



Actualités statutaires

26 avril 2016

Sommaire

- Les contractuels
- La carrière
- L'équilibre Femmes / Hommes
- Le télétravail
- La Loi relative à la « Déontologie et aux droits et obligations »
- Le RIFSEEP et l'entretien professionnel
- Les PPCR

Les contractuels

Références juridiques :

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015,
modifiant le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux
agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016

Les dispositions du décret s'appliquent à **tous les agents contractuels de droit public**

Sont exclus : les agents publics « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés » (*vacations*)

Sont exclus : tous les agents de droit privé (contrat d'apprentissage et contrats aidés - CUI/CAE - Emplois d'avenir)

Les contractuels représentent entre 15 et 20 % de l'effectif total des agents territoriaux

L'acte de recrutement est un contrat écrit avec des mentions obligatoires :

- **L'article de la loi du 26 janvier 1984 et l'alinéa** (*lorsque le contrat est conclu sur la base des articles 3 et 3-3*)
- La **date** d'effet et la **durée**
- La définition du **poste** et sa **catégorie hiérarchique**
- Les conditions **d'emploi** (emploi du temps – horaires – congés)
- Les conditions de **rémunération** (traitement indiciaire et RIFSEEP le cas échéant)
- Les **droits et obligations** de l'agent
- La définition précise du **motif** de recrutement lorsque le contrat est conclu pour assurer un remplacement momentané d'agent absent (art 3-1), pour assurer une vacance temporaire d'emploi (art 3-2) ou pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (art 3.1 – art 3.2)

L'acte de recrutement est un contrat écrit avec des mentions obligatoires :

- Le descriptif précis du poste (fiche de missions – Catégorie hiérarchique)
- Une éventuelle période d'essai et sa durée (date de début et date de fin)

CDD < 6 mois : période d'essai = 3 semaines

CDD < 1 an : période d'essai = 1 mois

CDD < 2 ans : période d'essai = 3 mois

CDI : période d'essai = 4 mois

- Le motif du recrutement
 - Les conditions de rémunération
- + Communication du règlement intérieur de la collectivité

Un certificat de travail doit être remis à la fin du contrat

- Les CDD en cours sont complétés des mentions obligatoires à l'occasion de leur renouvellement éventuel
- Les CDI sont complétés des mentions obligatoires avant le 30 juin 2016

 *Voir la page dédiée à cette thématiques et les modèles de contrats sur le site CDG35*

Une rémunération objective et évolutive

- déterminée en prenant en compte les fonctions occupées et la qualification requise pour l'exercice des missions, la qualification détenue par l'agent et son expérience
- révisée tous les trois ans pour les CDI (au vu des résultats de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution des fonctions)

Un entretien professionnel

- Pour les agents occupant un emploi permanent et titulaires d'un CDD d'une durée > 1 an.
- Pour les agents titulaires d'un CDI

Un mode de calcul de la durée des services effectifs

pour le calcul des droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes...)

Les congés pris en compte sont :

- Les congés annuels
- Les congés de formation
- Tous les congés pour indisponibilité physique (maladie, maternité, paternité, adoption)
- Les congés de présence parentale
- Les congés de solidarité familiale

- Le congé parental est pris en compte en totalité la 1^{ère} année et pour moitié les années suivantes

Commission Consultative Paritaire (CCP)

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 vise à garantir les droits des agents contractuels en leur permettant l'accès à des instances représentatives du personnel.

Des évolutions de ces dispositions sont présentes dans la loi déontologie (2016).

Il faut attendre le décret d'application...

...mise en place des CCP : élections professionnelles en 2018 ?

