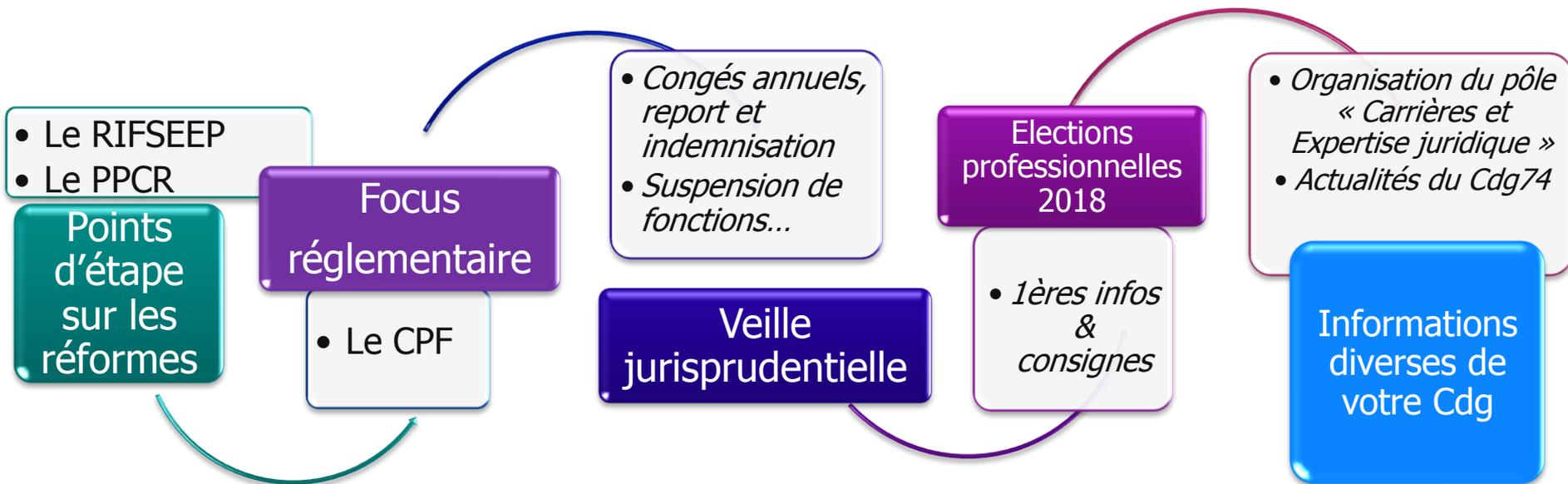


Les Rencontres Statutaires des 12 et 17 octobre 2017



Programme



I. Points d'étape : R.I.F.S.E.E.P & P.P.C.R

Rappel >> boîtes à outils à votre disposition sur www.cdg74.fr

1) Le R.I.F.S.E.E.P : point d'étape

Pour rappel, **le calendrier a glissé** (arrêté du 27 décembre 2016)

- Certains cadres d'emplois et filière sont **exclus du RIFSEEP** :
police municipale – infirmier en soins généraux – puéricultrice –
auxiliaire de soins, de puériculture – assistant et professeur
d'enseignement artistique etc
- Un arrêté du 16 juin publié le 12 août a confirmé **l'éligibilité au RIFSEEP des adjoints techniques et des agents de maîtrise au 1er janvier 2017** :

Plafond IFSE (hors logement pour nécessité absolue de service)		Plafond CIA
Groupe de fonctions		
Groupe 1	11 340 €	1 260€
Groupe 2	10 800 €	1 200€

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

Pour les autres cadres d'emplois de la filière technique (Ingénieurs – Techniciens), la date limite est fixée au 1^{er} janvier 2018

Pour mémoire, est également attendue la publication des arrêtés concernant :

- Les ingénieurs en chef (1^{er} janvier 2017)
- Les EJE (1^{er} juillet 2017)
- Les attachés et assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, les bibliothécaires (1^{er} septembre 2017)

