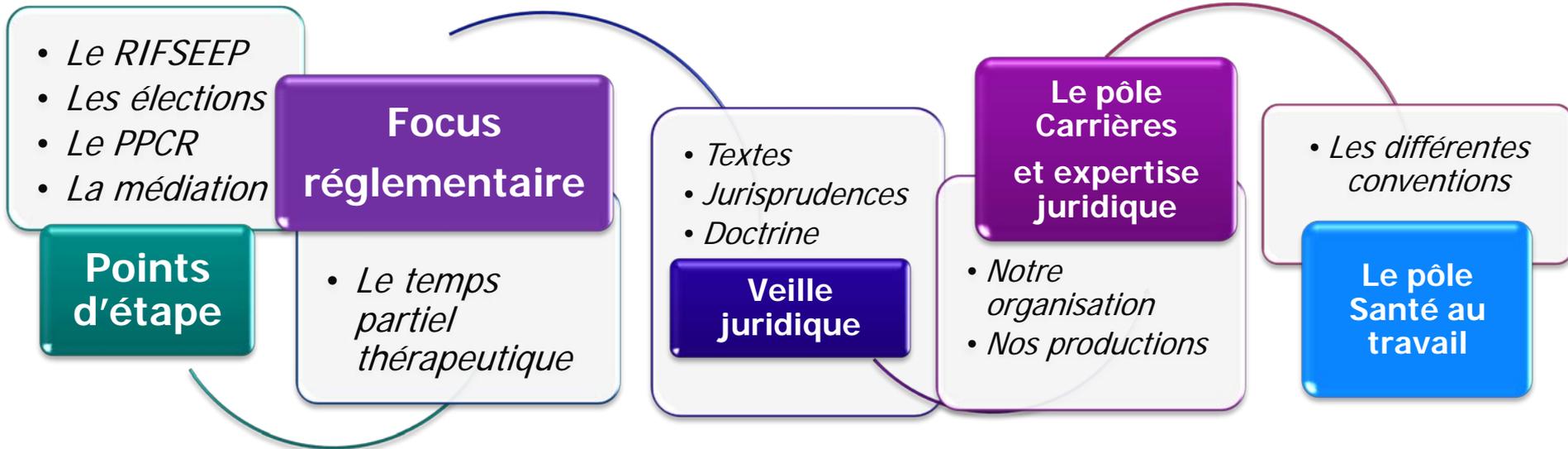


Les Rencontres Statutaires des 9 et 18 octobre 2018



Programme



I. Points d'étape



1) Le R.I.F.S.E.E.P

- Pour rappel, le calendrier a glissé (arrêté du 27.12.2016) et certains cadres d'emplois et filière sont exclus du RIFSEEP :
police municipale, infirmier en soins généraux, puéricultrice, auxiliaire de soins, de puériculture, assistant et professeur d'enseignement artistique
- Derniers arrêté parus : attachés et assistants de conservation du patrimoine, et bibliothécaires – médecins territoriaux
- **Pour les autres cadres d'emplois de la filière technique (ingénieurs – techniciens)**, la date limite était fixée au 1er janvier 2018... Toujours pas de texte
- Est également attendue la publication des arrêtés concernant les ingénieurs en chef (1^{er} janvier 2017) et les EJE (1^{er} juillet 2017)

Le R.I.F.S.E.E.P

Une confirmation (*FAQ DGCL mise à jour le 13 août*) :

Une collectivité ne peut décider du maintien du RI d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation par le décret du 26 août 2010

Conséquence : l'organe délibérant ne peut instituer de règles + favorables qu'à l'Etat

Exemple : illégalité du maintien de l'intégralité des primes pendant un CMO à ½ traitement

Le C.I.A.

Une confirmation : l'obligation de mettre en place le CIA

(décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 18 : cette obligation ne méconnaît pas le principe de libre administration)

Les 2 parts du RIFSEEP (IFSE \pm CIA) doivent être identifiées par délibération, mais :

- les collectivités restent libres de fixer le montant des plafonds du CIA (ne pas les mettre à zéro toutefois)
- à titre individuel, les agents peuvent ne pas percevoir de CIA au vu des résultats de l'évaluation professionnelle

Le R.I.F.S.E.E.P

Filière technique : un décret du 17 juillet a adapté **l'ISS (Indemnité spécifique de service)**, conséquence du PPCR

