Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



3^{èME} SESSION DES RENCONTRES STATUTAIRES - Année 2016 -

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

RENCONTRES STATUTAIRES DES 8 ET 15 NOVEMBRE 2016

Au programme:

- Introduction
- RIFSEEP : « Foire aux questions », et échanges avec la salle
- PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) : point sur les décrets d'application
- Veille juridique
- > Informations diverses du CDG 74



I. Introduction



BILANS SOCIAUX DE L'ANNÉE 2015

217 collectivités de moins de 50 agents, **soit 57%**, et 42 collectivités de + de 50 agents, **soit 53%**, ont répondu

On ne peut que saluer ces taux de réponse : <u>merci à vous</u>

Un document reprenant les principaux résultats du bilan réalisé à la suite pour les collectivités de moins de 50 agents vous sera prochainement transmis



PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC

L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (ANDCDG) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG) ont réalisé une nouvelle édition du panorama de l'emploi territorial.

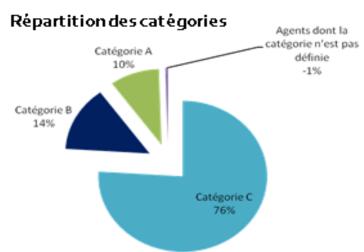
Cette dernière présente les chiffres de l'année 2014, avec notamment, les tendances de recrutement, la répartition des catégories ou le nombre de concours organisés.

Le CDG 74 vous présente les données principales de cette édition.



PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC







Le nombre d'offres d'emploi publiées par les CDG est toujours en augmentation depuis 2002.



4 offres d'emploi sur 5 représentent les filières

techniques,



administratives et



LA COMMUNE NOUVELLE ET LE GRAND ANNECY

Création d'une commune nouvelle au 1/1/2017 avec 5 communes affiliées au CDG autour d'Annecy (non affiliée)

Cas atypique : <u>désaffiliation automatique</u> de la commune nouvelle au moment de sa création (procédure différente du cas classique où la désaffiliation intervient le 1^{er} janvier suivant le franchissement du seuil)

Problèmes pour assurer la continuité des instances paritaires (élections professionnelles à organiser, légalité des décisions, etc.)

Pas de volonté d'affiliation volontaire de la commune nouvelle à l'ensemble des missions obligatoires ni d'adhésion à un socle surmesure malgré les propositions multiples et adaptées faites par les services du CDG74

Perte immédiate et importante de recettes pour le CDG74



LA COMMUNE NOUVELLE ET LE GRAND ANNECY

Elargissement de la C2A à 4 communautés de communes :

- CDC de la Tournette
- CDC du Pays d'Alby
- CDC de la Rive gauche du Lac
- CDC du Pays de Fillière

Rétrocession des compétences sport, culture et enfance aux communes sur le périmètre élargi du grand Annecy = création de syndicats pour la gestion de ces compétences sur certains territoires



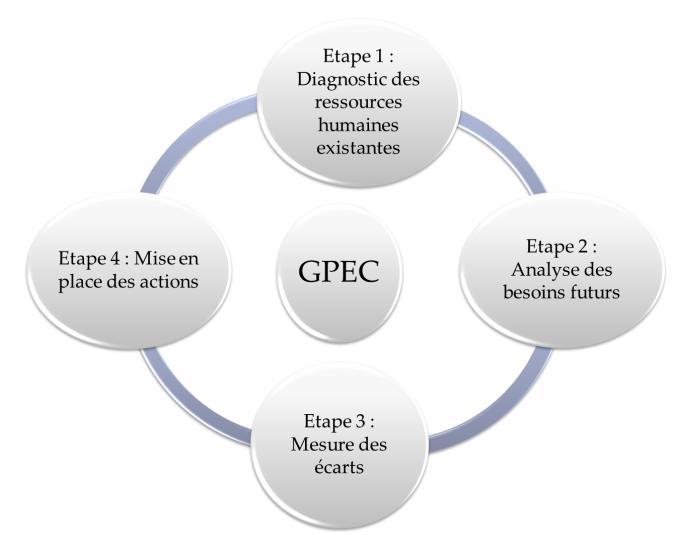
LA COMMUNE NOUVELLE ET LE GRAND ANNECY

perte de 7,84 % des produits des activités Les pistes pour le CDG74 pour absorber ce changement :

