

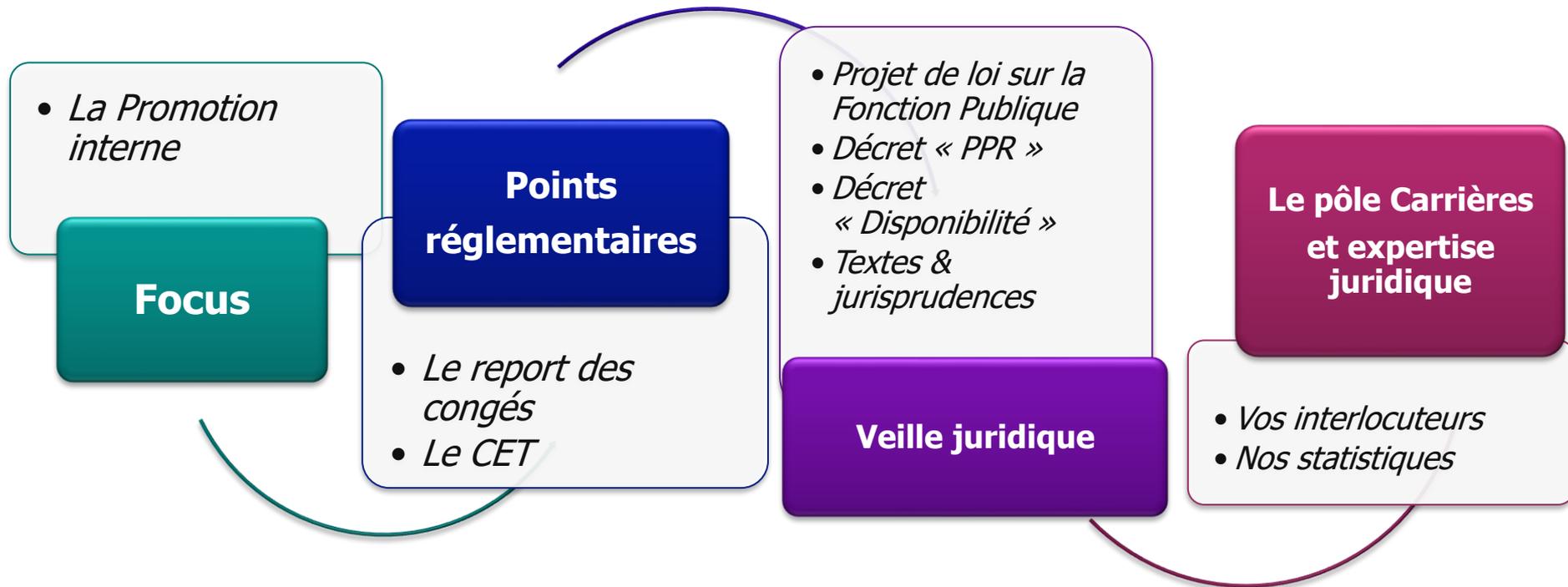
Les Rencontres Statutaires des 2 et 9 avril 2019



2 et 9 avril 2019

Intervenants : Caroline BANNERY et Théo BELMONT

Programme



I. Focus : la Promotion interne

A – Définition & conditions statutaires

= Accès à un cadre d'emplois supérieur, **dérogatoire** au concours

- **Conditions fixées par les statuts particuliers** : détention d' 1 grade, durée de services, exercices de fonctions particulières, réussite à un examen ...

Nota : « services publics » sans autre mention => services contractuels compris « services effectifs dans un cadre d'emplois, en position d'activité ou de détachement dans un emploi... » => Prise en compte seulement des services de fonctionnaire

- **Obligation de formation de professionnalisation (décret n° 2008-513)** : 2 jours minimum par période de 5 ans ; l'inscription sur liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT, ou d'une dispense

B – Des possibilités bridées par les « quotas »...

Nombre de postes limité par le décret n°2013-593 :

1 poste ouvert pour 3 recrutements réalisés en N-1 dans le 74

Exception : pas de quota pour l'accès à Agent de maîtrise, sauf sur examen

Pour les cadres d'emplois à effectifs & mouvements très faibles : possibilité d'ouvrir 1 poste tous les 4 ans, si au moins 1 recrutement externe est intervenu

Conseil : expliquer tous les « freins » à la PI aux agents, lorsqu'ils viennent compléter leurs dossiers...