C'est le 1^{er} grade (ingénieurs) qui est impacté

- jusqu'au 5^e éch (et non plus 6^e) : coefficient 28

- à partir du 6^e éch (et non plus du 7^e) : coefficient 33

Application possible : **1^{er} janvier 2017**, de façon rétroactive

Le RIFSEEP a vocation à remplacer l'ISS

2) Les élections professionnelles

- A ce jour, les listes électorales CAP-CT-CHSCT doivent être affichées dans vos locaux
- Le matériel électoral (vote par correspondance uniquement) vous sera adressé au cours des semaines 46 et 47 **(au plus tard le 20 novembre)**
Les services de la Poste sont susceptibles de vous contacter afin de s'assurer de votre présence lors de leur passage
- Il vous reviendra ensuite de distribuer ce matériel aux agents, contre émargement, **avant le lundi 26 novembre 2018** (délai réglementaire)
La liste d'émargement sera à imprimer depuis AGIRHE

Rappel : les compétences des futures C.C.P

Comme les CAP, il existera **une CCP A, une CCP B, une CCP C**

Ces nouvelles commissions interviendront au sein des procédures :
de licenciement, de reclassement, disciplinaire (autres que l'avertissement et le blâme),
de non renouvellement de contrat de personnes investies d'un mandat syndical,
et à la suite des demandes de saisines des agents (révision du compte rendu de l'entretien professionnel, refus opposé à une demande de temps partiel ou de télétravail, 2^e refus successif d'une formation)

La mise en place du CT et du CHSCT (>50 agents)

Prochaine étape : le dépôt des listes de candidats

Avant le 25 octobre (vérification puis affichage au plus tard le 27 octobre)

Éléments à vérifier :

- Les conditions de forme :

chaque liste doit comporter le nom d'un délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale, être accompagnée d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat, mentionner les nom, prénoms et sexe de chaque candidat, et indiquer le nombre de femmes et d'hommes



La mise en place du CT et du CHSCT (>50 agents)

- Le nombre pair de noms
- Le respect de la proportion H/F
- Si la liste est incomplète : le nombre minimum de noms requis (au – les 2/3 du nb de sièges à pourvoir)
- Si la liste est excédentaire : au + au double
- Les conditions d'éligibilité



La mise en place du CT et du CHSCT (>50 agents)

Les membres du CHSCT

Désignés par les organisations syndicales, parmi les électeurs éligibles

L'Autorité territoriale

- > établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner
- > détermine le nombre de sièges (à partir des résultats au CT)
- > fixe le délai imparti pour la désignation (délai maximum : 1 mois suivant le scrutin du CT soit le 6 janvier)

La liste nominative des représentants du personnel avec l'indication de leur lieu habituel de travail est à porter à la connaissance des agents



La mise en place du CT et du CHSCT (>50 agents)

En cas de carence de candidats : **le tirage au sort** parmi les électeurs

- Le jour, l'heure et le lieu sont annoncés au moins 8 jours à l'avance par affichage (tout électeur peut y assister)
- Le tirage au sort est effectué par l'Autorité territoriale (ou son représentant), et les membres du bureau de vote sont convoqués
- Il est possible de prévoir le tirage au sort le jour du scrutin (note d'information du 29 juin)
- Les organisations syndicales ayant présenté une liste de candidats devront être informées par écrit, du jour, de l'heure et du lieu du tirage au sort



La mise en place du CT et du CHSCT (>50 agents)

Boîte à outils « Elections » à votre disposition sur cdg74.fr

Avec des modèles pratiques :

- Un modèle de déclaration individuelle de candidature, de récépissé de dépôt de liste de candidats
- Un modèle lettre d'information pour le vote par correspondance, pour le vote à l'urne
- Un modèle d'arrêté instituant un bureau de vote
- Un modèle de règlement intérieur...

3) Le P.P.C.R

- Rappel : décalage d'1 an de l'application des mesures de revalorisation indiciaire PPCR, qui reprennent le **1^{er} janvier 2019** et qui vont s'étendre jusqu'en 2021
- Application en 2019 des dispositions transitoires d'avancement de grade (catégories A et B) : une note vous sera transmise sur ce sujet
- Report de la réforme des cadres d'emplois socio-éducatifs : prévue initialement au 1er février 2018, les intégrations en catégorie A des assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants interviendront au **1er février 2019**



Le T.P.P

- À compter du 1^{er} janvier 2019 : 2^e tranche de l'abattement primes-points pour les catégories A => 167 à 389 € par an

NB : L'indemnité compensatrice de la hausse de CSG est exclue de l'assiette de calcul du TPP (décret du 24/09/18). Effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018