- 1/ Faire rentrer de nouvelles collectivités à la médecine et prévention pour maintenir l'activité
- 2/ Profiter de la régionalisation :
 - o Prise en charge par le budget régional des FMPE (et de la perte de 25% à compter de la 4ème année)
 - o Prise en charge de dépenses et recettes des concours et examens (à compter de 2017 avec effet en 2018/2019)
- 3/ Développer de nouvelles prestations :
 - o en 2017 : bilans de compétences
 - o en 2018 : coaching, service de psychologue du travail et assistante sociale
- 4/ Travail avec la paierie sur la structuration de notre modèle budgétaire
- 5/ Profiter des départs en retraite à venir et utiliser les leviers de la GPEC pour développer de nouveaux services
- 6/ Utiliser le levier « fiscal »
 - Augmentation du taux de la cotisation additionnelle = compensation qui porte sur les petites collectivités sans augmentation du niveau de services



GPEC





L'ANIMATION TERRITORIALE

Pour identifier les barrières à l'adoption d'une Innovation Managériale Territoriale,

le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de Haute-Savoie (CDG74) a lancé une étude de cas relative à l'adoption d'une GPEC territoriale

sous la direction de Louis Jean VILLARD DG et Valérie BOUVIER DGA du CDG74 avec la collaboration d'une apprentie Margot HOFSTETTER en collaboration avec trois chercheurs de l'IREGE Céline DESMARAIS, Arnaud BICHON et Sandra DUBOULOZ.



L'ANIMATION TERRITORIALE

Cette recherche a permis au CDG74 de réaliser que l'animation territoriale était cruciale pour lancer cette innovation.

Ainsi, une phase de réflexion est aujourd'hui menée au sein du CDG74 sur la constitution de réseaux professionnels, de groupes de travail sur la mutualisation et le développement de mesures et dispositifs de GRH au niveau du territoire, plaçant le CDG comme un acteur incontestable de l'animation et de la cohésion territoriale.

Des premières animations se dérouleront en 2017.



PRESTATION PAYE

Un service sur mesure pour l'ensemble des opérations liées à la paie

- Réalisation des bulletins de paie après vérification juridique des éléments transmis par la collectivité ;
- Édition des différents états constitutifs de la paie ;
- Transmission des données pour l'établissement des déclarations et états annuels aux administrations (DADSU...).



PRESTATION PAYE

Les avantages liés à l'externalisation des paies La paie une activité risquée et extrêmement exigeante

- Sécurité juridique, simplicité et souplesse du dispositif ;
- Maîtrise des coûts ;
- Gain de temps ;
- Confort face aux changements règlementaires et statutaires réguliers (*DSN*, *prélèvement de l'impôt à la source*)



II. RIFSEEP:

« Foire aux questions »



Quelle est la date prévisible de parution des derniers arrêtés ministériels ?

Nous l'ignorons! Mais la DGCL a récemment laissé entendre que **certains arrêtés ne paraîtraient pas avant le 1**^{er} **janvier 2017**, notamment ceux portant sur la filière technique. Il sera donc possible, pour ces cadres d'emplois, de continuer à verser les primes actuelles « dans l'attente »

Notre conseil, pour le projet de délibération (à soumettre à l'avis du CT) :

- Ne pas inclure les cadres d'emplois pour lesquels aucun arrêté n'est encore paru (exemples : techniciens, ingénieurs, filière culturelle, médico-sociale), car pas d'assise réglementaire
- Pour les cadres d'emplois des adjoints techniques et agents de maîtrise : l'arrêté du 28/04/2015 fixant les montants plafond des fonctionnaires d'Etat, il est possible de les inclure dans la délibération, en précisant que le RIFSEEP ne pourra leur être versé qu'après parution de l'arrêté ministériel nécessaire

- Peut-on instituer et verser la PFR, l'IAT, l'IEMP...?
 En vertu du principe de légalité, il convient de distinguer :
- la PFR qui, ayant été abrogée, ne peut plus être instituée. En revanche, elle peut continuer à être versée (sous réserve de la transposer en RIFSEEP dans un délai raisonnable)
- l'IAT, l'IEMP... qui n'ont pas été encore abrogées, mais qui ne peuvent plus être instituées **pour les cadres d'emplois déjà concernés par l'IFSE (notamment la filière administrative).** En revanche, elles peuvent continuer à être versées (toujours sous réserve du délai raisonnable de transposition en RIFSEEP)
- Ces primes peuvent toujours être instituées par délibération pour les cadres d'emplois non encore impactés par l'IFSE (notamment la filière technique). A réserver toutefois à des cas spécifiques : exemple d'une collectivité qui n'avait pas mis en place de RI pour les adjoints techniques, et qui en recrute un au cours de l'année 2016

> Est-il possible de prévoir un nombre de groupes de fonctions différent de ceux prévus à l'Etat ?

