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

CDG
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

RENCONTRES STATUTAIRES
1er semestre 2016

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE – SAVOIE

RENCONTRES STATUTAIRES
8 & 10 MARS 2016

Le programme

- **Présentation de la réforme relative aux agents contractuels de droit public,** suite au décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015

- **Mise en œuvre du RIFSEEP :** point d'étape suite aux derniers arrêtés parus

- **Loi de finances pour 2016 :** les premières mesures issues du protocole « PPCR » (parcours professionnels, carrières et rémunérations)

- **Veille juridique :** présentation des derniers textes parus

- **Echanges & informations diverses du CDG74**

I. Les agents ~~non titulaires~~ contractuels :

présentation de la réforme de leur statut

Les grandes lignes de la réforme

- *Le côté positif :* le décret n° 88-145 du 15 février 88 rénové intègre les dispositions issues de la loi *Sauvadet* de 2012, comme de la jurisprudence de ces dernières années
=> cadre juridique clarifié, et droits des agents renforcés (droit au reclassement consacré)

- *Le côté... moins positif :* de nouvelles obligations pour les employeurs territoriaux, notamment en terme de formalisme

Champ d'application

- Agents contractuels de droit public recrutés sur la base de la loi n° 84-53 du 26 janvier 84
  - Articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 (emplois non permanents et certains emplois permanents)
  - Article 47 (emplois de direction)
  - Article 110 (collaborateurs de cabinet)
  - Article 110-1 (collaborateurs de groupes d'élus)
  - Article 38 (agents reconnus travailleurs handicapés)
- Agents issus des transferts de personnels de personnes privées aux personnes publiques
- Assistantes maternelles

EXCLUS : vacataires

Des conditions de recrutement précisées

- Pour les personnes de nationalité étrangère

L'autorité territoriale vérifie que la personne n'a pas fait l'objet de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ; condamnation intervenue en France ou à l'étranger

- La vérification de l'aptitude physique

-Doit être produit le même certificat médical, établi par un médecin agréé, que celui exigé pour un fonctionnaire
-En outre, le praticien peut conclure à l'opportunité d'un examen complémentaire par un médecin spécialiste agréé

- L'agent doit fournir les certificats de travail attestant de l'ancienneté de SP, le cas échéant…

Les certificats de travail : désormais, une obligation

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient **exclusivement** les mentions suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de contrat
- les fonctions occupées par l'agent, leur catégorie hiérarchique (A-B-C), et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (ex. congé pour convenances personnelles)

Les mentions obligatoires du contrat & ses « annexes »

- ✓ l'article de la loi n° 84-53, et même l'alinéa des articles 3 et 3-3
- ✓ les date d'effet, durée et, le cas échéant, date de fin
- ✓ le poste occupé et sa catégorie hiérarchique
- ✓ les conditions d'emploi et de rémunération
- ✓ les droits et obligations de l'agent
- ✓ la définition précise du motif du recrutement pour les contrats conclus pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, un remplacement, ou une vacance temporaire d'emploi,
- ✓ la période d'essai le cas échéant et la possibilité de la renouveler

& EN ANNEXES :

- ✓ le document récapitulant les instructions de service (s'il existe)
- ✓ les certificats de travail délivrés par des collectivités, le cas échéant
- ✓ pour les contrats conclus pour assurer la vacance temporaire d'un emploi (art. 3-2 de la loi n° 84-53), le descriptif précis du poste vacant à pourvoir

Les CDD en cours au 1/1/16 sont complétés à l'occasion de leur renouvellement éventuel, et les CDI le 30/6 au + tard

Des périodes d'essai désormais encadrées

➢ La durée initiale peut être modulée à raison **d'1 jour ouvré par semaine** de durée de contrat dans la limite de :

Durée du contrat	Durée <u>maximum</u> de la période d'essai
< 6 mois	3 semaines
< 1 an	1 mois
< 2 ans	2 mois
= ou > 2 ans	3 mois
CDI	3 mois
Renouvellement possible 1 fois pour une durée au plus égale à la durée initiale	

➢Pas de période d'essai en cas de renouvellement de contrat sur les mêmes fonctions par la même autorité territoriale

Une rémunération « légèrement » + précise, et l'entretien professionnel étendu aux agents contractuels

- **Le montant de la rémunération est fixé d'après :**

-les fonctions occupées & la qualification requise par l'emploi

-la qualification détenue par l'agent & son expérience

Pour les agents en CDI, la rémunération doit faire l'objet d'une **« réévaluation »**, et non plus d'un « réexamen », au minimum tous les 3 ans

- **L'entretien professionnel s'applique pour l'évaluation de 2016** aux agents occupant un emploi permanent en CDI, et en CDD d'une durée supérieure à 1 an (mêmes modalités que pour les fonctionnaires – sauf intervention possible de la « CCP »). Les projets de prépa concours doivent notamment être évoqués

