

« Rencontres Statut et GRH » des 23 & 25 juin 2015

Programme

- ▶ Présentation du « RIFSEEP » (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)
- ▶ Pérennisation de l'entretien professionnel, pour rappel
- ▶ Veille juridique : derniers textes parus et projets de décrets
- ▶ Echanges et informations diverses CDG 74

Présentation du « RIFSEEP »

Fondements et calendrier de mise en oeuvre

- Le **décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** a instauré une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), complétée par un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.
- Une **application à la FPT** qui n'est pas immédiate :
 - Parution d'arrêtés ministériels pour la FPE
 - Application à la FPT lorsque l'annexe de l'arrêté sera complétée par la référence à un corps de la FPE servant d'équivalence à la FPT

Fondements et calendrier de mise en œuvre

- Le calendrier (**décret n° 2015-661 du 10 juin 2015**) :
 - Application au plus tard au **1^{er} janvier 2016** pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés sont parus et ceux soumis à la PFR
 - Abrogation de la PFR au **31 décembre 2015**
 - Généralisation du dispositif au plus tard au **1^{er} janvier 2017**

NB : application possible à partir du 1^{er} juillet 2015 pour les Administrateurs

Fondements et calendrier de mise en œuvre

- **Sont concernés :**
 - les adjoints administratifs (arrêté du 30 mai 14)
 - les secrétaires administratifs / rédacteurs territoriaux (arrêté du 19 mars 15)
 - les adjoints techniques (arrêté du 28 avril 15)
 - Les attachés (arrêté du 3 juin 15)
 - Les assistants socio-éducatifs (arrêté du 3 juin 15)
 - Les conseillers techniques de service social (arrêté du 3 juin)
 - les emplois bénéficiant de la PFR
 - À terme, tous les cadres d'emplois...

Un régime indemnitaire en 2 parties

1° Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, ou IFSE

= indemnité principale, versée mensuellement

Prise en compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions

2° Un complément indemnitaire annuel, ou CIA

= complément facultatif, versé en 1 ou 2 fois

Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation

Un régime indemnitaire en 2 parties

1° Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

- Les fonctions sont classées au sein de groupes, au regard des critères suivants :
 - l'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception
 - la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire
 - les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste.
- Les arrêtés ministériels déterminent :
 - Pour chaque corps (cadre d'emplois), le nb de groupes de fonctions (A : 4 – B : 3 – C : 2)
 - Les montants de l'IFSE minimaux et maximaux pour chaque groupe, voire chaque grade
 - => La circulaire du 5 décembre 2014 donne des indications sur la répartition des fonctions au sein des corps de l'Etat

Un régime indemnitaire en 2 parties

- L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature (PFR – IFTS – IAT – IEMP, etc)
- Afin de tenir compte de l'expérience professionnelle accumulée, réexamen :
 - en cas de changement de fonctions ou de grade
 - en l'absence de changement de poste : a minima, tous les 4 ans

Un régime indemnitaire en 2 parties

2° Un complément indemnitaire annuel (CIA)

- Un arrêté ministériel détermine, pour chaque groupe de fonctions, les montants maximaux du complément
- Les attributions individuelles :
 - Peuvent être comprises entre 0 et 100% du montant maximum
 - Ne sont pas automatiquement reconduites d'une année sur l'autre

Pérennisation de l'entretien professionnel

Fondements et calendrier de mise en oeuvre

- Le **décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014** institue l'entretien professionnel dans la FPT, en lieu et place de la notation.
- Devient **obligatoire** ➔ Année 2015

Fondements et calendrier de mise en oeuvre

- Les critères d'appréciation de la VP sont fixés **après avis du Comité technique**, ils portent notamment sur :
 - 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
 - 2° Les compétences professionnelles et techniques,
 - 3° Les qualités relationnelles,
 - 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- **Délibération non prévue dans le texte** : une note de l'autorité territoriale semble suffisante

Les différences par rapport à l'expérimentation

- Champ d'application : « tous » les cadres d'emplois de la FPT (dont médecins et psychologues)
- Concerne les « fonctionnaires territoriaux », bientôt les agents non titulaires...
- Contenu de l'entretien : l'agent doit être « *invité à formuler ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service* »
- Besoins de formation : apparition du « *projet professionnel* » de l'agent
- La mention de la capacité « *d'expertise* » et non plus seulement d'encadrement parmi les critères d'appréciation de la valeur professionnelle

