôle Carrières et Expertise juridique

Organisation du Pôle Carrières et Expertise Juridique

Directrice : Nathalie COMBARET

Conseil de discipline

discipline@cdg74.fr

Médailles

medailles@cdg74.fr

Théo BELMONT

Permanences 10h-12h

Expertise juridique

ajis@cdg74.fr

Maité TRISTANT

Permanences 14h-16h

CT-CHSCT

ct-chsct@cdg74.fr

Marie-Dominique PETITPAS

Permanences 10h-12h / 14h-16h

Le service Expertise Juridique / CT-CHSCT : Responsable : Théo BELMONT

Champs d'intervention - conseil :

Temps de travail / astreintes / congés / autorisations d'absences
Maladies / accidents / reclassement
Droits et obligations des agents publics : formation, droit de grève, droit syndical, cumuls d'activités et déontologie
Discipline / Protection fonctionnelle
Rémunération (RIFSEEP) et avantages en nature (logement de fonction, véhicule...)
Contrats de droit public et de droit privé (apprentissage, CUI-CAE...)
Fin de fonctions (licenciement, rupture conventionnelle) / chômage
Réforme territoriale et réorganisations internes (mutualisations...)
Régime juridique des actes (retrait, abrogation, notification, république de l'Indu...)
Conditions de travail (travail des mineurs, égalité hommes-femmes, action sociale...)

Champs d'intervention - opérationnel :

Fonctionnement du CT-CHSCT et instruction des dossiers
Promotion interne
Élections professionnelles
En conseil :
Toutes questions juridiques liées à un dossier présenté au CT-CHSCT
Contrats de droit public

Comment transmettre vos contrats ? Envoi par mail à votre référente carrières

Dellias CHATELLAIN

carrieres1@cdg74.fr

Ingrid MANCINI

carrieres1@cdg74.fr

retraites@cdg74.fr

Camille RODRIGUEZ

carrieres2@cdg74.fr

retraites@cdg74.fr

Claudine GROSJEAN

carrieres2@cdg74.fr

retraites@cdg74.fr

Delphine VANDENDRIESCHE

Carrières Retraite

Permanences 10h-12h / 14h-16h

CAP / CCP

cap@cdg74.fr ccp@cdg74.fr

Dellias CHATELLAIN

Ingrid MANCINI

Permanences 10h-12h / 14h-16h

Le service Carrières Retraite / CAP-CCP : Responsable : Coralie PAGIS

Champs d'intervention – conseil et transmission des arrêtés :

Nomination / titularisation
Avancements : échelons, grades / promotion interne
Affectation ou mutation
Positions administratives : disponibilité, détachement, mise à disposition, congé parental et présence parentale...
Modification de temps de travail
Temps partiel (dont thérapeutique)
Radiations : mutation, retraite, décès, licenciement, abandon de poste, retraite...
Attribution et fin de NBI
Retenue pour service non fait
Sanctions disciplinaires (sauf courrier d'avertissement)
Agent à temps partiel : congé de maternité, paternité et accueil, ou adoption

Champs d'intervention - opérationnel :

Fonctionnement des CAP
CCP et instruction des dossiers
En conseil :
Toutes questions juridiques liées à un dossier présenté en CAP CCP

Comment transmettre vos arrêtés signés par l'autorité territoriale ?

Envoi par mail à votre référente carrières : carrieres1@cdg74.fr / carrieres2@cdg74.fr

- > en format PDF, en libellant le fichier simplement avec le NOM de l'agent en majuscule (exemple : DUPONT)
- > **en respectant la consigne d'1 PDF par agent** (ne pas transmettre des arrêtés ou contrats concernant différents agents sous un seul PDF),
- > **en groupant dans un même mail 10 arrêtés et/ou contrats au maximum**
- > en transmettant les arrêtés **dans les 2 mois** suivant leur établissement (inutile d'attendre la notification)

MERCI

POUR VOTRE ATTENTION