DATE D'APPLICATION RIFSEEP	CADRES D'EMPLOIS
01/07/2015	Administrateurs territoriaux
01/01/2016	<ul style="list-style-type: none"> • Attachés / Secrétaires de mairie / Conseillers socio-éducatifs • Rédacteurs / E.T.A.P.S / animateurs / Assistants socio-éducatifs • Adjoint administratifs / Agents sociaux / ATSEM / Opérateurs territoriaux des A.P.S. / Adjoint animation
01/01/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieurs en chef (arrêté en attente de parution) • Agents de maîtrise / Adjoint techniques • Adjoint du patrimoine
Au plus tard le 01/07/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Médecins (arrêté en attente de parution) • Educateurs de jeunes enfants (arrêté en attente de parution)
Au plus tard le 01/09/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Attachés de conservation du patrimoine / bibliothécaires territoriaux (arrêté en attente de parution) • Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêté en attente de parution)
Au plus tard le 01/01/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieurs (arrêté en attente de parution) • Techniciens (arrêté en attente de parution)
Exclus du RIFSEEP, avec possibilité de réexamen avant fin 2019	Les autres cadres d'emplois

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

- Un décret et un arrêté du 5 mai 2017 ont **abrogé l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP)**

L'abrogation de l'IEMP incite les collectivités qui ne l'auraient pas fait à délibérer pour instaurer le RIFSEEP

Il semble toutefois possible de continuer à verser l'IEMP dans cette attente

- **Il convient dorénavant d'identifier par délibération les 2 parts du RIFSEEP (IFSE ± CIA)**

Les collectivités restent libres d'en fixer le montant des plafonds



L'attribution du CIA à titre individuel, par l'Autorité territoriale, demeure en revanche facultative, puisqu'elle résulte des conclusions de l'entretien professionnel mené pour chaque agent

2) Le P.P.C.R : point d'étape

	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	Transformation de primes en points pour les infirmiers de catégorie A et les conseillers techniques de service social	Reclassement dans la nouvelle grille catégorie A Phase de transformation de primes en points pour toute la catégorie A 1 ^{re} phase de la revalorisation	2 ^e phase de la transformation de primes en points	2 ^e phase de la revalorisation de la catégorie A	Création d'un échelon doté d'un IB 1015 au sommet du deuxième grade
Catégorie B	Transformation de primes en points	Reclassement dans la nouvelle grille catégorie B 1 ^{re} phase de revalorisation de la catégorie B	2 ^e phase de la revalorisation		
Catégorie C		Re-classement dans la nouvelle grille catégorie C à 3 grades Transformation de primes en points	1 ^{re} phase de la revalorisation de la catégorie C	2 ^e phase de la revalorisation de la catégorie C	3 ^e phase de la revalorisation de la catégorie C
Toutes catégories	Juillet : 1 ^{re} Augmentation du point d'indice	Février : 2 ^e Augmentation du point d'indice			

Le « transfert Primes-Points » (T.P.P)

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

La catégorie A

Cadres d'emplois publiés :

- Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique (décrets 25/09/2017)
- Professeurs d'enseignement artistique (décrets 25/09/2017)

⇒ Une note détaillée sera transmise aux collectivités concernées par ces cadres d'emplois

La catégorie A

Cadres d'emplois publiés :

- Les assistants socio-éducatifs
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les conseillers socio-éducatifs

⇒ ***Une note détaillée sera transmise aux collectivités***

Cadre d'emplois de la filière sociale

- La structure des carrières
- Les nouvelles échelles indiciaires
- Les reclassements
- Les avancements de grade

La structure des carrières

- Passage en **catégorie A** des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants à compter du **1^{er} février 2018**
- Création d'un 3^{ème} grade pour les conseillers socio-éducatifs (conseiller hors classe) déjà classés en catégorie A

La structure des carrières

Avant le 01/02/2018 Catégorie B	Au 01/02/2018 Catégorie A	Au 01/01/2020 Catégorie A
	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
Educateur principal de jeunes enfants Assistant socio-éducatif principal	Educateur de jeunes enfants de 1ère classe Assistant socio-éducatif de 1ère classe	Educateur de jeunes enfants Assistant socio-éducatif
Educateur de jeunes enfants Assistant socio-éducatif	Educateur de jeunes enfants de seconde classe Assistant socio-éducatif de seconde classe	

La structure des carrières

Avant le 01/02/2018 Catégorie A	Au 01/02/2018 Catégorie A
	Conseiller socio-éducatif hors classe
Conseiller supérieur socio-éducatif	Conseiller supérieur socio-éducatif
Conseiller socio-éducatif	Conseiller socio-éducatif

Nouvelles échelles indiciaires

Echelles de rémunération des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants et des conseillers socio-éducatifs revalorisées :

- 1er février 2018
- 1er janvier 2020

Intégration et reclassement

- Prendre un **arrêté d'intégration et de reclassement** pour les **assistants socio-éducatifs** et les **éducateurs de jeunes enfants** au 1^{er} février 2018
 - Suivant tableau de correspondance
- Prendre un **arrêté de reclassement** pour les **conseillers socio-éducatifs** au 1^{er} février 2018
 - Suivant tableau de correspondance