Les différences par rapport à l'expérimentation

- Le visa de l'autorité territoriale qui intervient après (et non plus avant) les observations de l'agent
 - L'allongement à 15 jours maximum (au lieu de 10) du délai de notification du compte-rendu à l'agent (la notification intervient donc avant le visa de l'autorité territoriale)
 - La suppression du délai de 10 jours pour le renvoi par l'agent du compte-rendu
 - L'allongement à un mois (au lieu de 15 jours) du délai de saisine de la CAP dans le cadre d'une demande de révision
- *Modèle de compte-rendu d'entretien professionnel proposé par le CDG*

Rappels : révision & recours

1° La demande de révision

Dans les 15 jours francs suivant la notification du CR	L'agent peut demander à l'autorité territoriale la révision du CR (étape préalable <u>obligatoire</u> avant saisine de la CAP)
Dans les 15 jours suivant la réception de la demande	L'autorité territoriale doit notifier sa réponse
Dans le mois suivant la notification de la réponse	S'il est toujours insatisfait, L'agent peut faire appel à la CAP
Après avis de la CAP	L'autorité territoriale communique à l'agent le CR définitif

Rappels : révision & recours

2° Le recours de droit commun

L'agent peut toujours :

- adresser un recours gracieux à l'autorité territoriale
- exercer un recours contentieux devant le juge administratif.
- *Tout comme le recours gracieux, la procédure de demande de révision interrompt le délai de recours contentieux.*
- *Le fonctionnaire peut introduire un recours auprès du juge administratif sans avoir au préalable fait de demande de révision ou de recours gracieux (CE 6 mai 2015 n°386907).*

Veille Juridique

Apprentis mineurs : assouplissement des règles

Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015

- Le décret remplace l'autorisation préalable délivrée par l'inspection du travail par une simple déclaration. Cette déclaration doit préciser les travaux interdits et les machines concernées par la dérogation.
- Evaluation obligatoire des risques avant l'affectation au poste de travail et mise en œuvre des actions de prévention.
- Information du jeune sur les risques encourus sur sa santé et sur les mesures prises.
 - Formation obligatoire à la sécurité, adaptée à l'âge et au niveau de qualification.

Apprentis mineurs : assouplissement des règles

Décret n° 2015-444 du 17 avril 2015

Introduit 2 dérogations à l'interdiction de travail en hauteur en l'absence de mesures de protection collective :

- utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds
- travail en hauteur pour les besoins de la formation professionnelle, sous réserve que le jeune soit équipé d'un équipement de protection individuelle et soit formé.

Renseignements => **Service Prévention du CDG 74**

Contrôle des arrêts de travail

Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014

L'agent a l'obligation de transmettre son avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement.

En cas d'envoi tardif	L'autorité territoriale adresse un courrier au fonctionnaire pour formaliser le retard et l'informer de la réduction de sa rémunération en cas de « récidive » dans les 24 mois
En cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans	Rémunération réduite de moitié (sauf cas de force majeure type hospitalisation)

Contrôle des arrêts de travail (2)

Circulaire NOR RDFF1428463C du 20 avril 2015 (FPE)

Cette circulaire précise, de façon pratique sous forme de questions/réponses, les modalités du contrôle de la transmission des arrêts de travail, telles :

le décompte des 48 heures, les modalités d'envoi de l'arrêt de travail, les éléments à prendre en compte lorsque la rémunération est réduite de moitié, la veille à opérer pour le suivi du dispositif (conservation de l'enveloppe d'envoi, etc).

➤ *Elle propose en annexe un modèle de courrier « 1er envoi tardif ».*

Lutte contre les discriminations

Décision du défenseur des droits MLD-2014-70

Les mentions relatives à l'état de santé figurant sur les bulletins de paie sont discriminatoires. La mention systématique du motif de l'absence pourrait être en effet préjudiciable à l'agent (fonctionnaire territorial) qui serait tenu de communiquer ses bulletins de salaire à un tiers, tel qu'un établissement bancaire pour une demande de prêt.

L'employeur doit donc s'abstenir de mentionner le motif de la retenue sur salaire opérée sur le traitement d'un agent placé en congé de maladie.

- *Conseil : « ½ traitement », et non pas « ½ traitement maladie, ou MO » sur le bulletin de paie*

Nouveau motif d'autorisation spéciale d'absence : examens pré-nataux

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – article 11

- Article L 1225-16 Code du travail :

« Le conjoint salarié de la femme enceinte, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.»