La prise en compte des congés pour la détermination de l'ancienneté

Champ concerné	Congés pris en compte
-Réévaluation de la rémunération (CDI) -Droits liés à la formation -Concours -Classement d'échelon des lauréats de concours -Calcul de l'indemnité de licenciement -Congés assortis d'une condition d'ancienneté -Durée de préavis de démission et de licenciement	-Congés annuels -Congés de formation (professionnelle, syndicale) -Congé de représentation -Congés de maladie, maternité, paternité, adoption -Congé de présence parentale et de solidarité familiale -Congés pour événements familiaux -Congés liés aux obligations du service national, et réserve - Congé parental : en totalité la 1ère année, pour moitié les années suivantes (pris en compte sf pour calcul d'une indemnité de licenciement) Seule la prolongation après le 1/1/16 est prise en compte dans sa totalité, si le congé parental n'a pas excédé 6 mois

Des modifications apportées à certains congés

- Le **congé pour raisons familiales** (sans rému) est allongé : 3 ans, renouvelable.
  Accordé de droit, au plus dans les 2 mois suivant la demande, et même à la date de réception de la demande en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, du conjoint, de l'ascendant
- Le **congé pour convenances personnelles** (sans rému) est allongé : 10 ans maxi, mais désormais réservé aux CDI
- La durée totale d'une **mise à disposition d'un agent en CDI** est aussi allongée : 10 ans maximum *(toujours renouvelable tous les 3 ans)*
- **Nouveau congé de droit** (sans rému) pour les agents occupant un emploi permanent (art 3-3) pour suivre un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi dans la FP ou à un emploi militaire
- **Aménagements d'horaires pour l'agent RQTH,** ou pour que l'agent puisse accompagner l'un de ses proches handicapé (enfant-conjoint-ascendant)

Une obligation nouvelle pour l'agent : demander son « réemploi » à l'issue de certains congés

- L'agent doit formuler **une demande de réemploi par lettre recommandée AR :**
  - 1 mois avant l'expiration de certains congés sans traitement (maladie-maternité-paternité-adoption)
  - 3 mois avant l'expiration d'un congé pour raisons familiales, convenances personnelles, création d'entreprise
- A défaut, il est considéré comme démissionnaire (donc, pas de droit aux allocations chômage)
- L'autorité territoriale doit donc **informer l'agent par lettre recommandée AR des conséquences de son « silence »** ; l'agent a 15 jours pour répondre ; à défaut, il est mis fin de plein droit à son contrat, sans indemnité

Renouvellement /non renouvellement du contrat

➢ Pour l'agent **recruté sur emploi permanent (art 3-3) :** entretien préalable désormais **obligatoire pour :**

- les agents dont le CDD est susceptible d'être reconduit en CDI
- et désormais, les agents en CDD **de 3 ans et +**

➢ *Rappel du délai de prévenance :*

Durée du contrat	Délai de prévenance
CDD < 6 mois	8 jours
6 mois ≤ CDD < 2 ans	1 mois
2 ans ≤ CDD	2 mois
CDD - - -> CDI	3 mois
Délai doublé pour les agents RQTH dans la limite de 4 mois	

Sont pris en compte l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y/c ceux conclus avant une interruption de fonctions si celle-ci n'excède pas 4 mois et qu'elle n'est pas due à une démission

De nouvelles garanties procédurales en cas de licenciement

Pour l'agent recruté sur emploi permanent (art 3-3), les motifs de licenciement sont précisés *(outre inaptitude physique, insuffisance professionnelle, faute)* :

- disparition, transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible
- recrutement d'un fonctionnaire
- refus de l'agent d'une modification d'une clause essentielle du contrat (quotité du temps de travail, changement du lieu de travail, modifications des fonctions - qui doivent être compatibles avec la qualification professionnelle de l'agent),
- impossibilité de réemploi suite à un congé sans rémunération, compte tenu des nécessités du service, et compte tenu de l'absence d'emploi similaire

Une recherche obligatoire de reclassement

Effet : applicable aux procédures de licenciement engagées à compter du 1/1/16

➢ **Concernés : agents occupant un emploi permanent (art 3-3)** en CDI ou CDD dans la limite du terme de l'engagement

➢ **Recherche nécessaire avant un licenciement :**

- pour inaptitude physique définitive
- disparition, transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible
- suite au recrutement d'un fonctionnaire
- suite au refus de l'agent d'une modification d'une clause essentielle du contrat

(hors licenciements pour faute, insuffisance professionnelle, impossibilité de réemploi suite à un congé sans rémunération)

Une recherche obligatoire de reclassement (2)