Règles d'avancement de grade – ASE et EJE

Grade d'avancement	Conditions d'avancement	Examen professionnel
Assistant socio-éducatif ou EJE de première classe	<ul style="list-style-type: none"> * Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon de la seconde classe * Compter au moins 6 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau 	
Assistant socio-éducatif ou EJE de classe exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> * Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 3e échelon de la seconde classe ou relever de la première classe * Compter au moins 3 ans de service effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau 	OUI
	<ul style="list-style-type: none"> * Justifier d'au moins 6 mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de la première classe * Compter au moins 6 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau 	NON

Règles d'avancement de grade - CSE

Grade d'origine	Grade d'avancement	Conditions d'avancement
Conseiller socio-éducatif	Conseiller socio-éducatif supérieur	<ul style="list-style-type: none">- Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 6^e échelon- Compter au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau
Conseiller socio-éducatif supérieur	Conseiller socio-éducatif hors classe	<ul style="list-style-type: none">- Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon- Compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau

Dispositions particulières ASE et EJE

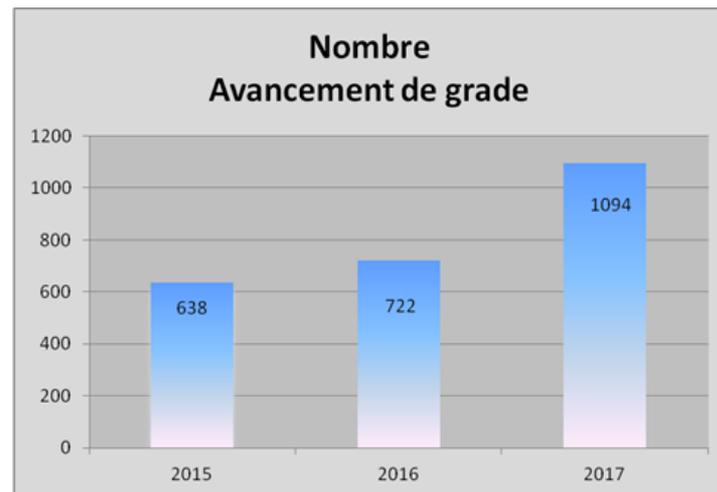
➤ Au 1^{er} janvier 2020 :

- la seconde classe et la première classe des grades des assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants sont fusionnées
- 2 grades pour ces deux cadres d'emplois :
 - ✓ Assistant socio-éducatif et assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
 - ✓ Educateur de jeunes enfants et éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
- Échelles indiciaires modifiées
- Conditions d'avancement de grade et tableau de correspondance modifiées

Les avancements de grade en 2017

- Suppression de la règle de proportionnalité des catégories C
 - Nouvelles règles d'avancement globalement plus avantageuses pour les catégories A et B
- ⚠ Les chiffres ne tiennent compte que des CAP de juin et septembre (des propositions d'avancement de grade peuvent être présentées à la CAP du 7 décembre 2017)

	Types de dossiers examinés CAP 29/06/2017	Types de dossiers examinés CAP 28/09/2017	TOTAL	En %
Nombre de saisines	816	463	1279	
Nombre d'avancement de grades présentés en CAP	676	418	1094	
Nombre d'avancements de grade catégorie C	591	375	966	88,30%
De C1 à C2 soit	Soit 278	183	461	47,72%
De C2 à C3 soit	Soit 313	192	505	52,28%
Nombre d'avancements de grade catégorie B	65	26	91	9,42%
Nombre d'avancements de grade catégorie A	20	17	37	3,83%



Concrètement dans Agirhe...

- Les arrêtés générés peuvent présenter des incohérences dans les classements et le calcul des reliquats d'ancienneté dans différentes situations, notamment :
 - Quand l'agent a deux événements à la même date (ex: reclassement et avancement de grade au 01/01/2017)
 - Quand un avancement de grade survient avant un avancement d'échelon déjà saisi (ex: un avct d'échelon saisi au 01/09 et un avct de grade saisi après le 01/09 mais avec effet au 01/07)
 - Quand un événement de carrière n'a pas été validé par votre référente Carrières

Concrètement dans Agirhe...