4) La M.P.O

- Expérimentation lancée début 2018 dans 46 départements (durera jusqu'à fin 2021)
- Point d'étape : - une centaine de convention d'adhésion des collectivités
- deux saisines du médiateur
- Procédure gratuite et confidentielle, permettant de désamorcer les conflits avec le personnel et de trouver une solution gagnant/gagnant
- Report de la date limite d'adhésion au **31/12/2018**



II. Le temps partiel thérapeutique



Rappel du régime de temps partiel thérapeutique

- Concerne les agents CNRACL après un congé pour raisons de santé (hors disponibilité d'office) :
 - Si le temps partiel est de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent
 - ou si l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle
- ⚠ Les agents du régime général ont droit à un temps partiel pour raison médicale mais la procédure est différente
- Accordé par période de 3 mois (ou maximum 6 mois en AT ou MP) jusqu'à 1 an pour la même affection, pour 50 à 99% d'un temps complet

Rappel du régime de temps partiel thérapeutique

- Procédure d'octroi:
 - 1) Demande de l'agent accompagnée d'un certificat du médecin traitant
 - 2) Avis du médecin agréé
 - 3) Avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme en cas d'avis non concordants des médecins ou en fin de congé
- Période considérée comme un temps plein pour le versement du traitement ainsi que le calcul des droits à l'avancement et à la retraite
- Période considérée comme un temps partiel pour le versement du régime indemnitaire et le calcul des droits à congés et RTT



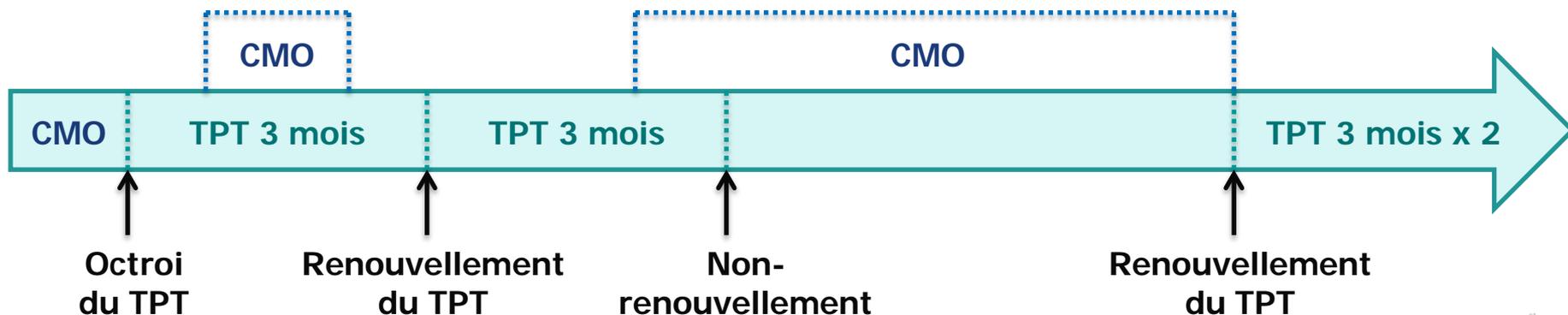
Nouveautés introduites par l'ordonnance du 19/01/2017 et la circulaire du 15/05/2018

- Suppression de la durée minimum de 6 mois d'arrêt pour bénéficier du TPT : un seul jour d'arrêt suffit
- Suppression de l'avis systématique du comité médical ou de la commission de réforme pour l'agent en cours de CMO (mais maintien de ces consultations à l'expiration du CMO)
- Notion d' « affection » entendue au sens strict : exemple des différents types de cancers qui sont autant d'affections distinctes



Nouveautés introduites par l'ordonnance du 19/01/2017 et la circulaire du 15/05/2018

- Le TPT interrompt un temps partiel de droit ou sur autorisation
- Le TPT en cours n'est pas interrompu par un nouvel arrêt de travail
→ Schéma du déroulement de la période de TPT en cas de nouvel arrêt :



FAQ

- *Comment déterminer la quotité de TPT d'un agent à temps non complet ?*
 - Sur la base de sa quotité de travail à temps non complet.
 - S'il occupe plusieurs emplois à temps non complet, on prend en compte la durée globale pour calculer le respect du mi-temps au minimum mais les quotités peuvent être différentes dans chaque emploi.
- *Dans quelle situation placer l'agent dans l'attente de l'avis du médecin agréé ?*
 - Si cela est possible pour l'agent, en temps partiel sur autorisation, avec régularisation rétroactive une fois l'avis obtenu.
 - Sinon, possibilité d'utiliser des congés annuels



FAQ

- *Que se passe-t-il à l'expiration de la période de TPT ?*

→ L'agent reprend ses fonctions à temps plein, sans qu'un nouvel avis médical soit nécessaire. Il peut également bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ou de droit (RQTH)

- *Où trouver un modèle de formulaire de demande de TPT et de certificat médical ?*

→ En annexe de la circulaire du 15/05/2018, qui contient des notices explicatives, modèles de formulaires, courriers...