- Emploi de **même** catégorie hiérarchique, ou **à défaut inférieure avec l'accord exprès de l'agent**
- L'autorité territoriale invite l'agent à présenter sa demande de reclassement, dans des délais encadrés (= la moitié de la durée du préavis de licenciement)
- L'agent peut à tout moment renoncer à sa demande de reclassement, il est alors licencié
- Lorsque le reclassement ne peut être proposé avant le terme du préavis, l'agent est placé, à l'issue du préavis, en **congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois, congé qui suspend la date du licenciement** (avec délivrance d'une attestation)
- En cas d'impossibilité de reclassement à l'issue de ce congé, ou en cas de refus de l'emploi proposé, l'agent est licencié *(après information de la CCP)*

De nouvelles garanties procédurales pour l'agent contractuel

➢ **Licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai :** l'entretien préalable devient obligatoire, et l'agent peut être assisté par la personne de son choix. Seul le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé.

➢ **Procédure de licenciement :**

• communication du dossier et de toute pièce fondant la décision même si elle ne figure pas dans le dossier individuel, et possibilité de se faire assister par la personne de son choix,

• convocation à un entretien préalable par lettre recommandée AR, ou lettre remise en main propre contre décharge, la lettre devant indiquer l'objet de la convocation,

• l'entretien préalable a lieu au plus tôt 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre

De nouvelles garanties procédurales pour l'agent contractuel (2)

•au cours de l'entretien, l'autorité territoriale indique à l'agent le(s) motif(s) du licenciement, et pour les cas en relevant, l'informe du délai pour présenter par écrit sa demande de reclassement, ainsi que des conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées

•à l'issue de l'entretien *(et de la consultation de la CCP),* la décision est notifiée par lettre recommandée AR ou lettre remise en main propre contre décharge, indiquant la date d'effet du licenciement compte tenu du reliquat des droits à congés annuel et du préavis

• Durée de préavis inchangée : 8 jours-1 mois-2 mois
Nota : pour les agents RQTH : durée de préavis doublée

Pôle Carrières :
un conseil statutaire étoffé

pour répondre aux questions relatives à la
gestion des agents contractuels de droit public
et demander un modèle de contrat

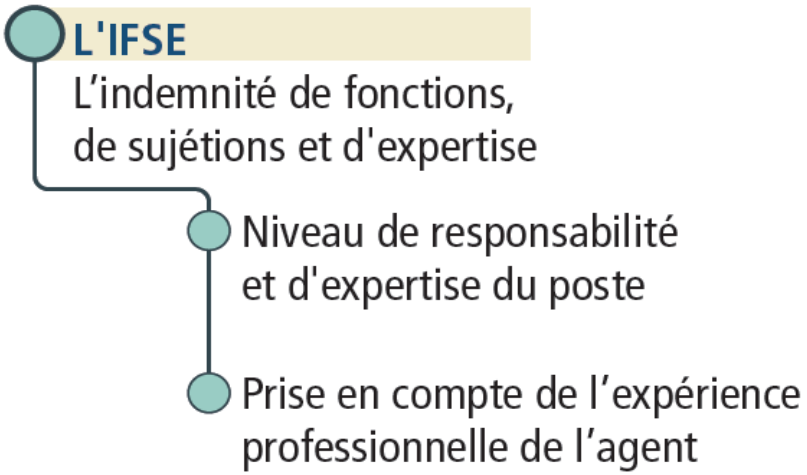
Contact **: Marie-Dominique PETITPAS**
(également chargée du secrétariat administratif des CT-CHSCT placés auprès du CDG74)

marie-dominique.petitpas@cdg74.fr
04 50 51 98 55/50
Tlj sauf le lundi (10-12h et 14-16h)

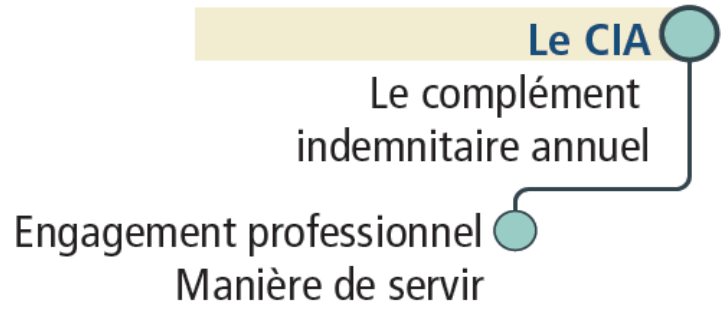
II. LE « RIFSEEP » :

Point d'étape

LE « RIFSEEP » RESULTE DE LA COMBINAISON DE 2 ELEMENTS :



= la part **principale** liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise versée **mensuellement**