Cette année, 307 dossiers reçus (+ 25%)

GRADE	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus
ATTACHE TERRITORIAL	10	53
REDACTEUR et REDACTEUR PRINCIPAL DE 2ème classe (avec examen)	15	83 dont 5 avec examen
INGENIEUR TERRITORIAL	5	25 dont 3 avec examen
TECHNICIEN et TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2ème classe (avec examen)	10	46
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	1	1
ASSISTANT DE CONSERVATION et PRINCIPAL DE 2ème classe (avec examen)	1	7 dont un avec examen
CONSEILLER DES APS	1	4
ANIMATEUR et ANIMATEUR PRINCIPAL de 2ème classe (avec examen)	6	12
AGENT DE MAITRISE		76

307 dossiers reçus pour 49 postes tous grades confondus soit 15%



C – Des critères posés par la loi

Critères « Valeur professionnelle » et « Acquis de l'expérience »
(article 39 loi n° 84-53) déclinés par les CAP :

- 1. Valeur et compétences professionnelles, responsabilités**
(apport important des entretiens professionnels et de la fiche de poste)
- 2. Durée des services dans la FP**
- 3. Expériences hors FP** *(contractuel* - secteur privé* - associatif (bureau) - mandat de représentant syndical ou d'élu)*
** uniquement du niveau du cadre d'emplois visé (c'est-à-dire celui pour lequel le dossier est présenté : rédacteur, attaché...)*
- 4. Actualisation des connaissances via les formations**
- 5. Réussite éventuelle de concours ou d'examen**

D – Une analyse approfondie de chaque dossier

Classement des dossiers préalablement rendus anonymes *sans mention de la collectivité, ni des noms-prénoms de l'agent*

1. Pré-instruction des dossiers par le CdG74

- Vérification du respect des conditions réglementaires et de la complétude du dossier
- Calcul des critères « arithmétiques »: ancienneté, nb jours de formation (sur la base des attestations fournies par la collectivité), concours et examens

2. Analyse de l'ensemble des dossiers reçus par les membres de la CAP réunis en Sous-Commissions, **pendant 3 journées entières** (dossier par dossier, pièce par pièce)

3. Soumission pour avis aux CAP compétentes, qui ont à leur disposition l'ensemble des éléments

E – La procédure de nomination

• **Aucune information ne peut être donnée sur le nom des candidats retenus à l'issue des CAP (23 mai cette année)**, avant établissement des arrêtés portant listes d'aptitude (qui seront mises à disposition sur le site du Cdg74 toute fin mai)

• **Inscription valable 2 ans, renouvelable 2 fois** sur demande de l'agent
Les collectivités sont informées des suites données à l'ensemble des dossiers ; les agents retenus des modalités d'inscription et de renouvellement d'inscription

• **Après création du poste (+ DVE), nomination par arrêté visant la liste d'aptitude**
La nomination ne peut intervenir qu'à compter de la publication de la liste (pas de rétroactivité possible contrairement aux avancements de grade)

Nomination en catégorie C : titularisation directe si l'agent a accompli 2 ans de services publics effectifs dans un emploi de même nature

Dans le cas contraire, détachement pour stage d'un an

Nomination en catégorie A ou B : détachement pour stage de 6 mois

II. Point sur le CET & report des congés

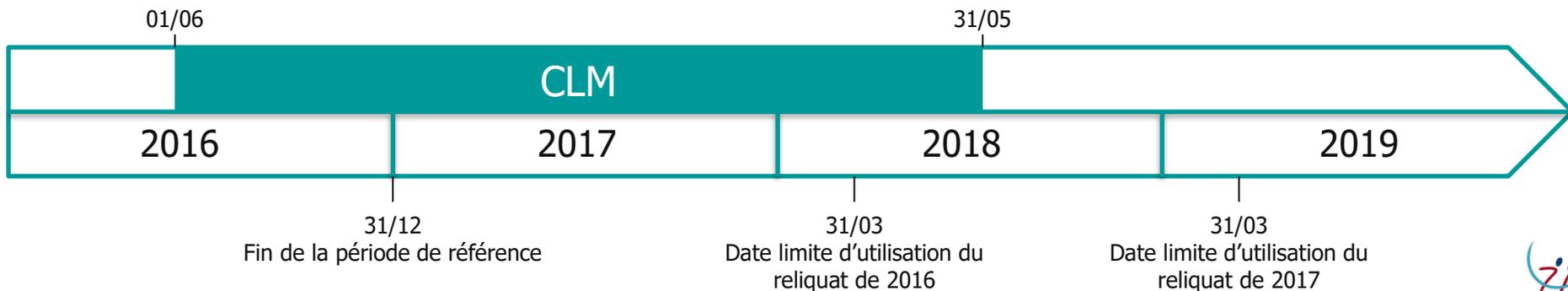


A – Report ou indemnisation des congés non pris

- Rappel du régime des congés annuels (décret n°85-1250) :
 - 5 x obligations hebdomadaires de service (25 jours pour un temps complet)
 - période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre, report possible sur le début de l'année N+1 sur autorisation exceptionnelle de la collectivité
 - 1 ou 2 jours de fractionnement susceptibles d'être acquis en plus
- Effets de la maladie sur les congés annuels :
 - Le placement en congé maladie suspend les congés annuels = période reportée
 - l'agent en congé de maladie acquière des droits à congés annuels