Compétences :

- Révision du compte-rendu de l'entretien professionnel
- Mutation
- Discipline / Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Non-renouvellement de contrat / licenciement des agents investis d'un mandat syndical
- Licenciement pour inaptitude physique



LA CARRIERE

La scission du cadre d'emplois des ingénieurs

Références juridiques :

Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux

Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Décret n° 2016-202 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs en chef territoriaux

Décret n° 2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs territoriaux

Décret n° 2016-2014 du 26 février 2016 relatif à l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chef territoriaux

- **Scission** du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en deux cadres d'emplois distincts à compter du **1^{er} mars 2016** :
 - le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (catégorie A)
 - le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (catégorie A+)

- Les principales mesures :
 - modification du nombre d'échelons pour certains grades
 - révision des durées de carrières
 - modification des règles d'avancement de grade

- *Les arrêtés d'intégration individualisés ont été envoyés aux collectivités par mail*
- *Note d'information du CDG 35 en ligne : la scission du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux*

Modalités de reclassement des ingénieurs territoriaux

| Cadre d'emplois antérieur | Cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux rénové | Nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef |
|--|---|--|
| Ingénieur | Ingénieur | Ingénieur en chef |
| Ingénieur principal | Ingénieur principal | Ingénieur en chef Hors classe |
| Ingénieur en chef de classe normale | Ingénieur Hors classe | Ingénieur général |
| Ingénieur en chef de classe exceptionnelle | | |

| Grades antérieurs | Echelonnement antérieur | Situation dans les nouveaux cadres d'emplois |
|--|-------------------------|---|
| Ingénieur | 10 échelons | Intégration dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux au grade d'ingénieur à rémunération constante / 11 échelons |
| Ingénieur principal | 9 échelons | Intégration dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux au grade d'ingénieur principal à rémunération constante (sauf pour le 1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon) / 8 échelons |
| | | |
| Ingénieur en chef de classe normale | 10 échelons | Intégration dans le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux au grade d'ingénieur en chef à rémunération constante / 10 échelons |
| Ingénieur en chef de classe exceptionnelle | 7 échelons | Intégration dans le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux au grade d'ingénieur en chef hors classe à rémunération constante / 7 échelons + 1 échelon spécial |

Le nouveau cadre d'emplois des Cadres de santé paramédicaux

Références juridiques :

Décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux

Décret n° 2016-337 du 21 mars 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux

- A compter du **1^{er} avril 2016**, intégration immédiate dans le nouveau cadre d'emplois des Cadres de santé paramédicaux pour les fonctionnaires appartenant à la **catégorie sédentaire** des cadres d'emplois suivants :
 - Puéricultrices cadres territoriaux de santé
 - Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux

- Les agents appartenant à la **catégorie active** (*sous réserve d'une certaine durée de service dans la catégorie active*) disposent d'un droit d'option, durant une période de 6 mois à compter du 1^{er} avril 2016, pour :
 - Soit intégrer le nouveau cadre d'emplois (avec un reclassement plus favorable que les sédentaires)
 - Soit rester dans la catégorie active en continuant de relever de leur cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé ou de celui de cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (en voie d'extinction)

- *Les arrêtés d'intégration individualisés vous seront envoyés par mail prochainement*
- *Note d'information du CDG 35 (en cours)*

Intégration des puéricultrices cadres de santé de catégorie active

| Grade d'origine | | Grade d'intégration |
|---|---|---|
| Puéricultrice cadre supérieur de santé 6 échelons / IM 524 à IM 642 | → | Cadre supérieur de santé 7 échelons / IM 550 à IM 734 |
| Puéricultrice cadre de santé 8 échelons / IM 380 à IM 611 | → | Cadre de santé de 1^{ère} classe 9 échelons / IM 473 à IM 658 |

Intégration des puéricultrices cadres de santé de catégorie sédentaire

| Grade d'origine | | Grade d'intégration |
|---|---|--|
| Puéricultrice cadre supérieur de santé 6 échelons / IM 524 à IM 642 | → | Cadre de santé de 1^{ère} classe 9 échelons / IM 473 à IM 658 |
| Puéricultrice cadre de santé 8 échelons / IM 380 à IM 611 | → | Cadre de santé de 2^{ème} classe 10 échelons / IM 443 à IM 636 |