OUI, en vertu du principe de libre administration des collectivités

Pour rappel, l'Etat s'est imposé 4 groupes en catégorie A, 3 en catégorie B et 2 en catégorie C

Un modèle de délibération vous est proposé par votre Cdg en libre accès sur son nouveau site internet :

- il convient d'adapter les fonctions figurant dans les tableaux, selon les emplois <u>présents</u> dans votre collectivité.
- s'il n'y a pas d'emploi de catégorie A par exemple au tableau des effectifs, pas besoin de le reprendre, et s'il n'y a qu'1 poste, on définira un seul groupe de fonctions



➤ Classer les fonctions <u>présentes dans la collectivité</u> au sein des groupes <u>dont</u> <u>vous avez besoin</u>, UN EXEMPLE :

GROUPES	FONCTIONS
A1	Secrétaire général
A3	Responsable service RH-finances
B1	Responsable service RH-finances*
B2	Coordinateur périscolaire*
C1	 Chef de l'équipe technique Agent en charge de la comptabilité et des paies Coordinateur périscolaire
C2	ATSEM, animateur
C3	Agent d'accueil, agent technique polyvalent
C4	Agent d'entretien

^{*} Cette collectivité compte actuellement un responsable RH-Finances, titulaire du grade d'attaché, mais elle recrute prochainement un rédacteur à la faveur du départ en retraite de ce dernier. Elle prévoit donc les 2 cas dans ses groupes de fonctions. Idem pour le coordinateur périscolaire en place, qui est adjoint d'animation de 1ère classe et qui va être nommé en catégorie B suite à la réussite du concours d'animateur



➤ Pour cela, s'appuyer sur les 3 critères légaux, déclinés en indicateurs (notamment dans la méthode de cotation des postes) PAR EXEMPLE :

Critère 1	Critère 2	Critère 3		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel		
 Responsabilité d'encadrement Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) Influence du poste sur les résultats 	 Connaissance (niveau élémentaire à expertise) Complexité Niveau de qualification Temps d'adaptation Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Initiative Diversité des tâches, des dossiers ou projets Simultanéité des tâches, dossiers ou projets Influence et motivation d'autrui 	 Vigilance Risque d'accident Risque de maladie Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Valeur des dommages Responsabilité financière, juridique Effort physique Tension mentale, nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation 		



- Les collectivités sont-elles liées par les montants « minimum » figurant dans certains arrêtés ministériels?
 - Non : ces planchers ne s'imposent qu'à l'Etat. En revanche, s'il le souhaite, l'organe délibérant peut fixer un minimum (par défaut, ce sera 0)
 - Quant aux plafonds, il est important que la collectivité les adapte en fonction de ses besoins réels (au lieu de copier-coller les plafonds prévus à l'Etat, qui sont élevés notamment en catégorie A)
- La modulation des primes suivant les absences (modulation basée sur le régime de l'Etat, ou + stricte) s'applique-t' elle aussi au CIA?
 Pas aussi « mécaniquement » que pour l'IFSE : par exemple le CIA pourra être maintenu à l'agent qui a atteint ses objectifs, même s'il a été absent une partie de l'année



- Est-il possible de différencier le CIA par catégorie?
 OUI. C'est ce que préconise d'ailleurs la circulaire de l'Etat
- Est-il possible de fixer des périodicités de versement différentes de celles prévues à l'Etat (IFSE mensuelle et CIA annuel ou bi annuel) ?

OUI : par exemple, il est possible de verser 50% de l'IFSE mensuellement, et 50% une fois par an

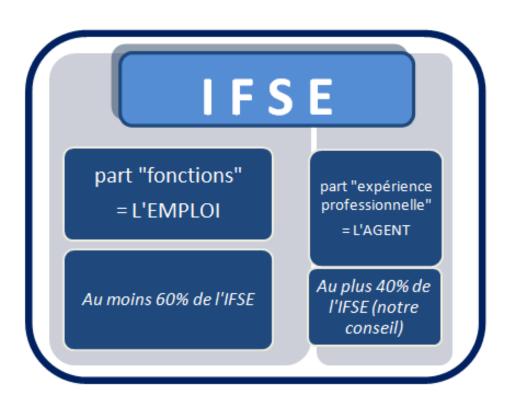
NON: nous déconseillons de différencier la périodicité de versement par filière, cadre d'emplois, grade ou... agent



- > Quelles sont les primes cumulables avec l'IFSE?
- Un arrêté du 27 août 2015 en dresse la liste : les indemnités compensant le travail de nuit, pour dimanche et jours fériés, les heures supplémentaires (« IHTS »), les indemnités d'astreinte et de permanence
- Les avantages collectivement acquis de l'article 111 de la loi n° 84-53, c'est-à-dire les « vrais » 13ème mois
- Les primes spécifiques à la FPT : prime de responsabilité des DGS

Nota : sont intégrées au RIFSEEP la prime informatique, la prime pour travaux dangereux, insalubres, incommodes (au titre des sujétions), voire les indemnités pour élections (à confirmer)







Montant individuel alloué par l'Autorité territoriale





> Est-il obligatoire de réexaminer le montant de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle?