A – Report ou indemnisation des congés non pris

- **Report** des congés non pris du fait de la maladie, maternité, ou refus :
 - CE, 26/04/2017, avis n°406009 et CE, 14/06/2017, n°391131 : mise en conformité avec la directive européenne 2003/88/CE du 04/11/2003
 - Droit au report sur une période de **15 mois** dans la limite de **4 semaines**
- Schéma du report :



A – Report ou indemnisation des congés non pris

- **Indemnisation** des jours de congés non pris :
 - Pour les **contractuels**, prévu par l'article 5 du décret de 1988 si fin de contrat ou licenciement (hors discipline) mais le décret omet la maladie
 - Pour les **fonctionnaires**, en principe interdit mais possible par exception en cas de fin de la relation de travail si les congés n'ont pas pu être utilisés
 - Dans la **limite des 4 semaines** prévues par la Directive européenne de 2003
- **2 conditions** :
 - Impossibilité pour l'agent d'utiliser ses congés
 - Fin de la relation de travail



A – Report ou indemnisation des congés non pris

• La **fin de la relation de travail** se caractérise par toute cessation **définitive** des fonctions de l'agent. Elle inclut :

- fin de contrat
- licenciement (pas d'indemnisation si licenciement disciplinaire)
- retraite
- décès (versement aux ayants droit)
- démission (*confirmé par CJUE, 20/07/2016, affaire C 341/15*)
- mutation (*confirmé par CE, 07/12/2015, n°374743*)

• Elle n'inclut pas :

- disponibilité
- détachement
- mise à disposition

L'agent conserve ses droits

A – Report ou indemnisation des congés non pris

- **Modalités de calcul** des droits à report et indemnisation des congés :
 - Calculer les droits auxquels l'agent pouvait prétendre sur l'année (nombre de jours travaillés dans la semaine x5)
 - Soustraire les jours pris avant l'arrêt de travail
 - Vérifier le respect de la limite des 4 semaines

Exemple :

- Agent travaillant sur 4 jours
- 6 jours de congés pris début 2017
- CLM à compter du 01/07/2017
- Retraite pour invalidité au 31/01/2019

Obligations hebdomadaires	Limite annuelle des 4 semaines
5	20
4	16
3	12
2	8

→ Droit à indemnisation = **32 jours** (14j de 2017, 16j de 2018 et 2j de 2019)

A – Report ou indemnisation des congés non pris

- **Modalités d'indemnisation** du reliquat de congés :
 - Pour les **contractuels**, dans les conditions de l'article 5 du décret de 1988 :
 - a) Si aucun congé pris dans l'année : indemnité = 1/10^e de la rémunération brute de l'année en cours si > à la rémunération qui aurait été perçue pendant ces congés
 - b) Si le contractuel a pris des congés, indemnité = rémunération que l'agent aurait dû percevoir pendant les congés dus et non pris
 - Pour les **titulaires**, dans les conditions qui auraient été les leurs s'ils avaient exercé ce droit pendant la relation de travail : indemnité = rémunération normale
-  **Reliquat de CET** indemnisable dans les conditions de droit commun si la collectivité a délibéré en ce sens

A – Report ou indemnisation des congés non pris

- **Obligations de l'employeur** en cas de reprise des fonctions rappelées par la décision de la [CJUE du 6 novembre 2018, affaires C-619/16 et C-684/16](#) :
 - Informer l'agent de son reliquat de congés avant la fin de la relation de travail
 - Inviter l'agent à solder ses congés dans un délai lui permettant de le faire
 - Informer l'agent que les congés seront perdus s'il ne les prend pas
 - S'assurer que l'agent a effectivement la possibilité de prendre ses congés (mais impossible de placer d'office un agent en congés annuels)
- Seule solution pour échapper à l'obligation d'indemnisation

B – Le Compte épargne temps (CET)

- Rappel des **modalités de fonctionnement du CET** :
 - Ouverture de droit pour tout agent (hors stagiaires) ayant **1 an d'ancienneté**
 - Alimentation possible si utilisation d'au moins **20 jours** de congés dans l'année
 - Alimentation en jours de **congés annuels et RTT** (toute l'année)
 - Plafond de **60 jours**
 - Information annuelle de l'agent sur son solde
- **Possibilité de délibérer** (après avis du CT) pour :
 - Préciser les modalités d'alimentation du CET (jours de récupération)
 - Autoriser l'indemnisation des jours et la prise en compte au titre du RAFP

B – Le Compte épargne temps (CET)