Intégration des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux de catégorie active

| Grade d'origine | Grade d'intégration |
|---|---|
| Cadre de santé 8 échelons / IM 380 à IM 611 | Cadre de santé de 1^{ère} classe 9 échelons / IM 473 à IM 658 |

Intégration des puéricultrices cadres de santé de catégorie sédentaire

| Grade d'origine | Grade d'intégration |
|---|--|
| Cadre de santé 8 échelons / IM 380 à IM 611 | Cadre de santé de 2^{ème} classe 10 échelons / IM 443 à IM 636 |



L'équilibre Femmes / Hommes

Circulaire sur les Nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur

Références juridiques :

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi SAUVADET

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du **Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012** modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement de la fonction publique

La circulaire reprecise l'objectif de nominations equilibrees introduit par la loi SAUVADET de 2012

Rappel de la démarche progressive à partir de 2013 :

- 20 % au moins de nominations de personnes du même sexe parmi les nouveaux agents (« *primo-nominations* ») sur les postes d'encadrement supérieur et dirigeant des collectivités en 2013 / 2014
- 30 % en 2015 / 2016
- 40 % à compter du 1^{er} janvier 2017

La circulaire précise :

- les emplois concernés (emplois fonctionnels dans les collectivités $\geq 80\ 000$ hab.)
- la notion de « primo-nomination »
- les modalités de déclarations et le calcul en fonction du nombre d'unités manquantes



LE TELETRAVAIL

Le télétravail

Référence juridique :

Le décret n° 2015-151 du 11 février 2016

définissant le cadre du télétravail pour les fonctionnaires et les contractuels des trois versants de la fonction publique

Entrée en vigueur : 13 février 2016

Le décret pose les grands principes de gestion du télétravail

Cadre de l'autorisation :

- demande écrite de l'agent
- appréciation par l'autorité territoriale de la compatibilité avec les fonctions exercées
- intérêt du service et la conformité des installations aux spécificités techniques précisées par l'employeur
- entretien et motivation des décisions de refus

Quotité des fonctions en télétravail :

- **au plus trois jours** par semaine (dérogation possible en considération de l'état de santé après avis du médecin de prévention)
- seuil susceptible d'être apprécié sur une base mensuelle

Durée de l'autorisation :

- un an maximum
- renouvellement par décision expresse
- entretien avec le supérieur hiérarchique direct et avis de ce dernier
- possibilité de prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum

Réversibilité :

Possibilité d'interruption à tout moment par écrit à l'initiative de l'employeur ou de l'agent dans un délai de prévenance de deux mois, éventuellement réduit en cas de nécessité de service dûment motivée

Principe d'égalité de traitement avec les agents travaillant sur site (mêmes droits et obligations)

Prise en charge des coûts directs : matériels, logiciels, abonnements, communication et maintenance

Le décret est applicable sous réserve de l'entrée en vigueur de la délibération adoptant le télétravail dans la collectivité

Prise après avis du comité technique compétent (+ information au CHSCT)

- Fait état des activités éligibles au télétravail
- Indique les conditions de prise en charge des coûts (matériels, abonnements...)
- Précise les modalités de contrôle et comptabilisation du temps de travail

Les modalités de déclinaison par agent devront être formalisées par un acte individuel (arrêté) autorisant l'exercice du télétravail en précisant les missions et les jours télétravaillés.

Voir note d'information sur le site du CDG35

La Loi relative à la « Déontologie et aux Droits et Obligations des Fonctionnaires »

Juillet 2013 : Dépôt initial du projet de loi
Octobre 2015 : Adoption du texte par l'Assemblée nationale
26 Janvier 2016 : examen au Sénat
27 janvier 2016 : projet adopté en 1^{ère} lecture avec modifications
29 mars 2016 : passage en commission mixte paritaire (CMP)
7 avril 2016 : adoption de la loi

21 avril 2016 : publication de la loi (du 20 avril) au JO

4 titres

Titre I - relatif à la déontologie

Titre II - modernisant les droits et obligations des fonctionnaires

Titre III - regroupant diverses dispositions tendant à assurer l'exemplarité des employeurs