Nouveau motif d'autorisation spéciale d'absence : examens pré-nataux (2)

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – article 11

- Dans la FPT, les futures mères étaient déjà autorisées à s'absenter pour les examens prénataux obligatoires (circulaire n° FPPA9610038C du 21 mars 1996).

- *Notre conseil, pour l'extension de l'autorisation d'absence au compagnon ou à la compagne de la future mère, au vu de la loi de 2014 :*

Etant donné qu'il s'agit d'une autorisation figurant dans le Code du travail, à défaut d'être directement applicable à la FP, il semblerait logique de respecter ces prescriptions « a minima ».

Conseil : entériner ce nouveau motif d'ASA par délibération

Réforme « TAP » (temps d'activité périscolaire)

QE n° 68660 publiée au JOAN du 31 mars 2015

L'appel à des intermittents du spectacle dans le cadre des TAP ne saurait être envisagé que pour l'exercice de **prestations ponctuelles répondant à des commandes spécifiques** des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.

En effet, les TAP, dont l'organisation incombe aux employeurs territoriaux, relèvent des **activités pérennes** de ces collectivités.

Ces missions ont donc vocation à être exercées par des **fonctionnaires, membres des cadres d'emplois des animateurs et des adjoints d'animation.**

Le recours à des **agents contractuels** est dérogatoire et prévu par la loi pour faire face à des situations limitativement énumérées (vacances temporaires d'emploi ou remplacements de personnels absents) .

Dons de jours de repos

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015

Bénéficiaire : parent d'un enfant âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une gravité particulière, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Jours : ARTT en partie ou en totalité; jours de congés annuels pour la partie excédant 20 jours.

Modalités : - demande écrite accompagnée d'un certificat médical détaillé, sous pli confidentiel
- don fait par écrit précisant le type et le nombre de jours

Dons de jours de repos

- Durée du congé :
- 90 jours par enfant et par année civile
 - fractionnement possible à la demande du médecin qui suit l'enfant
 - jours entiers
 - L'absence du service peut excéder 31 jours consécutifs
 - assimilée à une période de service effectif

Autres dispositions :

- jours non utilisés non indemnisés, non « versables » sur CET du bénéficiaire, restitués à l'Autorité territoriale
- Mise en place de modalités de contrôle du congé

Réforme Logements de fonction

Décret n°2012-752 du 9 mai 2012, arrêté du 22 janvier 2013

- Rappel : application **au plus tard le 1^{er} septembre 2015** (au lieu du 1^{er} septembre 2013)
- Renovation des notions de :
 - **Nécessité absolue de service**
⇒ l'agent ne peut accomplir normalement son service notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité, ou de responsabilité sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité ex. Gardien de stade ou d'un centre de loisirs
 - Utilité de service, qui devient « **convention d'occupation précaire avec astreinte** » (COPA)
⇒ L'existence d'une astreinte peut seule justifier l'attribution.
Rappel : délibération après avis du CT.

Réforme Logements de fonction

Procédure

- Délibération pour fixer la liste des emplois (non les grades) en précisant leurs sujétions et contraintes particulières, et identifier les logements (localisation-composition-modalités financières de la concession)
=> transmission au représentant de l'Etat
- Puis décisions individuelles d'attribution :
 - Arrêté de concession pour NAS
 - Convention pour l'occupation précaire avec astreinte
- Prélèvement de la redevance et des charges sur le bulletin de paie

Pour toute information => cellule Assistance Juridique Statutaire :

ajs@cdg74.fr

Réforme Logements de fonction

<i>Le bénéficiaire a à sa charge :</i>	NAS	COPA
<i>Une redevance</i>	Non sauf si le logement dépasse la superficie maximale	Oui = 50% de la valeur locative réelle (prix du marché immobilier) + loyer supplémentaire si dépassement de la superficie maximale
<i>Le paiement des charges (eau-gaz-électricité- chauffage)</i>	Oui sauf emplois fonctionnels (sous réserve confirmation par le JA)	Oui
<i>-Réparations, charges locatives -Impôts ou taxes liés à l'occupation -Assurance</i>	Oui	Oui

Réforme Logements de fonction

Mode de calcul

- Le nb de pièces est déterminé en fonction de la situation familiale (exemple : 3 personnes occupantes -> 4 pièces)
 - Superficie maximale : 80 m² par bénéficiaire + 20 m² par personne à charge
 - Il est possible que la superficie soit supérieure, mais il y a alors application d'un loyer supplémentaire
- => Pour le calcul du loyer, il convient donc de **croiser la superficie du logement avec la composition de la famille du bénéficiaire**