- **Règles d'indemnisation** des jours figurant sur le CET :
 - Possible à compter du **16^e jour** (décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018)
 - Possible uniquement s'il existe une **délibération**
 - Demande de l'agent **avant le 31 janvier N+1**
- **Montant** de l'indemnisation (arrêté du 28 août 2009) :
 - **75 €** bruts / jour pour la catégorie C
 - **90 €** bruts / jour pour la catégorie B
 - **135 €** bruts / jour pour la catégorie A

B – Le Compte épargne temps (CET)

- **Portabilité du CET au sein de la FPT**

- Transfert automatique en cas de mutation, intégration directe, détachement, mise à disposition
- Conservation en cas de disponibilité ou congé parental (sans pouvoir l'utiliser)
- Possibilité de conclure une convention financière en cas de mutation ou détachement (*art.11 décret*)

- **Portabilité du CET entre les 3 branches de la fonction publique**

- Dans les mêmes conditions qu'au sein de la FPT, et utilisation du CET dans les conditions de l'organisme d'accueil (*art. 9 modifié par décret du 27/12/2018*)
- Attestation de droits remise par chaque employeur

C – Le don de jours de congés

- **Note de gestion du 21 janvier 2019** relative au don de jours de repos (décret n°2015-573 du 25/05/2015 modifié par décret du 9/10/2018)
 - **Bénéficiaires** : parent d'enfant malade, handicapé ou victime d'un accident (-20 ans) ou proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap
 - **Jours donnés** : RTT, CET, congés annuels au-delà du 20^e jour utilisé
 - **Conditions** pour le bénéficiaire : demande accompagnée d'un certificat médical + attestation sur l'honneur
 - **Durée** du congé : 90 jours / an maximum (les jours non utilisés dans l'année civile sont restitués à la collectivité qui peut les réaffecter à un autre agent)
 - Don **anonymisé** par l'employeur et **définitif** pour le donateur

III. Le projet de loi sur la fonction publique

Le projet de loi Fonction publique

33 articles pour ce projet controversé, ayant pour ambition de réformer la FP

Nombreux décrets d'application annoncés

- **CAP : suppression de sa compétence** en matière :
 - de mobilité (disponibilité, détachement, intégration directe, transfert) et de mutation interne à compter de 2020
 - d'avancement de grade à compter de 2021
 - et .. de promotion interne à compter de 2022

Par ailleurs, prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans la procédure d'avancement de grade

Décret attendu pour lister les décisions individuelles dont seront encore saisies les CAP : licenciements en cours de stage, pour insuffisance professionnelle, saisines des agents (refus de temps partiel, révision d'un CR d'entretien professionnel), discipline



Le projet de loi Fonction publique (2)

- **CT et CHSCT**

Fusion lors du prochain renouvellement des instances : « **Comité social territorial** »

Dans les collectivités + 300 agents, cette nouvelle instance comprendra une formation spécialisée sur les questions d'hygiène, de santé et conditions de travail

Le CST connaîtra en particulier des « orientations stratégiques sur les politiques des RH »

- **PROMOTION INTERNE**

Des « **lignes directrices de gestion** » seront arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité social territorial

Celles-ci fixeront les « orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours »

Les Cdg recueilleront l'avis des CST des collectivités + 50 agents (en discussion)



Le projet de loi Fonction publique (3)

AGENTS CONTRACTUELS

- **Nouveau CDD : le « contrat de projet »**
Emploi non permanent ; mini 1 an / maxi 6 ans ; toutes catégories A, B, C
Pas de prise en compte pour une CDIisation
- Baisse du seuil à 40 000 habitants pour le recrutement direct sur emplois fonctionnels
- TNC : même les collectivités de + 1000 habitants pourront recruter par CDD sur des emplois à TNC < 50%
Ce seuil du mi-temps est supprimé dans les communes - 1 000 habitants, qui pourront recruter sur tous les emplois à TNC qq soit leur durée

Le projet de loi Fonction publique (4)

AGENTS CONTRACTUELS

- **Définition par décret de procédures de recrutement,**
permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents de l'article 3-3 1° et 2° (absence de cadres d'emplois, et contractuels de catégorie A) et les emplois fonctionnels
Par ailleurs, le contrat de l'article 3-3 2° serait également ouvert aux agents exerçant des fonctions de catégorie B
- **Portabilité du CDI étendue entre les 3 FP**
- **Possibilité de rupture conventionnelle** des CDI
+ expérimentation prévue pour les Fonctionnaires (2020-2025)

Le projet de loi Fonction publique (5)

TEMPS DE TRAVAIL

- **Fin des régimes dérogatoires à la durée légale du travail (- 1 607 heures) :**
les collectivités disposeront d' 1 an au plus tard à compter du renouvellement de leur assemblée (soit en mars 2021 pour le bloc communal) pour redéfinir par délibération des règles relatives au temps de travail de leurs agents, conformes à la réglementation
- **Compte personnel de formation (portabilité privé -> public) :**
possibilité au plus tard au 1er janvier 2020, d'une conversion en heures, des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail



Le projet de loi Fonction publique (6)

Carrières - Positions administratives

- Maintien des droits à avancement pendant le congé parental, dans la limite de 5 ans
- Possibilité de détachement d'office en cas d'externalisation d'un service vers une personne morale de droit privé

Rémunération

- La journée de carence ne sera plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité prénatal
- Le régime indemnitaire devra être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés maternité, adoption, paternité

Le projet de loi Fonction publique (7)

Egalité professionnelle, notamment :

- Elaboration d'un « **plan d'action** » **pluriannuel** relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités et EPCI + **20 000 habitants**

Il devra comporter des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération, garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

A défaut, pénalité financière égale au maximum à 1 % de la masse



Le projet de loi Fonction publique (8)

Contrôle déontologique

- Recentrage de l'intervention de la **commission de déontologie** de la fonction publique **sur les emplois et les fonctions les plus sensibles**
- **L'autorité territoriale aura compétence pour les autres emplois** avec, en cas de doute sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, le **filtre du référent déontologue** avant la saisine éventuelle de la Commission

IV. Point sur la période de préparation au reclassement (PPR)



A - La PPR créée par le décret du 5 mars 2019

- **Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 sur le reclassement** des fonctionnaires territoriaux modifié par décret du 5 mars 2019
- **Nouvelle période de préparation au reclassement (PPR)** introduite à l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 et précisée par le décret :
 - **Période d'activité d'1 an maximum** assimilée à du service effectif
 - Sont **éligibles** :
 - Fonctionnaires CNRACL et IRCANTEC inaptes à leurs fonctions
 - Agents en fonctions ou en maladie (pas possible après disponibilité d'office)
 - Ne sont **pas éligibles** :
 - Stagiaires (pas d'obligation de reclassement)
 - Contractuels (procédure spécifique à l'article 13 du décret du 15 février 1988)



A - La PPR créée par le décret du 5 mars 2019

- **Préalable obligatoire :**

- Vérifier impossibilité d'aménager le poste
- Vérifier impossibilité de changer l'agent d'affectation
- Obtenir un avis du Comité médical reconnaissant l'inaptitude au fonction et favorable au reclassement

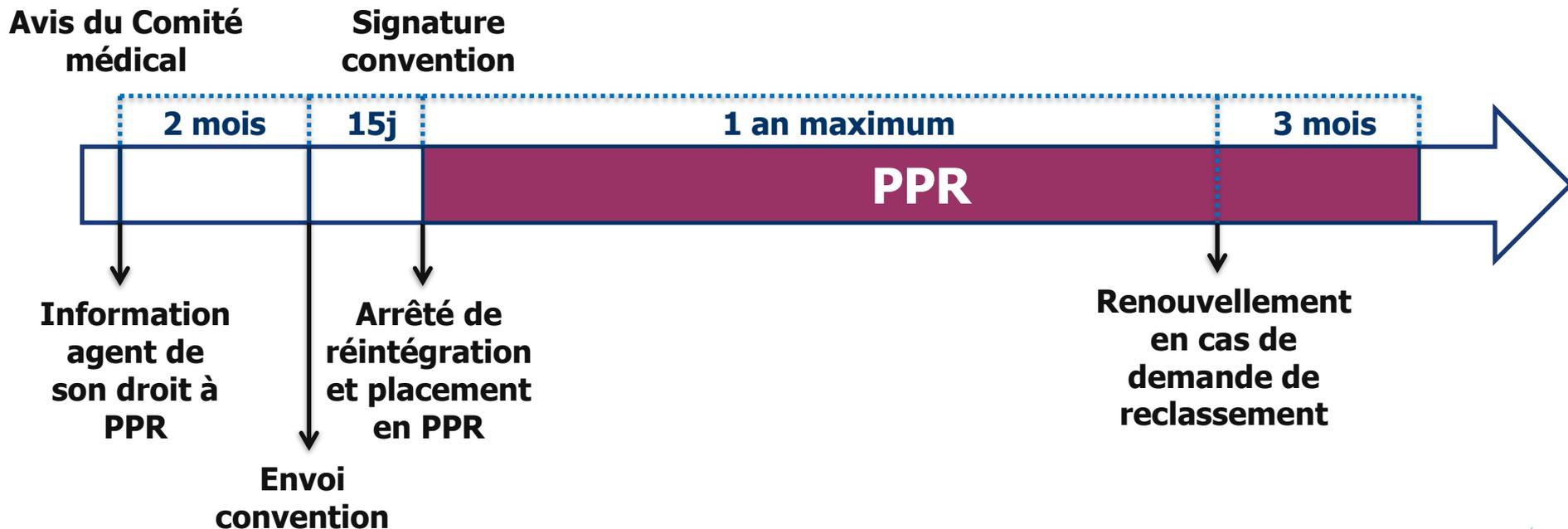
- **Contenu de la PPR :**

- Périodes de formation, d'observation ou de mise en situation
- Dans toute administration publique
- Agent maintenu dans son grade d'origine et perçoit son traitement

→ **Objectif** = accompagner la transition professionnelle vers le reclassement.