= un complément **facultatif**, **versé en 1 ou 2 fractions**, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, donc non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre

L'IFSE, ou Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

Les arrêtés ministériels fixent :

- le nombre de groupes de fonctions pour chaque corps de l'Etat :
  - 4 groupes pour la catégorie A
  - 3 pour la catégorie B
  - 2 pour la catégorie C

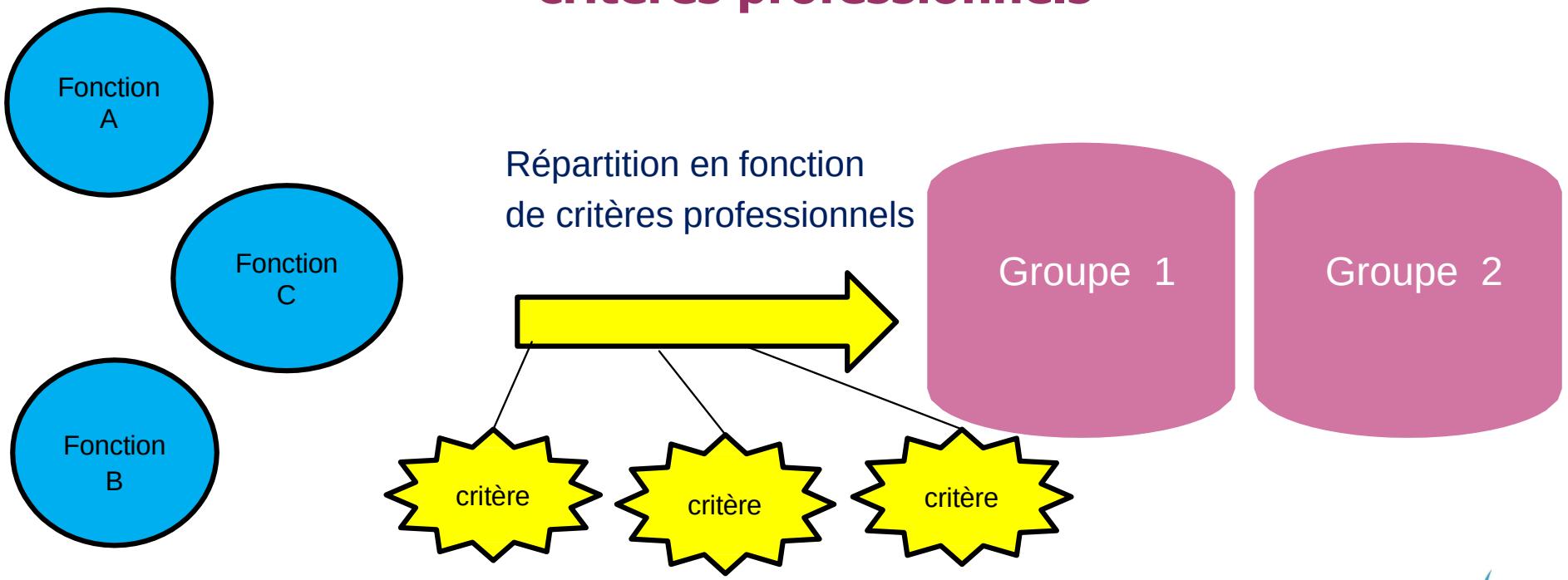
- Et les montants plancher et plafond afférents à chaque groupe

Seuls les plafonds seront opposables à la FPT ; les collectivités n'auront pas à respecter les montants minimum

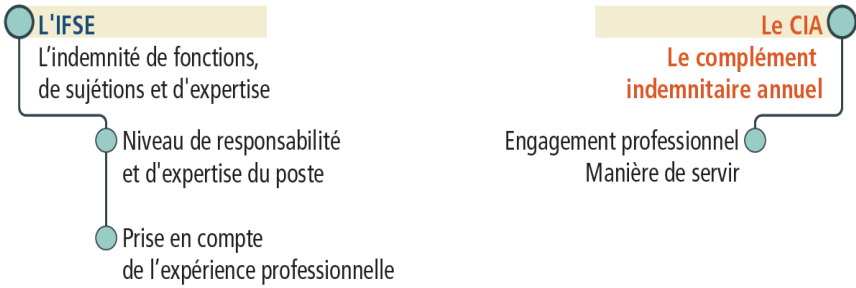
L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le **niveau de responsabilité et d'expertise** requis dans l'exercice des fonctions

Les **fonctions** sont classées dans des **groupes,** au regard de **critères professionnels**



LE **CIA**, OU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL



= Part **facultative** versée en prenant compte l'engagement professionnel et la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel

Les attributions individuelles pourront être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe => *Un agent pourra donc ne pas percevoir de CIA selon sa manière de servir*