En principe, oui. Mais ce réexamen ne se traduira **pas automatiquement par une réévaluation** (il pourrait même entraîner une minoration du montant de l'IFSE...)

Ce réexamen est prévu « **au moins tous les 4 ans** » : ce délai minimum s'imposerait aux collectivités (qui peuvent en revanche fixer un délai + court : 1 an, 2 ans, 3 ans)

Il est par ailleurs préférable de faire figurer les critères d'appréciation de l'EP dans le projet de délibération, ou de renvoyer au compte-rendu d'entretien professionnel s'ils y figurent déjà



➤ Pour cela, s'appuyer sur des critères (<u>pas seulement l'ancienneté</u>), et des indicateurs, PAR EXEMPLE :

Exemples de critères	Exemples d'indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Réussite Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non selon le type de formation)	Nombre de jours de formation réalisés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité/mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus,)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel
Approfondissement des savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables



Vos questions les plus fréquentes

> En résumé :

- 2 agents occupant des fonctions classées dans le même groupe percevront une même part « fonctions », laquelle pourra être modulée ensuite de façon individuelle au regard de l'expérience professionnelle, ce dans la limite des plafonds délibérés de l'IFSE.
- La partie éventuelle CIA est quant à elle individualisée en fonction des résultats de chaque agent, en conclusion de l'entretien professionnel.
- > Comment se matérialise l'attribution individuelle du RIFSEEP ?
 - Par un arrêté pris par l'autorité territoriale, qui indique un montant (plus de coefficient).
 - Ce montant n'a pas à suivre les variations du point d'indice.
 - Si la délibération a prévu la possibilité de maintenir le RI antérieur au sein de l'IFSE, il est possible d'ajouter un considérant dans l'arrêté à ce sujet : « Considérant que le montant du régime indemnitaire perçu antérieurement par M... doit être conservé au titre de l'IFSE jusqu'à un changement éventuel de poste »

Des modèles d'arrêté vous sont proposés par votre Cdg en libre accès sur son nouveau site internet



III. PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations):

point sur les décrets d'application



TRANSFERT PRIMES/POINTS

Décret 2016-588 du 11 mai 2016

Objectif: rééquilibrer progressivement la rémunération au profit du traitement indiciaire

Agents concernés : fonctionnaires en position d'activité ou de détachement

Dates d'application : date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires

Éléments de rémunération pris en compte : ensemble des primes et indemnités à l'exclusion des IHTS, des indemnités d'astreinte, des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais



DATES D'EFFET DU TRANSFERT

Cadres d'emplois	Date d'effet du transfert primes/points
Catégorie A: - Puéricultrices cadres de santé, puéricultrices territoriales régies par le décret n°92-859, puéricultrices territoriales régies par le décret n°2014-923, infirmiers en soins généraux, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux - Conseillers socio-éducatifs	1 ^{er} janvier 2016
Catégorie A : - Cadres de santé paramédicaux	1 ^{er} avril 2016
Catégorie A : - Cadres d'emplois non cités ci-dessus	1 ^{er} janvier 2017 (décrets non parus)
Catégorie B : - Relevant du décret n° 2010-329 (NES) - Filière sociale : assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	1 ^{er} janvier 2016
Catégorie B : - Filière médico-sociale : infirmiers territoriaux, techniciens paramédicaux territoriaux	1 ^{er} janvier 2016
Catégorie C	1 ^{er} janvier 2017

30

MONTANTS

Cadres d'emplois	Année	Montant maximal annuel brut de l'abattement
Puéricultrices cadres de santé, puéricultrices territoriales, infirmiers en soins généraux, cadres	2016	167€
de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadre de santé paramédicaux, conseillers socio- éducatifs	À compter de 2017	389€
Tous les cadres d'emplois de catégorie A non	2017	167€
cités dans le tableau ci-dessus	À compter de 2018	389€
Tous les cadres d'emplois de catégorie B	À compter de 2016	278€
Tous les cadres d'emplois de catégorie C	À compter de 2017	167 €

CAS PARTICULIERS

A – Contractuels de droit public

non concernés par la revalorisation indiciaire
 non concernés par l'abattement
 (position de la DGCL)

B – Fonctionnaires en congé de maladie

- Abattement réduit dans les mêmes proportions que le traitement
- Abattement non appliqué lorsque le régime indemnitaire est suspendu

Au 31 décembre de l'année, il convient de comparer le montant total de l'abattement et le montant du RI versé. Si le 1^{er} est supérieur au 2d, reversement en janvier de l'année suivante.