A - La PPR créée par le décret du 5 mars 2019

- Schéma PPR :



A - La PPR créée par le décret du 5 mars 2019

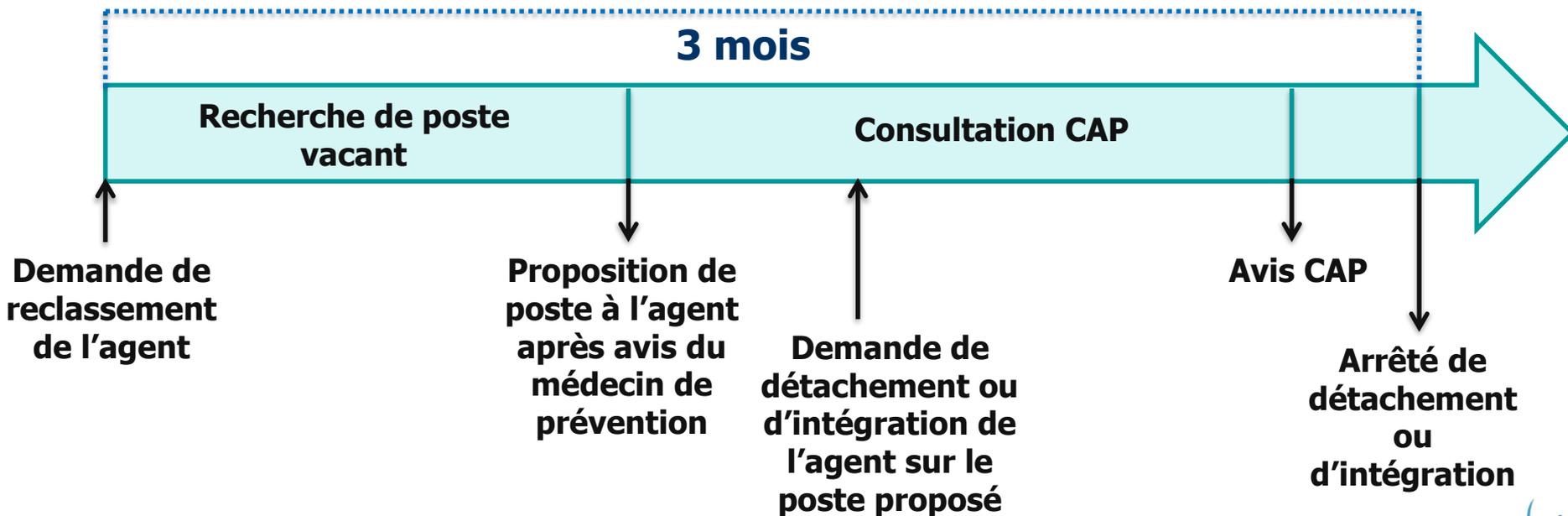
- **Rôle du CDG** dans la procédure :
 - Sera associé à la recherche d'emploi
 - Signera les conventions de PPR (tripartites)
 - Service de la médecine préventive en appui de la procédure de reclassement
- **Fin de la PPR** :
 - Au terme de la période maximale d'1 an
 - En cas de manquements caractérisés de l'agent au respect de la convention
 - En cas de reclassement

B – L'obligation de reclassement

- En cas de refus de la PPR ou pendant la PPR, l'agent peut faire une **demande de reclassement**
- **Reclassement = obligation de moyen** (CE, 25 mai 2018, n°407336) :
 - Proposer un emploi aussi équivalent que possible au précédent
 - à défaut, proposer tout autre emploi que l'agent pourrait accepter
 - ⚠ Détachement possible sur un cadre d'emploi inférieur, avec conservation d'indice
- **Reclassement impossible si** :
 - Pas d'emploi vacant au terme du délai de 3 mois
 - Inaptitude définitive à toutes fonctions
 - Refus de l'agent

B – L'obligation de reclassement

- Schéma du reclassement :