L'entretien professionnel apparaît donc comme le moment le plus adapté pour examiner une reconduction, ou une modulation

Observation : le versement du CIA est facultatif ; c'est la principale différence avec la PFR dont la part résultat est une composante obligatoire de la prime

LE MONTANT DU CIA

La circulaire « préconise » que le montant du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le CIA a vocation à ne constituer qu'un « complément » de sorte que les collectivités devront veiller à ce que son montant ne soit pas supérieur à l'IFSE, et même si les préconisations de la circulaire pour la répartition entre l'IFSE et le CIA n'étaient pas respectées, **les montants plafonds fixés à l'État s'imposent**

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

Le **décret n° 91-875 du 6 septembre 1991** établit des équivalences entre les cadres d'emplois de la FPT et les corps de l'État

Ainsi, pour pouvoir appliquer le RIFSEEP, il faut attendre :

1. la parution de l'arrêté pour un corps de l'Etat

Exemple : arrêté du 19 mars 2015 pour les « secrétaires administratifs »

2. la création de l'annexe de cet arrêté

Exemple : la partie ANNEXE, à la fin de l'arrêté, a été complétée (via un autre arrêté) par la référence au corps des secrétaires administratifs « de l'intérieur et de l'outre-mer affectés aux Préfectures »

Ainsi, le RIFSEEP est devenu applicable aux rédacteurs territoriaux

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP (2)

Les cadres d'emplois territoriaux qui peuvent désormais bénéficier du RIFSEEP <u>à compter du 1er janvier 2016</u> figurent dans la colonne de droite.
Les cadres d'emplois non mentionnés ne sont pas encore concernés : ils le seront *« au plus tard au 1er janvier 2017 »*

Corps équivalent de la Fonction publique d'État	**Cadre d'emplois de la Fonction publique territoriale**
Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer	Adjoints administratifs territoriaux Agents sociaux territoriaux ATSEM Opérateurs territoriaux des APS Adjoints territoriaux d'animation
Secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer	Rédacteurs territoriaux Éducateurs des APS Animateurs territoriaux
Attachés des administrations de l'État	Attachés et secrétaires de mairie
Conseillers techniques de service social	Conseillers territoriaux socio-éducatif
Administrateurs civils	Administrateurs territoriaux
Assistants de service social des administrations de l'État	Assistants territoriaux socio-éducatif

LES TEXTES QUI SONT DÉJÀ PARUS

- **Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP**

- **Arrêtés :**
  - du 22 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État
  - du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs
  - du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques
  - du 3 juin 2015 pour le corps des attachés d'administration
  - du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social
  - du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social
  - du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils
  - du 27 août 2015 (arrêté qui détaille les règles de cumul entre l'IFSE et les autres primes)
  - du 17 décembre 2015 pour le corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur
  - du 17 décembre 2015 pour le corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer
  - du 17 décembre 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations de l'Etat,
  - du 18 décembre 2015 pour le corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
  - du 22 décembre 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat

- **Circulaire** du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique et du Ministère des finances et des comptes publics

FOCUS : LES TECHNICIENS TERRITORIAUX

Un arrêté ministériel paru le 30 décembre 2015 pour le corps des Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) semblait rendre applicable le RIFSEEP aux Techniciens territoriaux **à compter du 1er janvier 2016**

Toutefois, un décret paru le même jour précise que le RIFSEEP s'applique aux anciens *contrôleurs des affaires maritimes* de l'Etat, avant leur intégration dans le corps des TSDD

Il semblerait que l'application du RIFSEEP ne soit possible que de façon partielle pour ce corps de l'Etat très particulier, et **non pour l'ensemble des TSDD**

Le CIG de la Grande Couronne conseille donc d'attendre la parution d'un texte généralisant à l'ensemble des membres du corps des TSDD l'application du RIFSEEP, laquelle doit intervenir **au plus tard le 1er janvier 2017**

NOTRE ECLAIRAGE

- Au 1er janvier 2016, la PFR est abrogée ; une délibération décidant de son versement serait illégale. De même pour les autres primes (IFTS, IAT, IEMP…), lorsque les textes qui les ont fondées auront été abrogés
- Les délibérations ainsi dépourvues de base légale, devront être abrogées
- TOUTEFOIS, dans l'attente de la mise en place effective du nouveau RI, les délibérations actuelles restent en vigueur.