- ⇒ **Il appartient à chaque collectivité de vérifier les actes générés** dans Agirhe avant de les faire signer à l'autorité territoriale
- ⇒ **Bien transmettre à votre référente Carrières les arrêtés pris** afin que l'événement soit validé
- ⇒ **Penser à reclasser les agents en disponibilité et en congé parental** : les arrêtés de reclassement au 01/01/2017 doivent être pris et validés afin d'effectuer le reclassement prochain au 01/01/2018

II. Le compte personnel de formation (C.P.F)

Ordonnance du 19 janvier 2017 : le C.P.A étendu à la Fonction Publique

Objectifs

- 1. Développer les compétences des agents publics**, notamment des personnes les moins qualifiées, et favoriser les transitions professionnelles
- 2. Harmoniser secteur privé (qui connaît le CPA depuis 2015) et Fonction Publique.** Les droits formation deviennent attachés à la personne du « salarié » et non plus à l'employeur. Le CPA est d'ailleurs « **portable** »



***Droits conservés en cas de changement d'employeur,
même privé***

Compte
d'engagement citoyen
(CEC)

Le Compte
personnel
d'activité (CPA)

Compte personnel de
formation (CPF)

Nouveaux textes
Décret 2017-928
du 6 mai
Circulaire du 10 mai

Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)

Le CPF remplace le D.I.F depuis le 1^{er} janvier 2017, et porte sur
*« toute action de formation, **hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions**, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle »*

Il s'agit des formations :

- Inscrites au plan de formation de la collectivité
- Proposées par des organismes privés
- Toutes les formations diplômantes ou certifiantes inscrites au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles)

Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)



Les droits acquis au titre du DIF au 31.12.16 sont intégrés au CPF : l'employeur doit recenser le nb d'heures et **en informer les agents avant le 31.12.17**

Le CPF peut être mobilisé en complément **d'autres dispositifs** (congé de formation, congés pour VAE et pour bilan de compétences)

L'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite **de 5 jours par an**, utiliser son CET ou à défaut son CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle

Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)

Bénéficiaires

- **Fonctionnaires, y compris stagiaires,**
- **Agents contractuels,** quel que soit leur temps de travail et la nature du contrat (CDD ou CDI)

Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits CPF



Et les agents de droit privé (CAE - CUI, emplois d'avenir...)?

S'ils sont employés par une personne publique qui ne cotise pas auprès d'un OPCA (« organisme paritaire collecteur agréé », le 1% formation prévu par le Code du travail), celle-ci prend en charge les frais pédagogiques de la formation

Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)

- Alimenté en fin de chaque année à hauteur de **24h** jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120h, puis de 12h jusqu'à un plafond de **150h**
- Exceptions :
 - **Agents de catégorie C sans diplôme de niveau V :**
48h par an jusqu'à 400h maxi
 - **Prévention des situations d'inaptitude :**
crédit supplémentaire de 150h (sur avis du Médecin de prévention)



Calcul au prorata du temps travaillé pour les agents à TNC (mais pas pour le temps partiel, assimilé à du temps complet)

Sont pris en compte : tous les congés de maladie, congés de maternité, de formation, période d'activité dans la réserve opérationnelle, congé parental, absences au titre du crédit de temps syndical

Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)

- L'agent sollicite **l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée**, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande

Refus à motiver. L'agent peut saisir la CAP ou CCP (qui sera créée début 2019)

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le rejet d'une 3^e demande ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP ou CCP

- Les actions de formation ont lieu, **en priorité**, pendant le temps de travail

L'allocation de formation prévue dans le cadre du DIF (versée hors temps de travail) n'a pas été reprise dans le nouveau dispositif

Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)

- **Position : le fonctionnaire demeure en activité**

Le fonctionnaire placé en congé parental peut suivre des formations au titre du CPF tout en restant en congé parental

- **Les frais pédagogiques de formation sont à la charge de l'employeur**

Les frais de déplacement **peuvent** également être pris en charge par l'employeur

Le décret prévoit toutefois la possibilité de **plafonner la prise en charge de ces frais** par délibération

Dans le cas où l'agent n'a pas suivi tout ou partie de sa formation sans motif valable, il doit rembourser les frais engagés

Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)

- L'employeur est tenu de fixer **une priorité aux actions de formation** visant à :
 1. Prévenir une situation d'inaptitude
 2. Engager une VAE
 3. Préparer un concours ou un examen
- Les demandes présentées par des personnes peu ou non qualifiées ayant pour objet d'acquérir **le socle « minimum » de connaissances** (lutte contre l'illettrisme) ne peuvent faire l'objet d'un refus (possibilité toutefois d'un report d'un an en raison des nécessités de service)



Le C.P.F (Compte Personnel de Formation)

La circulaire du 10 mai 2017 invite au **dialogue social** lors de la mise en oeuvre pratique du CPF, en accordant une attention particulière aux agents les - qualifiés

- Définir une **procédure**, tant pour les agents que pour les personnes qui interviendront dans le processus de décision, doit permettre de garantir une équité de traitement dans l’instruction des demandes
- Par ailleurs, des **modalités de suivi** devront être mises en place s’agissant de l’utilisation des droits acquis.