Titre IV - contenant divers éléments notamment concernant les membres des juridictions administratives et financières

Déontologie

La prévention des conflits d'intérêts :

Définition du « conflit d'intérêt »

Déclaration d'intérêts et déclaration de situation patrimoniale => au plus tard le 1^{er} novembre 2016

- À la prise de fonctions
- À la cessation de fonctions

Rôle de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique

=> Décret attendu établissant la liste des emplois concernés

Modifications de la réglementation en matière de cumul d'activités

- **3 anciennes interdictions maintenues :**
 - Participer aux organes de direction de société / association à but lucratif
 - Donner des consultations / expertises pour des personnes relevant du secteur concurrentiel
 - De prendre / détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance

- **2 interdictions renforcées :**
 - Créer / reprendre une entreprise pour un agent à TC exerçant ses fonctions à temps plein
 - => demande d'autorisation préalable auprès de la Commission de déontologie
 - => solution du temps partiel sur autorisation et limité dans la durée
 - De cumuler un emploi permanent à TC avec un ou plusieurs autres emplois permanents à TC => *quid de la règle des 115 % ?*

Cas particulier des hauts fonctionnaires dirigeant dans le secteur privé : ils seront privé d'indemnités spécifiques lorsqu'ils réintègrent leur cadre d'emplois

Renforcement de la place de Commission de déontologie de la fonction publique :

- Attributions élargies (en amont et en aval des demandes)
- Avis rendu :
 - o de compatibilité (avis ne liant pas d'administration)
 - o de compatibilité avec réserves (avis liant l'Administration et s'imposant à l'agent)
 - o d'incompatibilité (avis liant l'Administration et s'imposant à l'agent)
 - o d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer

Création d'un Référent déontologue :

- saisine par tout fonctionnaire
- mission assurée par le CDG => ***Décret d'application attendu***

Droits et obligations modernisés

Obligations des fonctionnaires

- Dignité
- Impartialité
- Intégrité
- Probité
- Neutralité
- Laïcité

nouveau rôle des chefs de service

Absence d'inscription dans la loi du principe jurisprudentiel du Devoir de réserve.

Renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leur famille

- Pour le **fonctionnaire** directement poursuivi, menacé ou ayant subi un préjudice ET sa **famille** ET pour le **fonctionnaire témoin**
- Faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire

⇒ *Un Décret en Conseil d'État doit préciser les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique*

⇒ *Application aux faits survenant à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi Déontologie*

Modification du régime de la suspension (mesure conservatoire)

- **Absence de poursuites pénales dans les 4 mois** => réintégration de l'agent
 - **Poursuites pénales dans le délai de 4 mois :**
 - Réintégration de l'agent si l'objet des poursuites pénales / mesures judiciaires ou intérêt du service n'y font pas obstacle
 - Si non réintégration motivée, affectation possible provisoirement dans un autre emploi ou détaché d'office dans un autre cadre d'emplois
- => informations du magistrat / Procureur de la République / CAP

Modification du régime disciplinaire et délai de prescription

- Engagement d'une procédure disciplinaire impossible **au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective** de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction
- **Suspension de ce délai en cas de poursuites pénales**

Toilettage des positions administratives

4 positions :

- Activité
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

=> suppression des positions « hors cadre » et « d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale »

Règle automatique de radiation dans le corps ou cadres d'emplois d'origine de la fonction publique d'origine dès lors qu'un fonctionnaire est **titularisé ou intégré** dans une autre

Ouverture de la mise à disposition auprès :

- d'un GIP
- des institutions ou organes de l'Union Européenne

Congé maternité, paternité et pour adoption

Congé maternité ou adoption : possibilité de fractionnement entre les adoptants (*nouveauté*)

Congé paternité et d'accueil d'un enfant : **deux nouveautés** :