V. Le décret « disponibilité » du 27 mars 2019

Le décret « disponibilité » du 27 mars 2019

- **Nouvelles durées de disponibilité** introduites à l'article 21 du décret 86-68 du 13 janvier 1986 sur les positions des fonctionnaires :
 - Disponibilité pour convenances personnelles de **5 ans** renouvelables ;
 - **Obligation de retour** du fonctionnaire avant renouvellement, pour au **minimum 18 mois** de services effectifs continus dans la fonction publique ;
 - Durée totale de la disponibilité pour convenances personnelles reste de **10 ans** dans la carrière ;
 - En cas de cumul avec une disponibilité pour création d'entreprise de 2 ans, limite des 5 ans cumulés s'applique à la 1^{ère} période de disponibilité
- Nouvelle durée **applicable à toutes les demandes de disponibilité (ou de renouvellement)** présentées à compter du **29 mars 2019**



Le décret « disponibilité » du 27 mars 2019

- Schéma des nouvelles durées, 3 hypothèses :

1) *Cas classique*



2) *Cumul sur la 1^{ère} période*



3) *Cumul sur la 2^{ème} période*



Le décret « disponibilité » du 27 mars 2019

- **Maintien des droits à l'avancement (échelon-grade) pendant 5 ans : pour toutes les disponibilités (sauf d'office)**
- **Conditions** pour les agents en disponibilité exerçant une activité lucrative :
 - Si activité salariée, minimum **600h** effectuées par an
 - Si activité indépendante a généré un revenu d'au moins **6 018 €** en 2019 (*sauf dispo pour création d'entreprise*)
- **Obligation de transmission** avant le 1^{er} janvier de l'année n+1 des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle
- Droit applicable à tous les agents placés en disponibilité ou renouvelés depuis le **7 septembre 2018**



VI. Veille juridique & points d'étapes

A – Les décrets sur les heures supplémentaires

- **Décret n°2019-40 du 24 janvier 2019**

- Réduction de cotisation applicable aux agents du régime général et spécial
- Montant de la réduction agents IRCANTEC = somme des taux des cotisations d'assurance vieillesse dans la limite de 11,31%

- **Décret n°2019-133 du 25 février 2019**

- Toutes indemnités d'heures supplémentaires + heures complémentaires concernées par les réductions de cotisations et exonération fiscale
- Montant de la réduction agents CNRACL, = 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite de 20% du traitement indiciaire annuel brut
- Maintien de l'exonération d'impôt dans la limite de 5 000 €

 **Applicables au 1^{er} janvier 2019**



B – Les décrets sur l'apprentissage

- **Décret n°2018-1340 du 28/12/2018** : expérimentation de la visite d'information et de prévention des apprentis auprès d'un médecin de ville
- **Décret n°2018-1347 du 28/12/2018** : revalorisation de la rémunération des apprentis, en prenant en compte la nouvelle limite d'âge de 29 ans pour conclure un contrat d'apprentissage
- **Décret n°2019-32 du 18/01/2019** : compétences professionnelles des maîtres d'apprentissage dans le secteur public
 - Diplôme ou titre équivalent + 1 an d'expérience
 - ou
 - 2 ans d'expérience

Condition d'exercice de la **médiation** dans le domaine de l'apprentissage



Apprentissage Licence et Master

Si vous souhaitez recruter un apprenti en **Licence** ou **Master** pour la **rentrée 2019**, envoyez-nous une fiche de poste **avant le 30 avril** à l'adresse bernadette.cruz@cdg74.fr : nous vous représenterons dans le cadre du job dating de l'alternance du 23 mai.

Réforme de l'apprentissage : Les Universités vont devoir ajuster le volume horaire des formations en fonction de l'enveloppe budgétaire qui va leur être attribuée (et non plus l'inverse). → perte de plusieurs dizaines d'heures de formation.

Les programmes seront donc revus pour la rentrée 2019. Nous vous donnerons toutes les informations complémentaires lorsque les nouveaux programmes seront validés.

Si vous souhaitez recruter un apprenti en situation de handicap, n'oubliez pas de passer par le Pôle Santé au Travail (Anne Fauconnet) afin d'étudier les démarches administratives et les aides financières auxquelles vous pouvez prétendre

C – Autres textes, jurisprudences, doctrine...

• La maladie

- ✓ Maintien du 1/2 traitement à titre conservatoire = droit acquis, qui ne peut pas faire l'objet d'une demande de remboursement ([CE, 09/11/2018, n°412684](#))

Même en cas d'attribution d'une pension de retraite avec effet rétroactif, qui génèrerait un trop-perçu ([CAA Bordeaux, 13/02/2019, n°17BX00710](#)) : ne pas faire rétroagir la décision de radiation des cadres à la date d'ouverture des droits

- ✓ Jour de carence correspond à 1/30^e de la rémunération mensuelle, à appliquer pour chacun des emplois pour un agent cumulant plusieurs emplois à temps non complet même en l'absence d'obligation de service sur cette journée ([Rép. Min. 10/01/2019, n°06442, JO Sénat p.112](#))

C – Autres textes, jurisprudences, doctrine...