Réforme Logements de fonction

Exemple

Agent vivant en couple avec 2 enfants mineurs
dans un logement de fonctions de 150 m² comportant 5 pièces

1 bénéficiaire + 2 personnes à charge

Superficie maximum = $80 + (2 \times 20) = 120 \text{ m}^2$

Superficie excédentaire = 30 m²

- Si NAS : l'agent paiera un loyer correspondant aux 30 m² excédentaires
- Si COPA : l'agent paiera une redevance égale à 50% de la valeur locative réelle d'un logement de 5 pièces équivalent sur le marché et un loyer correspondant aux 30 m² excédentaires

Astreintes Filière technique – revalorisation des indemnités

Décret n° 2015-415 et arrêté du 14 avril 2015

- Revalorisation de l'indemnité d'astreinte (sauf astreinte de sécurité)
 - Distinction astreinte d'exploitation / astreinte de sécurité, jusqu'alors rémunérées aux mêmes taux
 - Création d'une « indemnité d'intervention » pour les ingénieurs, et redéfinition des repos compensateurs
- *Note mise à jour sur notre site + Guide sur les astreintes à venir...*

Astreintes – revalorisation des indemnités

Quelques taux après revalorisation...

	Avant le 17.04.2015		A partir du 17.04.2015		
	Astreinte d'exploitation et de sécurité	Astreinte de décision	Astreinte d'exploitation	Astreinte de sécurité	Astreinte de décision
Période d'astreinte Semaine complète	149,48 €	74,74 €	159,20 €	149,48 €	121,00 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	109,28 €	54,64 €	116,20 €	109,28 €	76,00 €

Astreintes – Indemnité d'intervention et repos compensateur

- Création d'une **indemnité d'intervention** pendant les périodes d'astreinte pour les agents qui ne sont pas éligibles aux IHTS, c'est-à-dire les **ingénieurs territoriaux**

	Indemnité horaire
Nuit	22 €
Samedi	22 €
Dimanche et jour férié	22 €
Jour de semaine	16 €

- De même, redéfinition de la durée du repos compensateur en cas d'intervention pour les agents qui ne sont pas éligibles aux IHTS

	Avant le 17.04.15	A partir du 17.04.15
Samedi	125 %	125 %
Nuit	125 %	150 %
Dimanche et jour férié	150 %	200 %

Rémunérations

Paielements indus en matière de rémunération

Avis du Conseil d'Etat du 28 mai 2014

Combinaison des dispositions de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 (modifié par la loi de finances rectificative pour 2011) et de la règle d'origine jurisprudentielle sur le retrait des décisions administratives, issue de l'arrêt Ternon :

Une somme indûment versée à un agent public peut faire l'objet d'une demande de remboursement **dans un délai de 2 ans à compter du 1^{er} jour suivant celui de sa date de mise en paiement**, même si ce versement s'appuie sur une décision créatrice de droits qui ne peut plus être retirée .

Rappel : une décision créatrice de droits ne peut pas être retirée au bout de 4 mois, mais elle peut être abrogée (càd qu'il peut y être mis fin pour l'avenir).

Décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015

La GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) est reconduite pour l'année 2015.

- La période de référence est fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.
- éléments à prendre en compte :
 - taux d'inflation : + 5,16%
 - valeur moyenne du point en 2010 : 55,4253 €
 - valeur moyenne du point en 2014 : 55,5635 €
- Simulateur de calcul :
 - www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/.../simulateur-GIPA-2015.xls

Suppression Indemnité exceptionnelle de la CSG

Décret n° 2015-492 du 29 avril 2015

- Abrogation, à compter du 1^{er} mai 2015 de l'indemnité exceptionnelle prévue par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997.
- Création d'une indemnité dégressive à compter de la même date :
 - Montant de l'indemnité : 1/12^{èmes} du montant annuel brut de l'indemnité exceptionnelle versée au titre de l'année 2014, plafonné à 415 €.
 - Montant réduit lors de chaque avancement d'échelon ou de grade, à concurrence du montant de l'augmentation (dégressivité applicable à partir de l'IM 400)
 - Versée mensuellement
 - Mise en conformité de la délibération octroyant l'indemnité exceptionnelle avec le décret créant l'indemnité dégressive.