- possibilité de fractionner ce congé (*antérieurement prise consécutive*) en 2 périodes dont la plus courte est au moins égale à 7 jours
- extension du droit à ce congé, le cas échéant, au conjoint/partenaire/concubin fonctionnaire de la mère (*antérieurement : congé ouvert uniquement au père*)

Congé parental

Cas des naissances multiples :

- le congé parental peut être prolongé jusqu'à **l'entrée à l'école maternelle** des enfants
- pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au **6ème anniversaire** du plus jeune des enfants

Interruption possible du congé parental à tout moment (suppression de la mention "en cas de motif grave")

Dispositions relatives à l'exemplarité des employeurs publics

Amélioration de la situation des contractuels

Prolongation du dispositif de titularisation après sélection professionnelle jusqu'en 2018

- Conditions d'ancienneté : 4 années au cours des 6 dernières années précédant le **31 mars 2013** (au lieu de 2011)
- Assouplissement de la **nature des contrats** pris en compte pour la notion de services effectifs
- Présentation d'un **bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel** d'accès à l'emploi titulaire dans le délai de 3 mois à compter de la publication du Décret d'application pris pour l'application de la Loi Déontologie

Amélioration de la situation des contractuels

Modification des conditions de CDIation de droit commun sur emploi permanent

- Notion de « services publics effectifs » remplacée par celle de « services publics »
- Tout contrat conclu / renouvelé pour pourvoir un emploi au titre de l'*art. 3-3 Loi du 26.01.1984*) avec un agent qui justifie **d'une durée de services publics de 6 ans au moins** sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu en CDI
- Si refus CDI, l'agent est maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD en cours

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Rappel du principe instauré par la loi du 12 mars 2012

Egalité Femmes / hommes

Elections professionnelles : les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée

⇒ *Disposition applicable au prochain renouvellement des instances*

⇒ *Décret d'application attendu*

Représentants au sein des instances de l'Administration : accélération de la représentation équilibrée entre les sexes parmi les personnalités qualifiées nommées administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance et les organes équivalents des établissements publics, et non plus la notion de simples membres
=> nomination de 40 % de chaque sexe à partir du 1^{er} renouvellement et de 50 % à partir du 2^e renouvellement

Représentants au sein des CSFP et Conseils supérieurs : obligation de respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres à compter du 1^{er} janvier 2019

Dispositions relatives au recrutement

Concours

Allongement de la durée d'inscription sur la liste d'aptitude :

- durée totale **4 ans** à condition d'avoir demandé par écrit à être maintenu sur la liste au terme des 2 premières années suivant son inscription initiale et au terme de la 3^e
- nouveau dispositif de **suspension** lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent (art. 3-1 loi 1984) afin de remplacer un agent momentanément indisponible ET qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe

Concours des filières sociale, médico-sociale et médicotechnique : peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats

=> Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis

Dispositif La Poste

Prolongation du dispositif d'intégration des fonctionnaires de La Poste :

- intégration sur demande de l'agent, jusqu'au 31 décembre 2020, dans un cadre d'emplois de la FPT
- intégration subordonnée à une période de stage probatoire suivie d'une période de détachement spécifique

Elle s'effectue, en fonction des qualifications des fonctionnaires, nonobstant les règles relatives au recrutement des corps ou cadres d'emplois d'accueil, à l'exception de celles subordonnant l'exercice des fonctions correspondantes à la détention d'un titre ou diplôme spécifique

Dispositions relatives au dialogue social

Crédit de temps syndical

Mutualisation du crédit de temps syndical :

- convention entre le CDG et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion fixant les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service
- report des crédits de temps syndical non utilisés durant l'année civile, à la demande d'une organisation syndicale, pour ce qui la concerne, sur la seule année suivante.

Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires.