BENEFICIAIRES D'UNE CLAUSE DE CONSERVATION D'INDICE A TITRE PERSONNEL

Décret 2016-1124 du 11 août 2016

<u>Bénéficiaires</u>: fonctionnaires qui <u>à la date d'entrée</u> en vigueur d'une mesure de revalorisation indiciaire pour le <u>cadre d'emplois dont ils relèvent</u>, bénéficient d'un indice de rémunération maintenu à titre personnel.

NB : la majoration concerne les agents soumis à l'abattement.

Modalités: arrêté portant majoration du traitement

Abattement	Majoration de l'indice de
	traitement
167 €	4 points IM
278 €	6 points IM
389 €	5 points IM supplémentaires



DISPOSITIONS APPLICABLES COMMUNES A TOUS LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

- Suppression de l'avancement à la durée minimale
 - au 15 mai 2016 pour les fonctionnaires de cat B et A sociaux et médico-sociaux
 - au 1^{er} janvier 2017 pour les fonctionnaires de catégorie C et A des autres filières
- Nouvelles échelles indiciaires :
 - ➤ Au 1^{er} janvier 2016 : cat B et A sociaux et médico-sociaux
 - Au 1^{er} janvier 2017 : cat C et A autres filières
 - A compter du 1^{er} janvier 2017, majorations progressivement augmentées



DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CAT B ET C MAINTIEN DE L'INDICE A TITRE PERSONNEL

Les règles de maintien de l'indice personnel lors de la nomination sont modifiées :

- Reprise des services de fonctionnaire
 - maintien de l'indice brut antérieur dans la limite de l'indice du dernier échelon du cadre d'emplois
- Reprise des services de contractuel de droit public
 - maintien d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de leur rémunération antérieure
 - deux conditions:
 - L'agent doit justifier de 6 mois de services effectifs en qualité de contractuel pendant les 12 mois qui précèdent sa nomination
 - La rémunération prise en compte correspond à la moyenne des 6 meilleures rémunérations perçues pendant les 12 mois précédant la nomination. Cette rémunération ne comprend ni le SFT ni les remboursements de frais de transport.



APPLICATIONS DU PPCR AUX CADRES D'EMPLOIS DE CAT B DISPOSITIONS DÉROGATOIRES RELATIVES A L'AVANCEMENT DE GRADE

A. Avancement de grade au titre de l'année 2017

Peuvent être inscrits aux tableaux d'avancement de grade des cadres d'emplois du NES, établis au titre de l'année 2017 :

- les fonctionnaires qui remplissent les nouvelles conditions
- les fonctionnaires qui auraient réuni, au plus tard au 31 décembre 2017, les conditions prévues antérieurement : ils sont alors promus au grade supérieur en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions du chapitre IV du décret du 22 mars 2010 précité, dans sa rédaction antérieure au 1er janvier 2017, puis s'ils avaient été reclassés, à la date de leur promotion, en application des dispositions antérieures



APPLICATION DU PPCR AUX CADRES D'EMPLOIS DE CAT B DISPOSITIONS DÉROGATOIRES RELATIVES À L'AVANCEMENT DE GRADE

B. Avancement de grade au titre de l'année 2018

Peuvent être inscrits aux tableaux d'avancement de grade des cadres d'emplois du NES, établis au titre de l'année 2018 :

- les fonctionnaires qui remplissent les nouvelles conditions
- les fonctionnaires qui auraient réuni, au plus tard au 31 décembre 2018, les conditions prévues antérieurement (Article 25 du décret du 22 mars 2010), soit avant le 1er janvier 2017.



DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C

Références juridiques :

- décret 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières
- décret 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération
- décret 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant certaines dispositions générales aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers
- Nouvelle organisation des carrières
- Nouvelles grilles indiciaires
- Nouvelles durées de carrières
- Nouvelles conditions de nomination
- Nouvelles conditions d'avancement de grade

NB : le cadre d'emplois des agents de maîtrise n'est pas concerné par ces dispositions. Les agents de police municipale devraient bénéficier aussi de dispositions spécifiques.