  Les collectivités devront modifier leur RI « **dans un délai raisonnable** », **selon une réponse de la DGCL**

EN CONCLUSION

Le conseil du CDG :

à défaut de mise en oeuvre possible du RIFSEEP au cours de l'année 2016 et sous réserve de précisions ultérieures sur la notion de « délai raisonnable », il convient d'engager la réflexion sur le régime indemnitaire afin d'être en mesure de le mettre en place au plus tard pour le 1er janvier 2017, c'est-à-dire :

- définir, avec les élus, les principales orientations qu'ils souhaitent donner au nouveau dispositif indemnitaire *(valorisation des responsabilités d'encadrement, des sujétions, prise en compte de l'expérience…)* , ainsi que la marge de manœuvre financière
- définir « vos » critères, et répertorier à partir de là les postes de la collectivité au sein des groupes de fonctions
- envisager le travail de façon « globale » pour chaque cadre d'emplois - même ceux qui ne seront concernés qu'au 1er janvier 2017 - afin de respecter un équilibre d'ensemble, et d'éviter les distorsions dans l'appréciation de fonctions d'un niveau comparable

III. Les 1ères mesures issues du protocole « PPCR »

(Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations)

OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA REFORME

➢ **Harmonisation des modalités d'avancement d'échelon dans les 3 FP**

=> fin du « mini-maxi », cadence d'avancement unique

➢ **Rééquilibrage progressif de la rémunération globale des agents publics au profit du traitement indiciaire**

=> transformation de primes en points d'indice *(se matérialisant chaque mois par une ligne négative sur les bulletins de paie) d'après le calendrier suivant :*

	2016	2017	2018
Catégorie C		167	167
Catégorie B	278	278	278
Catégorie A paramédical*	167	389	389
Catégorie A		167	389

* Notamment : infirmiers en soins généraux, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé, conseillers socio-éducatifs

CATEGORIE B (NES)

- **Projet de décret statutaire**

1. Modification du cadencement d'avancement d'échelon + dispositions diverses d'actualisation du décret commun du 22 mars 2010

Application : dès le lendemain de la publication du décret d'application *(selon nos informations => en avril)*

2. Nouvelle structure de carrière

Application : 1er janvier 2017

- **Transformation de primes en points :**

6 pts en abattant 278 € de primes (= 5 pts)

Application : 1er janvier 2016

- **Projet de décret indiciaire**

Revalorisation des grilles des 3 grades, sur 3 ans

Application : 1er janvier 2016 (puis 2017 – 2018)

CATEGORIE A ET B (SOCIAL & MEDICO SOCIAL)

Cadres d'emplois notamment concernés : *conseillers socio-éducatifs, puéricultrices, infirmiers en soins généraux, puéricultrices cadres de santé, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants*

➢ **Projet de décret statutaire**

1. Modification du cadencement d'avancement d'échelon

Application : dès le lendemain de la publication du décret d'application

2. Nouvelle structure de carrière

Application : 1er janvier 2017

➢ **Transformation de primes en points,** en 2 étapes

4 pts en abattant 167 € de primes (= 3 pts)

Application : 1er janvier 2016

+ 5 pts en abattant 222 € de primes (= 4 pts)

Application : 1er janvier 2017

➢ **Projet de décret indiciaire**

Revalorisation des grilles

Application : 1er janvier 2016 (puis 2017 – 2018)

CATEGORIE C

- **Projet de décret statutaire**

1. Modification du cadencement d'avancement d'échelon + abrogation des décrets du 30 décembre 87 avec de nouvelles dispositions sur le classement, avancement de grade…

2. Nouvelle structure de carrière : fusion des échelles 4 et 5 => 3 échelles appelées C1, C2 et C3

Application : 1er janvier 2017

- **Transformation de primes en points :**

4 pts en abattant 167 € de primes (= 3 pts)

Application : 1er janvier 2017

- **Projet de décret indiciaire**

Revalorisation des grilles

Application : 1er janvier 2017 (puis 2018 - 2019 - 2020)

CATEGORIE A

- **Projet de décret statutaire**

1. Modification du cadencement d'avancement d'échelon + dispositions diverses d'actualisation des règles sur le classement, etc
2. Nouvelle structure de carrière

Application : 1er janvier 2017

- **Transformation de primes en points,** en 2 étapes

4 pts en abattant 167 € de primes (= 3 pts)
Application : 1er janvier 2017
+ 5 pts en abattant 222 € de primes (= 4 pts)
Application : 1er janvier 2018

- **Projet de décret indiciaire**

Revalorisation des grilles
Application : 1er janvier 2017 (puis 2018 - 2019 - 2020)

IV. VEILLE JURIDIQUE

Le télétravail

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016

Pris en application de la loi Sauvadet du 12 mars 2012
Application : 13 février 2016 – fonctionnaires et agents publics non fonctionnaires

Définition : forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions sont réalisées hors des locaux de l'employeur, **de façon régulière et volontaire (sur demande écrite)**, en utilisant les technologies de l'information et de la communication

Modalités :