Crédit de temps CHSCT :

- accordé à chacun des représentants des organisations syndicales
- attribution de ce crédit au membre du CT départemental

=> Attente de précisions réglementaires sur le calcul et la date d'effet de cette disposition

Congé pour les représentants du CHSCT :

- création d'un congé avec traitement, d'une durée maximale de 2 jours ouvrables pendant la durée de son mandat
- pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix
- formation à la charge de la collectivité

⇒ Décret d'application attendu

Carrière du représentant syndical en DAS ou MAD

Conditions d'avancement : bénéficier depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, d'une DAS ou MAD, et qui consacre la **totalité de son service** OU au moins 70% de sa quotité de travail) à une activité syndicale, a droit, dès la première année, à :

- un avancement à l'échelon moyen (celui des fonctionnaires du même grade)
- un avancement à l'échelon spécial
- un avancement de grade
- une promotion interne

Conservation de la **NBI**

Entretien professionnel : droit à cet entretien sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle

⇒ *Décret attendu pour l'ensemble de ces dispositions*

DAS : décharge d'activité de service / MAD : mise à disposition

Compétences des CDG

Compétences au niveau régional

- L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A et B (ajout)
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A et B (ajout)
- La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégorie A et B (ajout) momentanément privés d'emploi (FMPE)
- Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégorie A et B (ajout) devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Le fonctionnement du **conseil de discipline régional de recours**
- **La gestion de l'observatoire régional de l'emploi (nouvelle disposition)**

Compétences nouvelles au niveau de chaque CDG

Ils assurent **pour leurs agents** (*au lieu de fonctionnaires*), y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble **des agents** (*au lieu de fonctionnaires*) des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes :

- une assistance juridique statutaire y compris pour **la fonction de référent déontologue**
- **le secrétariat des commissions consultatives paritaires (CCP)**
- toute tâche administrative **et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements**

Modification du régime de la prise en charge par les CDG

Lorsqu'un emploi est **supprimé** et à l'issue d'un **surnombre**, le fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) est placé sous l'autorité du CNFPT (catégorie A+) ou du CDG (catégories A/B/C), lesquels exercent à son égard **toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination** l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire

En contrepartie de cette prise en charge, la collectivité verse une **contribution** dont le montant est assis sur les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements

Dégressivité de la rémunération : le FMPE reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à **hauteur de 100% les 2 premières années de prise en charge**. Cette rémunération est ensuite **réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la 12^{ème} année et les années suivantes** (*Ajout*)

Le RIFSEEP et l'entretien professionnel

Le RIFSEEP

Il a vocation à :

- remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret
- s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et les filières de la FPT

Les cadres d'emplois déjà soumis

Mise en œuvre dans un délai raisonnable :

- Administrateurs
- Attachés
- Secrétaires de mairie
- Rédacteurs
- Adjoint administratifs
- Conseillers socio-éducatifs
- Assistants socio-éducatifs
- ATSEM
- Agents sociaux
- Éducateurs des APS
- Opérateurs des APS
- animateurs
- Adjoint d'animation
- Techniciens

Application aux autres cadres d'emplois au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2017

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
- Le CI, Complément Indemnitaire

L'organe délibérant détermine les planchers/plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État

=> Nouvelle disposition introduite par la Loi Déontologie

L'IFSE

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe déterminée en appréciant :

- la place au sein **de l'organigramme**
- **et les spécificités de la fiche de poste**

Le complément indemnitaire (CI)

Le Complément Indemnitaire est une part facultative versée en tenant compte :

- de l'engagement professionnel
- et de la manière de servir **au regard des critères fixés pour l'entretien professionnel**

L'action du CDG

Trois modalités d'accompagnement par le CDG :

- réunions de présentation suivie d'une aide personnalisée
- accompagnement simplifié (1/2 journée)
- accompagnement à la réalisation « de A à Z »

Une quinzaine de rencontres organisées par le service Statuts-Rémunération de février à avril sur tout le département

Des modèles de documents sont mis à disposition des collectivités (*Etiquette dédiée au RIFSEEP sur le site du CDG*)

L'entretien professionnel

Les supports présents sur le site pour vous aider dans la démarche :