 Ne pas oublier de faire renseigner la quotité de temps de travail préconisée par les médecins



III. Veille juridique



Textes, jurisprudences, doctrine...

- Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 sur le don de jours de repos : étend le dispositif du don de jours aux agents qui viennent en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap
- Décret n° 2018-647 du 23 juillet 2018 sur les accueils de loisirs : dans le cadre du « plan mercredi », renforce les taux d'encadrement pour les accueils de loisirs de plus de 5 heures consécutives



Textes, jurisprudences, doctrine...

- Circulaire du 2 octobre 2018 sur la formation aux premiers secours : impose aux collectivités d'inscrire dans leurs plans de formation la formation aux gestes de premier secours pour tous leurs agents (objectif 80% des agents formés en 2021)
- Circulaire du 19 juillet 2018 sur les lanceurs d'alertes : précise la procédure applicable et rappelle l'obligation pesant sur les collectivités de plus de 10 000 habitants ou de plus de 50 agents de l'encadrer
- Arrêt CAA Lyon du 26 avril 2018, n°16LY02029 : précise que seul le maire est compétent pour octroyer ou refuser la protection fonctionnelle à un agent, et non le conseil municipal comme l'avaient affirmé plusieurs réponses ministérielles



Textes, jurisprudences, doctrine...

- Rép. Min. 29/05/2018, n°2667 (JOAN) : impossible de majorer les heures supplémentaires effectuées par un agent à temps partiel, même de nuit ou un jour férié, contrairement à ce qui est prévu pour les agents à temps non complet
- Rép. Min. 29/05/2018, n°6348 (JOAN) : pour l'évaluation annuelle, le « supérieur hiérarchique direct » est celui qui organise et contrôle le travail et adresse des instructions au quotidien à l'agent (pas forcément le DGS ou le maire)
- Rép. Min. 21/06/2018, n°04137 (JO Sénat) : rappelle le droit de tout agent à l'ouverture d'un CET et la nécessité de délibérer si la collectivité souhaite ouvrir la possibilité d'accumuler du repos compensateur ou d'indemniser les jours



« Liberté de choisir son avenir professionnel »

Loi du 5 septembre 2018, publiée au JO du 6 septembre

- Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Ouverture des droits à l'allocation d'assurance chômage aux agents démissionnaires sous certaines conditions
- Expérimentation d'un nouveau contrat d'insertion dans certaines régions : le « contrat d'accès à l'entreprise »
- Assouplissements du dispositif des contrats d'apprentissage
- Monétisation du CPF dans le secteur privé (500€ par an)



« Liberté de choisir son avenir professionnel »

- **Carrière et disponibilité** = maintien des droits à avancement d'un fonctionnaire ayant une activité professionnelle pendant une disponibilité dans la limite de 5 ans + assimilation de cette période à des services effectifs

Application aux disponibilités (et renouvellements) prenant effet à compter du 07/09/18 mais attente d'un décret qui doit préciser les conditions

« Liberté de choisir son avenir professionnel »

Selon les travaux préparatoires à la loi :

- activité qui serait aussi bien privée que publique
- disponibilités pour convenances personnelles ou pour suivre le conjoint, mais la loi semble entendre toutes les disponibilités dont le motif est compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle (création d'entreprise)
- disponibilité fractionnée, ou d'un seul tenant
- transmission chaque année à l'employeur de l'ensemble des éléments nécessaires à l'examen de la demande de prise en compte de l'activité professionnelle
- Quotité de travail minimale de 600h/an soit 150h/trim