✓Au domicile de l'agent, ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur

✓ L'employeur prend en charge les coûts (matériels, logiciels, abonnements, communications…)

Le télétravail (2)

✓ **3 jours/semaines maximum** (seuil pouvant être apprécié sur une base mensuelle)
⇒*dérogation possible si l'état de santé de l'agent le justifie, après avis du médecin de prévention (pour 6 mois, renouvelable 1 fois)*

✓ **Procédure :**
-Avis du CT (et information du CHSCT)
-Délibération fixant les modalités du télétravail (activités éligibles, règles en matière de temps de travail, de sécurité des données…)
-Demande écrite de l'agent (modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme)

Le télétravail (3)

✓Autorisation pour **un an maximum, renouvelable** par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier
L'autorisation peut prévoir une **période d'adaptation de 3 mois maximum**
Le chef de service / l'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et la conformité des installations aux spécifications techniques
✓Terme : à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de 2 mois
✓ Décisions de refus ou d'interruption à l'initiative de l'administration précédées d'un entretien et motivées

La réforme des Ingénieurs

Décrets n° 2016-200 et 201 du 26 février 2016 et suivants

Date d'effet : 1er mars 2016

Scission de l'actuel cadre d'emplois des ingénieurs :

- **le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs** comporte 3 grades : ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe.

NB : le grade d'ingénieur hors classe est un grade à accès fonctionnel accessible aux ingénieurs principaux ayant préalablement exercé des fonctions de direction

- le seuil démographique d'exercice des fonctions est de 2 000 habitants pour les ingénieurs principaux et de 10 000 habitants pour les ingénieurs hors classe
- la carrière est revalorisée pour les deux 1ers grades
- conditions d'inscription au concours interne assouplies
- condition supplémentaire de services effectifs pour l'accès au grade d'ingénieur principal

La réforme des Ingénieurs (2)

- **Le cadre d'emplois des ingénieurs en chef** comporte également 3 grades : ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe et ingénieur général

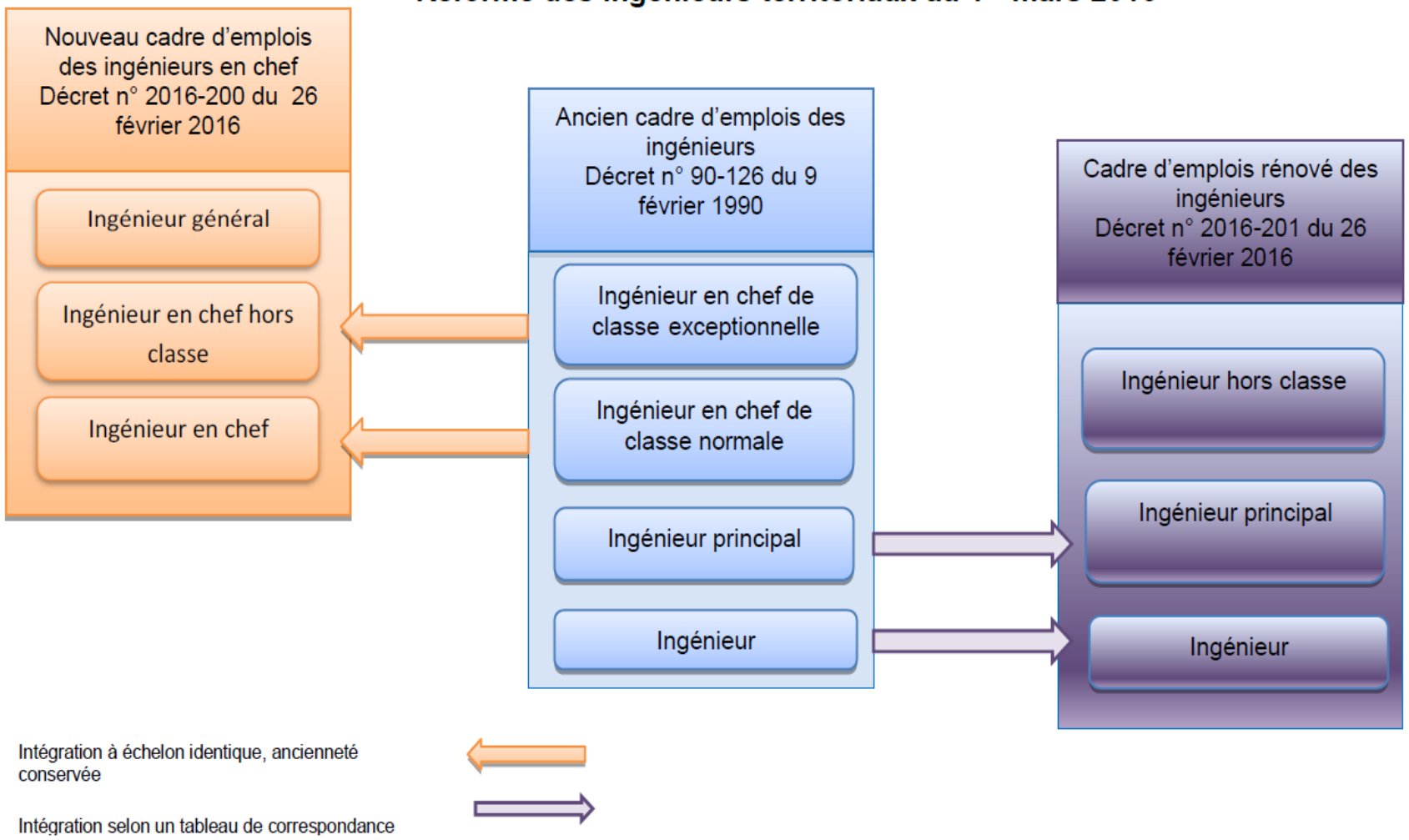
- le seuil démographique de création est fixé à 40 000 habitants