- le guide de l'entretien professionnel
- la convocation à l'entretien
- le support d'entretien pour l'évaluateur
- le support d'entretien pour l'agent évalué
- le modèle de compte-rendu d'entretien professionnel
- le modèle de saisine du Comité Technique sur les critères d'évaluation

Agents concernés

**Fonctionnaires
titulaires**

**Agents contractuels
sur emploi
permanent en CDI
ou en CDD de plus
d'un an**

Agents exclus

**Fonctionnaires
stagiaires**

**Agents contractuels
de droit privé, sur
emploi non
permanent
ou en CDD de
moins d'un an**

Evaluateur

Supérieur hiérarchique direct

**Cas particulier du Directeur Général
des Services évalué directement par
l'autorité territoriale**

Le contenu de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel porte, a minima, sur les **7 thèmes** suivants :

- 1/ les **résultats** professionnels
- 2/ la détermination des **objectifs**
- 3/ la **manière de servir** du fonctionnaire
- 4/ les **acquis de son expérience professionnelle**
- 5/ le cas échéant, ses **capacités d'encadrement**
- 6/ les besoins de **formation** du fonctionnaire
- 7/ les **perspectives d'évolution professionnelle** du fonctionnaire en terme de carrière et de mobilité

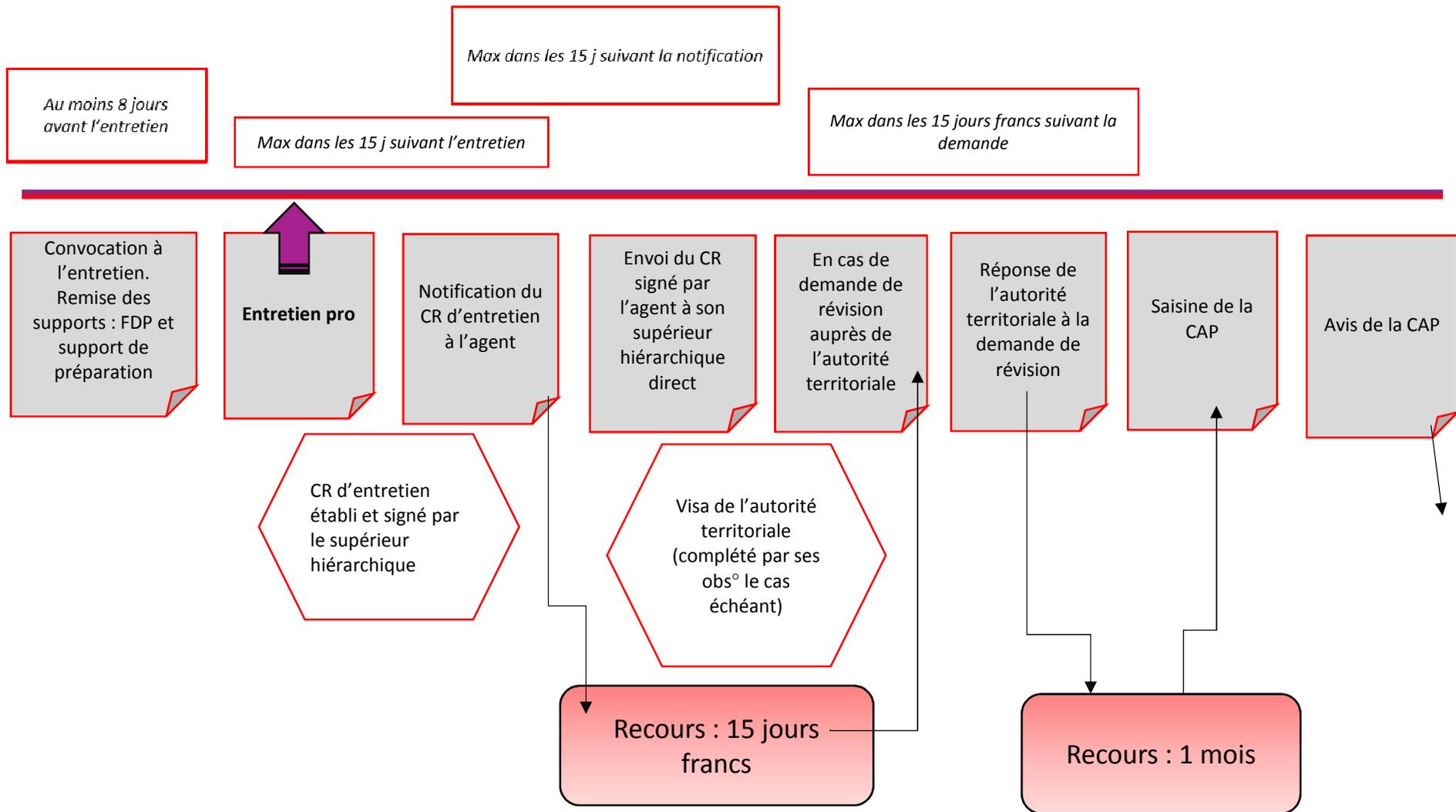
L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses **observations** et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service