Nouvelle organisation des carrières

- Suppression des échelles 3 à 6
- Création de trois nouvelles échelles C1 à C3
- Nouvelles dénominations de tous les grades
- NB : maintien de certaines grilles indiciaires spécifiques

Ancien intitulé	Nouvel intitulé	Grille indiciaire	
Adjoint 2ème classe	Adjoint	C1	
Adjoint 1ère classe	Adjoint principal do		
Adjoint principal 2 ^e classe	Adjoint principal de 2 ^{ème} classe	C2	
Adjoint principal 1 ^{ère} classe	Adjoint principal de 1ère classe	C3	



Nouvelles échelles indiciaires

	01 janvier 2017	01 janvier 2018	01 janvier 2019	01 janvier 2020
C3	IB 374 – IB 548	IB 380 – IB 548	IB 380 – IB 548	IB 380 – IB 558
C2	IB 351 – IB 479	IB 351 – IB 483	IB 353 – IB 483	IB 356 – IB 486
C1	IB 347 – IB 407	IB 348 – IB 407	IB 350 – IB 412	IB 354 – IB 432



Nouvelles durées de carrières et reclassements

Suppression de l'avancement à la durée minimale

C1: 11 échelons (21 ans) - 12 échelons en 2020 (25 ans)

C2: 12 échelons (25 ans)

C3: 10 échelons (19 ans)

Les fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 doivent être reclassés pour intégrer les nouvelles échelles indiciaires C1 à C3 à l'aide de tableaux de correspondance.

<u>Conséquences</u>: arrêtés de reclassement à prendre

- au 1^{er} janvier 2017 : reclassement de carrière et reclassement indiciaire
- au 1er janvier 2018, 2019 et 2020 : reclassement indiciaire



RÈGLES DE NOMINATION

Nomination dans un grade classé en C1 ou en C2

- ✓ Sans services antérieurs : nomination au 1^{er} échelon
- Reprise des services de fonctionnaires :
 - titulaire d'un grade doté de la même échelle indiciaire : classement au même échelon et avec la même ancienneté
 - titulaire d'un grade en C1 nommé dans un grade classé en C2 : tableau de correspondance
 - titulaire d'un autre grade : classement à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur



RÈGLES DE NOMINATION

- ✓ <u>Reprise des services publics</u>: contractuel de droit public, ancien fonctionnaire civil, ancien militaire, agent d'une organisation internationale intergouvernementale
 - o nomination dans un grade en C1 : reprise aux ¾ après conversion en ETP
 - o nomination dans un grade en C2 : tableau de reprise en fonction de la durée (pas de conversion en ETP)

Exemple de classement

A partir de 8 ans et avant 10 ans 8 mois	3e échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
---	------------	---



RÈGLES DE NOMINATION

- ✓ Reprise des services privés : reprise des services accomplis en qualité de salarié :
 - o nomination dans un grade en C1 : reprise des services pour la moitié de leur durée, après conversion en ETP
 - o nomination dans un grade en C2 : tableau de reprise en fonction de la durée, pas de conversion en ETP Exemple de classement

A partir de 8 ans et avant 12 ans	2e échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
--------------------------------------	------------	---

Attention : droit d'option ramené à 1 an



AVANCEMENT DE GRADE

Conditions identiques pour tous les cadres d'emplois sauf celui des opérateurs des activités physiques et sportives.

Accès à un grade classé en C2 :

- après examen professionnel : fonctionnaires ayant atteint le 4ème échelon de leur grade et comptant 3 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un autre grade classé en C1 ou équivalent
- au choix : fonctionnaires justifiant d'un an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de leur grade ou dans un autre grade classé en C1 ou équivalent

Le nombre de nominations au titre de l'examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total de nominations

Clause de sauvegarde : Si aucune nomination n'a pu être prononcée au cours d'une période d'au moins 2 ans, 1 fonctionnaire peut être nommé au choix

AVANCEMENT DE GRADE : CONDITIONS

Accès à un grade classé en C3:

Fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade ou dans un autre grade classé en C2 ou équivalent.

Règles de classement :

Le classement dans le grade d'avancement se fait à l'aide de tableaux de correspondance.



TABLEAUX D'AVANCEMENT

Tableaux d'avancement 2017:

Sous réserve de précisions de la DGCL : ne pourraient être inscrits que les agents remplissant les nouvelles conditions.

Tableaux d'avancement 2019 et 2020 pour l'accès à un grade classé en C2 :

Possibilité d'inscrire les agents classés en C1 qui auraient réuni au 31 décembre de l'année d'établissement du tableau les conditions prévues pour l'accès à un grade classé en échelle 4, définies par le statut particulier du cadre d'emplois concerné dans sa rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2017.



CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE

Décret 88-547 du 6 mai 1988, modifié par le décret 2016-1382 du 12 octobre 2016 Décret 88-548 du 6 mai 1988, modifié par le décret 2016-1383 du 12 octobre 2016 Nouvelles dispositions à compter du 1^{er} janvier 2017 :

- échelonnement indiciaire spécifique
- cadence unique d'avancement d'échelon
- reclassement des fonctionnaires concernés dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux
- règles de classement à la nomination fixées par le statut particulier
- nouvelles conditions d'accès par la voie de la promotion interne
- nouvelles conditions d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal



ECHELONNEMENT INDICIAIRE

Agent de maîtrise	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020
13 échelons	353-549	355-549	355-551	360-562

Agent de maîtrise principal	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020
10 échelons	374-584	381-586	381-586	382597



ORGANISATION DES CARRIÈRES RECLASSEMENTS

- Nouvelles durées de carrière
- Cadencement unique d'avancement
- Compte tenu de cette nouvelle organisation des carrières, les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise sont reclassés au 1er janvier 2017 au moyen de tableau de correspondance



RÈGLES DE CLASSEMENT À LA NOMINATION

Stagiaires sans services antérieurs

- classement au 1er échelon

Reprise des services de fonctionnaires

- classement à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice brut perçu dans leur grade d'origine, avec conservation de l'ancienneté , dans la limite de la durée nécessaire pour bénéficier d'un avancement d'échelon, si l'augmentation d'indice brut est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation
- l'application de cette disposition ne peut conduire à un classement plus favorable à la date de nomination que celle qu'aurait atteint à la même date un agent titulaire du grade d'agent de maîtrise classé, au 1^{er} janvier 2017, au 11^{ème} échelon de son grade sans ancienneté

exemple : adjoint technique principal 1ère classe, classé au 9ème échelon (IB 518) depuis le 1er février 2017. Nommé agent de maîtrise le 1er juillet 2017

Application règle de classement : 12ème échelon (IB 519) avec ancienneté conservée de 5 mois Comparaison avec le classement d'un agent de maîtrise : 11ème échelon avec un RA de 6 mois Classement retenu : 11ème échelon (IB 499) avec un RA de 6 mois et maintien de la

rémunération antérieure.

Reprise des services publics : contractuel de droit public, ancien fonctionnaire civil, ancien militaire, agent d'une organisation internationale intergouvernementale

- reprise aux ¾ après conversion en ETP

Reprise des services privés effectués en qualité de salarié

- reprise à moitié après conversion en ETP



AVANCEMENT DE GRADE

Accès au grade d'agent de maîtrise principal :

agents de maîtrise qui justifient d'un an d'ancienneté dans le 4e échelon et de 4 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise.

Règles de classement

tableau de correspondance.

Aucune disposition transitoire en 2017



Nouvelles conditions d'accès par promotion interne

L'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise est ouvert :

- 1° aux adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes ou adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement comptant au moins 9 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques
- 2° aux adjoints techniques ou adjoints techniques des établissements d'enseignement comptant au moins 7 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques et admis à un examen professionnel.





AGENDA PREVISIONNEL 2017

Janvier ou février 2017 :

Proposition : organisation de demi-journées d'information spéciale « *Nouvelles dispositions statutaires liées au PPCR* », dont catégorie A (décret à paraître)

> CAP du 18 mai :

Etude des dossiers de promotion interne

> CAP du 29 juin :

Etude des propositions d'avancements de grade



IV. VEILLE JURIDIQUE



L'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS

Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016

(suites Loi « Déontologie »)

Le dispositif est prolongé de 2 ans soit jusqu'au 13 mars 2018

Des recrutements réservés peuvent être organisés :

- pour l'accès aux 1ers grades des cadres d'emplois de catégorie C, qui sont accessibles sans concours
- pour l'accès aux grades qui nécessitent habituellement un concours. Des commissions sont organisées dans ce cas pour évaluer les aptitudes professionnelles des agents (« sélections professionnelles »)

Le décret liste les grades concernés de façon exhaustive



LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS

- Agents occupant un emploi permanent
- A temps complet ou non complet pour une quotité au moins égale à 50%
- En CDI ou en CDD au 31/03/2013

Agents en CDD : ils doivent justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 ans :

- . soit au cours des 6 années précédant le 31 mars 2013 (du 31 mars 2007 au 30 mars 2013)
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement. Dans ce cas, au moins 2 des 4 années de services exigées doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2013 (du 31 mars 2009 au 30 mars 2013). On parle d'éligibilité « ultérieure », même si les agents réunissent déjà de fait les conditions à ce jour



LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS

Pour le calcul de l'ancienneté :

- Temps partiel ou non complet > ou = à 50% → temps complet
- Temps partiel ou non complet < à 50% → ¾ du temps complet

Les 4 ans doivent avoir été accomplis **auprès de la collectivité ou de l'établissement qui emploie l'agent au 31 mars 2013,** ou pour les agents dont le contrat a cessé, qui l'a employé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2013

Pas de condition de diplôme (sauf professions réglementées)