• La fin de l'engagement

- ✓ La démission pendant une période de disponibilité d'office pour inaptitude ouvre droit à l'indemnité de départ volontaire si la collectivité l'a instaurée ([Rép. Min. 21/03/2019, n°07566, JO Sénat p.1549](#))
- ✓ L'absence de décision expresse au terme du stage ne vaut pas titularisation tacite ni obligation de titulariser ([CE, 10/12/2018, n°416596](#))
- ✓ Le solde de tout compte est un document remis aux salariés de droit privé et n'est pas applicable aux contractuels de droit public ([Rép. Min. 21/02/2019, n°07820, JO Sénat p.1016](#))



C – Autres textes, jurisprudences, doctrine...

• La discipline

- ✓ Possibilité de se faire assister par les conseils de son choix pendant la procédure disciplinaire (consultation du dossier et entretien préalable), mais présence de l'agent impérative, sans possibilité de se faire représenter ([Rép. Min. 21/02/2019, n°07806, JO Sénat p.1014](#))
- ✓ Absence de droit au report d'un entretien préalable au licenciement dès lors que l'agent ne justifie pas de l'impossibilité matérielle de s'y rendre ([CAA Bordeaux, 09/03/2018, n°16BX00523](#))

D - Point d'étape sur le RIFSEEP

- Parution des arrêtés permettant l'application du RIFSEEP à la **filière culturelle** (attachés et assistants de conservation), aux médecins et récemment aux **ingénieurs en chef**
- Nouveau glissement du calendrier d'application du RIFSEEP pour les **ingénieurs** et les **techniciens** -> **1er janvier 2020**
- IFSE « Régie » distincte : **non prévue par les textes**



La Boîte à outils a été mise à jour sur : www.cdg74.fr

E - Point sur les C.C.P, suite à leur création

- Aucune liste n'ayant été déposée pour les Commissions Consultatives Paritaires (CCP), des **tirages au sort** ont été organisés le jour des élections pour chaque catégorie A-B-C, parmi les électeurs remplissant les conditions d'éligibilité
 - Constat : **mouvements incessants au sein du collège des représentants du personnel, à peine désignés** (refus d'accepter le mandat ou perte des conditions d'éligibilité ; fin de contrat, nomination stagiaire etc)
- ⇒ Difficultés à réunir les CCP (et + encore le Conseil de discipline)

*Pour les collectivités concernées, **merci de votre aide concernant l'information des agents désignés***

IV. Le pôle Carrières et expertise juridique

Notre organisation

10 agents à votre écoute

1) Carrières-CAP et CCP : Une responsable (Coralie PAGIS)
et 4 référentes (retour de Claudine GROSJEAN)

- Le portefeuille de Madame Nathalie COMMUNAL a été ventilé auprès des autres référentes Carrières
- Merci de continuer à transmettre vos actes (arrêtés, contrats) par voie postale, afin d'éviter toute perte d'informations liée à la saturation des boîtes mail (merci de ne pas doubler cet envoi postal d'un envoi par mail)

Notre organisation (2)

2) Retraites : 2 référentes (Catherine VIOLLET et Nathalie VASQUEZ)

3) Expertise juridique : un juriste statutaire (Théo BELMONT), également Médiateur (MPO)

4) CT-CHSCT-Promotion interne : une référente (Marie-Dominique PETITPAS)

Horaires de permanence : 10-12 et 14-16

+ d'infos sur la brochure du pôle



Quelques indicateurs de notre activité 2018

Carrières

25 778 arrêtés et contrats traités

11 391 appels et mails reçus ; 4 809 appels et mails envoyés

Retraites

408 dossiers transmis à la CNRACL ; 1 300 mails échangés

CHSCT et CT

303 avis émis ; 8 séances dont 3 séances ajoutées au vu du temps d'instruction nécessaire

Expertise juridique

970 questions traitées : temps de travail, inaptitude physique, déontologie, formation..

CAP

1552 avis émis ; 1 278 appels et mails reçus ; 1 057 appels et mails envoyés

Expérimentation M.P.O

- Expérimentation lancée dans **46 départements**
- En **Haute-Savoie** :
 - **177** collectivités et établissement ont adhéré
 - dont **2** collectivités non affiliées
 - **11 000** agents sont concernés
- Fin en 2021
- A ce jour : **4 médiations** ont eu lieu (3 ont abouti à un accord)

Nos productions

Retrouvez sur le site cdg74.fr :

- Les Actus, et nos notes d'information
- Les guides des CAP et CCP
- les boîtes à outils RIFSEEP, PPCR, Avancements de grade
- des modèles d'arrêtés
- des modèles de contrats
- un modèle de règlement intérieur (pour les services), etc



MERCI

DE VOTRE ATTENTION