L'appréciation de la manière de servir au regard des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Avis préalable du Comité Technique sur la détermination de ces critères.
Des sous-critères peuvent également être retenus.

Synthèse



La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE



Elle ne correspond pas à l'ancienneté de l'agent

Evaluation annuelle
lors de l'entretien
professionnel

Valorisation
financière
par le biais du
régime indemnitaire

Pas de valorisation
financière

Evaluation au
rythme légal tous
les 4 ans

Valorisation
financière par le
biais du régime
indemnitaire

Pas de valorisation
financière

Les Parcours professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR)

**Loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 =
Loi de finances 2016**

1 - Protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR)

2 – Transfert → Primes vers points d'indice

3 - Suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale

Le PPCR

Négociations prévues au mois de MARS 2016

Moderniser – Simplifier - Harmoniser

*** La revalorisation des grilles de la catégorie A**

Cette revalorisation interviendrait en plusieurs étapes entre 2017 et 2020

*** La revalorisation des grilles de la catégorie B**

Cette revalorisation interviendrait en plusieurs étapes entre 2016 et 2018

*** La restructuration de la catégorie C**

Aujourd'hui : Echelles 3, 4, 5 et 6

Demain : Réduction à 3 échelles de rémunération par fusion des échelles 4 et 5

Cette revalorisation interviendrait en plusieurs étapes entre 2017 et 2020

Le transfert Primes vers points d'indice majoré

= déduire une part du montant des primes et la transformer en points d'indice augmentant le traitement de base

Modalités applicables FP Etat :

- **Montant annuel de l'abattement sur la part du régime indemnitaire**

Catégorie A : 389 € / an → 7 points IM (Indice Majoré)

Catégorie B : 278 € / an → 5 points IM

Catégorie C : 167 € / an → 3 points IM

Pour éviter toute baisse de rémunération nette en raison du jeu des cotisations, des points supplémentaires sont attribués et intégrés dans les nouvelles grilles

Au total :

Catégorie A : + 9 points IM

Catégorie B : + 6 points IM

Catégorie C : + 4 points IM

⇒ Modalités applicables FP territoriale ??

La suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale

= Cadence unique d'avancement d'échelon dans la fonction publique

Mise en œuvre au **01/07/2016** (catégorie B) **OU** au **01/01/2017** (autres catégories)

Nouvelle rédaction de l'article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

« L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté »

⇒ ***Sous réserve de la publication des décrets d'application relatifs aux grilles indiciaires***

Revalorisation du point d'indice en 2 étapes

Annonce de La ministre de la fonction publique, Annick Girardin, jeudi 17 mars, **d'une hausse de 1,2 % en deux fois du point d'indice :**

- **1^{er} juillet 2016 : + 0,6 %**
- **1^{er} février 2017 : + 0,6 %**



**Vous remerciant de votre
participation**