IV. Le pôle Carrières et expertise juridique



Notre organisation

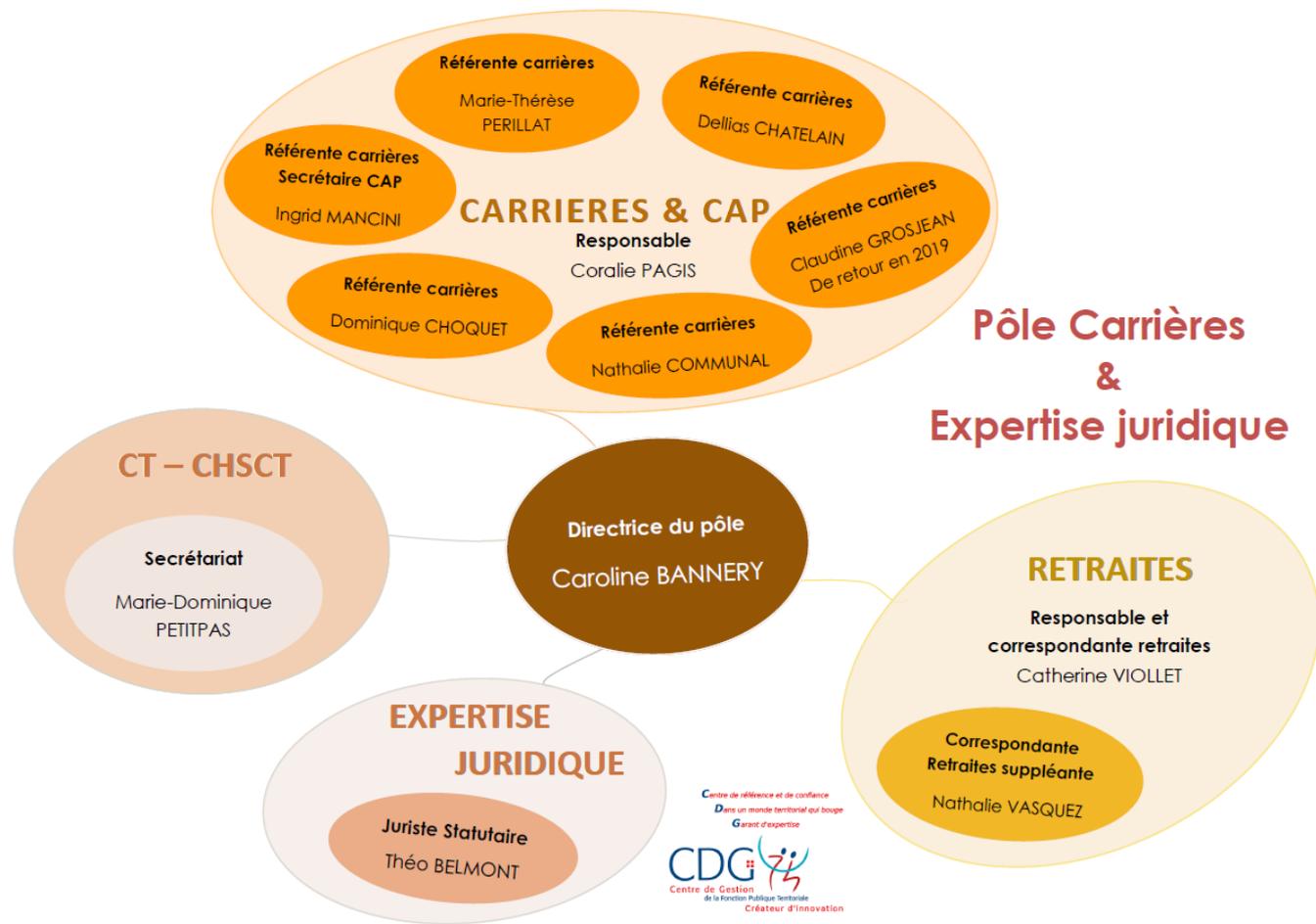
10 agents à votre écoute

- **Carrières-CAP et CCP** : une responsable, et 4 référentes dont 2 récentes arrivées : **Mmes Ingrid MANCINI (Secrétaire des CAP)** et **Nathalie COMMUNAL**
 - **Retraites** : 2 référentes
 - **Expertise juridique** : un juriste statutaire
 - **CT-CHSCT-Contractuels** : une référente

Horaires de permanence : 10-12 et 14-16

Plus d'infos sur la brochure du pôle





Quelques indicateurs de notre activité

CAP + 70% de saisines en 2017

Conseils de discipline + 45%

CHSCT + 73%

CT + 45% par rapport au mandat précédent

Carrières 27 000 arrêtés et contrats traités

(dont 13 500 arrêtés générés par le service au titre du PPCR)

Retraites + 11% de dossiers traités

Expertise juridique 700 questions traitées en 2018

Nos productions

A venir

- Les modes d'emploi des CAP et des futures CCP
- Une note relative aux cumuls d'activités
- Une « boîte à outils » des règles de classement à la mise en stage

Et retrouvez sur le site cdg74.fr

- nos notes d'information
- les boîtes à outils RIFSEEP, Elections, PPCR
- des modèles d'arrêtés
- des modèles de contrats
- un modèle de règlement intérieur (pour les services), etc

MERCI

DE VOTRE ATTENTION