Revalorisation des traitements (*en cours de négociation*)

- Revalorisations début et fin de carrière pour toutes les catégories, étalées de 2017 à 2020 - en contrepartie, allongement des durées de carrières
- A compter du 1^{er} janvier 2016, une partie des primes va être transformée en points d'indice :
 - 4 pts pour la catégorie C
 - 7 pts pour la catégorie B
 - 9 pts pour la catégorie A

Les agents ne bénéficiant pas de régime indemnitaire se verront attribuer des points supplémentaires dans les mêmes proportions.

Jurisprudence

Indemnisation des congés annuels

TA d'Orléans n° 1201232 du 21 janvier 2014

CAA Nantes n° 12NT03377 du 19 septembre 2014

Un fonctionnaire qui n'a pas pu prendre ses congés annuels du fait de son placement en congé de maladie antérieurement à sa mise à la retraite a droit à une indemnisation.

- directive européenne 2003/88/CE et décisions de la CJCE.

- droit limité à 4 semaines de congé pour chacune des périodes de référence.

- calcul de l'indemnité : aucune indication.

- x/30èmes ?

- indemnité CET?

- 10% de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence?

Maladie - saisine CMS - position statutaire

CE n° 363917 du 28 novembre 2014

Lorsque le Comité médical supérieur est saisi d'une contestation de l'avis du Comité médical, il appartient à l'employeur de prendre une **décision provisoire dans l'attente de cet avis pour placer le fonctionnaire dans l'une des positions prévues par son statut.**

Si l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire (12 mois) et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du Comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le Comité médical supérieur à la demande de l'agent ne fait pas obstacle à ce que ce dernier soit placé, **par une décision à caractère provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure, en disponibilité d'office.**

Régime indemnitaire – montant minimum

CE n° 372434 du 29 décembre 2014

Si une délibération prévoit que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) peut être accordée en fonction de certains critères, et que le montant individuel sera déterminé selon un coefficient compris entre 1 et 8, la fixation d'un coefficient minimal de 1 n'a pas d'autre objet que de prévoir que, **lorsqu'une décision individuelle attribue l'IAT**, le montant dont l'agent pourra bénéficier **ne peut être inférieur au montant moyen affecté du coefficient 1**.

Une telle rédaction n'implique pas que l'ensemble des agents relevant des cadres d'emplois visés par la délibération aient droit, quelle que soit l'appréciation portée sur leur manière de servir, au versement de l'IAT.

Imputabilité Suicide et tentative de suicide

CE n° 371250 du 27 mars 2015

- Un suicide, ou une tentative de suicide, présente le caractère d' accident de service **lorsqu'il intervient sur le lieu et pendant le temps de travail, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service,**
- Il en va de même, **en dehors du lieu et du temps de travail,** si le suicide ou la tentative de suicide présente **un lien direct** avec le service (CE 16 juil. 2014 n°361820)
- N'est en revanche pas imputable au service l'acte suicidaire intervenu sur le lieu de travail, dès lors que les conditions de travail ne sont pas susceptibles de l'avoir occasionné et que l'agent souffrait d'une dépression qui s'était déjà manifestée précédemment et qui trouvait son origine dans sa personnalité (CE 24 oct. 2014 n°362723)

Informations diverses

L'équipe des carrières et Retraites au CDG 74

Présentation de l'organigramme du pôle

- Horaires de permanence téléphonique du Pôle : **tlj 10-12 et 14-16** sauf missions extérieures, réunions, temps partiels des agents concernés.
 - Le nom de votre **référente carrières** figure dans AGIRHE
« Identité - Informations complémentaires » :
dominique.choquet@cdg74.fr
marie-dominique.petitpas@cdg74.fr et dellias.chatelain@cdg74.fr
(Madame CHATELAIN succédera à Madame PETITPAS en septembre)
marie-therese.perillat@cdg74.fr
claudine.saintmarcel@cdg74.fr

L'équipe des carrières et Retraites au CDG 74

- **Correspondantes retraites :**

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

- **CAP :**

cap@cdg74.fr

(Nota : les avis sont en ligne dans les 72 h :
simple consultation, pas d'impression possible)

- **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](#)

Assistance juridique statutaire

Offre de services proposée aux collectivités
dans le « bouquet de services CDG 74 »

Coordinatrice de la cellule Assistance Juridique Statutaire :
Brigitte CORRE-KUZNIK

ajs@cdg74.fr

Adressez vos questions relatives aux contrats de droit privé, avantages en nature (dont logements de fonction)... Tout ce qui ne ressort pas de la Gestion des carrières !

- Accès aux bases documentaires des CIG : grande couronne et petite couronne
- A venir en 2016 : mise en place d'un fonds documentaire (dont une base de modèles d'arrêtés)