L'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS

L'autorité territoriale doit présenter un bilan du plan Sauvadet de 2012, le rapport des agents éligibles et le programme d'accès à l'emploi titulaire au Comité technique (<u>ct-chsct@cdg74.fr</u> pour le CT placé auprès du CDG)

Une « boîte à outils » vous a été transmise, comprenant une note d'information complète sur le dispositif et des modèles de bilan-rapport-programme

Vos interlocuteurs au Cdg 74 :

- Agents contractuels et CT : Marie-Dominique PETITPAS
 - Sélections professionnelles : Cyril DEGRAVEL



TAUX DE REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DES ENSEIGNANTS

Note de service n° 2016-106 du 12 juillet 2016

(téléchargeable sur le site du Ministère de l'Education nationale)

Rappel : il revient aux collectivités de déterminer le montant de la rémunération servie aux enseignants dans le cadre des activités type « TAP », dans la limite des taux plafond indiqués dans cette note



NOTIFICATION D'UNE MISE EN DEMEURE : POSSIBLE PAR « VOIE ADMINISTRATIVE »

CAA Marseille n° 15MA03179 du 31 mai 2016

La notification d'une mise en demeure avant une radiation des cadres pour abandon de poste peut être réalisée :

- par recommandé avec AR
- par voie d'huissier
- mais aussi par voie administrative : dans le cas d'espèce, un agent de police municipale a déposé la mise en demeure dans la boîte aux lettres de l'intéressé. Le PV de notification qui rapporte ces faits fait foi jusqu'à preuve du contraire

Par ailleurs, **un délai de 5 j** entre la date de notification de la mise en demeure et la date à laquelle l'agent a été invité à reprendre ses fonctions a été jugé suffisant, **alors même qu'il incluait un week-end**

DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES : DEMANDE ANTICIPEE DE REINTEGRATION

CAA Marseille n° 15MA00529 du 12 juillet 2016

Pour la 1^{ère} fois, le JA précise que l'obligation de réintégration « à la 3^{ème} vacance d'emploi » ne s'applique pas en cas de demande **anticipée** de réintégration du fonctionnaire

NB : si la collectivité ne le réintègre pas, il peut toutefois bénéficier de l'allocation chômage



CUMUL D'ACTIVITES : POSSIBILITE DE LIMITER L'AUTORISATION DANS LE TEMPS

CE n° 395292 du 27 juillet 2016

Si le décret du 2 mai 2007 ne prévoit pas d'échéance particulière à l'autorisation de cumul délivrée par l'autorité territoriale, celle-ci peut en **limiter la durée**

Par conséquent, elle peut :

- accorder une autorisation de cumul pour une durée + courte que celle demandée
- lui fixer un terme si le cumul était demandé pour une durée indéterminée

NB : décret d'application suite à la loi Déontologie toujours en attente



STAGIAIRES : PAS DE « DROIT » AU RECLASSEMENT EN CAS DE SUPPRESSION D'EMPLOI

CE n° 386802 du 5 octobre 2016

- En cas de **suppression d'emploi**, au vu de sa situation probatoire et provisoire, le fonctionnaire stagiaire n'a **aucun droit à être reclassé** dans l'attente d'une titularisation
- En revanche, il peut être **réinscrit de droit, à sa demande, sur la liste d'aptitude** lorsqu'il est mis fin au stage pour ce motif (art 44 de la loi n° 84-53)

Mais attention à bien différencier ce cas particulier de la situation d'inaptitude physique du stagiaire → droit au reclassement dans ce cas, avant licenciement



LA REVALORISATION DU POINT D'INDICE

Décret n°2016-670 du 25 mai 2016

Rappel: à compter du 1^{er} février 2017,

point d'indice majoré revalorisé (de nouveau) à 4,686025 €



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 :

<u>catherine.viollet@cdg74.fr</u> <u>et nathalie.vasquez@cdg74.fr</u>

CAP:

<u>cap@cdg74.fr</u>

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



L'ASSISTANCE JURIDIQUE STATUTAIRE AU CDG74

Votre interlocutrice : Sonia LALLA

<u>ajs@cdg74.fr</u> <u>sonia.lalla@cdg74.fr</u>

MISSIONS PRINCIPALES:

- Veille juridique et statutaire / Procéder à la diffusion des actualités et notes d'information
- Recherches et analyses juridiques en interne et auprès des collectivités
- ➤ Traitement des questions juridiques c'est-à-dire celles qui ne relèvent pas des textes statutaires ou strictement liées à la gestion des carrières (exemples : contrats de droit privé, formation, droit syndical, avantages en nature...)

Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



MERCI DE VOTRE ATTENTION

À BIENTÔT SUR

WWW.CDG74.FR

ET SUR TWITTER @CDGFPT74