- les concours sont organisés par le CNFPT

- les lauréats du concours d'ingénieur en chef sont nommés en qualité d'élèves pour 12 mois par le Président du CNFPT

- l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef par promotion interne est subordonné à la réussite à un examen professionnel organisé par le CNFPT. Le nombre de postes est fixé au niveau national

Réforme des ingénieurs territoriaux au 1er mars 2016



Le bilan social au 31/12/2015

Circulaires du 21 & 22 janvier 2016

« *L'autorité territoriale présente au CT, au moins tous les 2 ans, un rapport sur l'état de la collectivité* » sur ses moyens budgétaires et en personnel

- Le BS dresse notamment le bilan des recrutements et avancements, actions de formation, demandes de travail à temps partiel, conditions d'exercice de l'action syndicale, recrutements des agents contractuels (indicateurs figurant dans l'arrêté du 28/09/2015)

- Le BS se veut être

-Pour les collectivités : un élément du dialogue social, un outil de GPEEC

- Au niveau national : un outil de suivi de l'évolution de la FPT et de comparaison avec les autres FP

Le bilan social au 31/12/2015

- Une nouveauté, partie intégrante du BS : **le « RSC » ou Rapport de Situation Comparée**, suite à la loi Sauvadet de 2012, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (27 indicateurs communs aux 3 FP ayant trait aux conditions générales d'emploi et de formation) Le RSC doit permettre d'élaborer un plan d'actions, après concertation avec les organisations syndicales

- Certaines collectivités (« échantillonnage ») ont reçu pour consigne de transmettre leur BS + rapidement (pendant l'été)

- Une synthèse des BS sera réalisée par la DGCL et le CNFPT. Synthèses des précédents BS consultables sur : www.collectivités-locales.gouv.fr

Des questions ? dgcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr

Le bilan social au 31/12/2015

Pour les Collectivités de	Le bilan social est présenté avant le 30 juin	Le rapport est constitué par	Le rapport est transmis à la DGCL avant le 30 septembre par
moins de 50 agents	au CT placé auprès du CDG74	le CDG, **après recueil des données saisies par les collectivités dans la base AGIRHE***	le CDG
de 50 à 350 agents	à leur propre CT	la collectivité, puis transmis au CDG	le CDG
au-delà de 350 agents (non affiliées au CDG)	à leur propre CT	la collectivité	la collectivité

**** Le CDG diffusera aux collectivités les consignes relatives au module AGIRHE en avril***

V. INFORMATIONS DIVERSES

L'ÉQUIPE DES CARRIERES ET RETRAITES AU CDG74

Horaires de permanence téléphonique du Pôle **:**
tlj 10-12h et 14-16h
sauf missions extérieures, réunions, temps partiels

Un **« trombinoscope »** à votre disposition

Le nom de votre **référente carrières** figure dans **AGIRHE**
« Identité - Informations complémentaires » :

dominique.choquet@cdg74.fr
dellias.chatelain@cdg74.fr
marie-therese.perillat@cdg74.fr
claudine.saintmarcel@cdg74.fr

L'ÉQUIPE DES CARRIERES ET RETRAITES AU CDG74

Correspondantes retraites :

catherine.viollet@cdg74.fr et nathalie.vasquez@cdg74.fr

CAP :

cap@cdg74.fr

CT-CHSCT :

ct-chsct@cdg74.fr

Envoi des courriels à Hélène MEYNET
ou Caroline BANNERY

Si renvoi à l'une des deux, merci d'en informer la première

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

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

MERCI DE VOTRE ATTENTION

À BIENTÔT SUR
WWW.CDG74.FR
ET SUR TWITTER @CDGFPT74