*Pour vous aider, vous recevrez prochainement
une note d’information relative au CPF*



Le C.E.C (Compte d'Engagement Citoyen)

- Pas de disposition spécifique à la FP (renvoi au Code du travail)
- Donne des **droits à formation supplémentaires** en reconnaissance **d'activités bénévoles et de volontariat** (service civique, réserve, sapeurs-pompiers volontaires, maître d'apprentissage)
- 20h par an par activité, dans la limite de 60h
- Les heures acquises au CEC sont utilisées après les crédits CPF
- Elles sont inscrites sur le CPF, mais relèvent d'un financement distinct (par exemple, financées par l'Etat pour le service civique, par le SDIS pour les activités de SPV etc)

Le C.P.A (Compte Personnel d'Activité)

Le titulaire du CPA pourra consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant à un service en ligne gratuit : moncompteactivite.gouv.fr

Cette plateforme de service en ligne est d'ores et déjà accessible aux agents publics qui souhaitent créer un compte et renseigner leur crédit d'heures DIF.

Les heures CPF seront alimentées ultérieurement en fonction des déclarations des employeurs.



Vous pouvez adresser vos questions via le formulaire présent sur le site ou à l'adresse suivante : cpa.dgaftp@finances.gouv.fr

Mes droits

MON PROFIL >

MES PROJETS >

MES DROITS

MES BULLETINS DE SALAIRES

Consulter mes droits

Le niveau de diplôme peut entraîner dans certains cas une majoration de vos droits à la formation professionnelle, pensez à bien renseigner et mettre à jour régulièrement cette donnée.

Mettre à jour mon diplôme le plus élevé

Niveau de diplôme le plus élevé obtenu : **Diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau Bac+5 (Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur) ou Bac plus 8 (Doctorat)**

Cliquez sur un type de droit pour consulter le détail.

Heures
120

Les droits de mon Compte Personnel de Formation (CPF)

Heures
0

Les droits de mon Compte d'Engagement Citoyen (CEC)

Points
0

Les droits de mon Compte Prévention Pénibilité (CPP)

Vos heures correspondent à :

0h

Disponible(s) au titre du CPF

120h

Disponible(s) au titre du DJF

0h

Déjà réservée(s) pour une formation

Inscrire le solde DJF

III. Evolutions jurisprudentielles



1) Congés annuels & report

- **Le principe** (art 5 décret 85-1250 du 26 novembre 85) : le congé annuel (CA) d'un fonctionnaire ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'Autorité territoriale
 - > *Disposition jugée incompatible avec le droit européen*
- **Avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017 :**
 - lorsqu'un agent n'a pas pu prendre ses CA au cours d'une année civile du fait d'un congé de maladie, les CA reportés peuvent être pris **au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année** (et non après le terme du congé de maladie)
 - Le report s'exerce **dans la limite de 4 semaines** (et non 5)

Exemple : agent en CLM en 2016, qui reprend le travail le 01/11/16. Les CA de l'année 2016 qu'il n'a pas pu utiliser peuvent être pris jusqu'au 31/03/2018 (= 01/01/17 + 15 mois)

Congés annuels & indemnisation

- Il est prévu dorénavant **l'indemnisation des CA** à un fonctionnaire qui n'a pas pu les prendre avant la fin de la relation de travail, pour cause de :
 - **congé de maladie** avant retraite (CAA Bordeaux 13 juillet 2017)
 - « **motif tiré de l'intérêt du service** » avant retraite (CAA Marseille du 6 juin 2017)

Précisions apportées par le JA : l'indemnité se calcule :

- *à raison de **4 semaines par an***
- *en référence à la **rémunération normalement perçue** lors des CA non pris*

2) Suspension de fonctions & maladie

- **L'Autorité territoriale envisage de suspendre un agent. Si celui-ci présente un arrêt de travail avant, faut-il prendre l'arrêté de suspension de fonctions?**

Non, le but de la suspension étant d'écarter l'agent du service. Si l'employeur décide malgré tout de le suspendre, il le peut, mais la mesure n'entrera en vigueur qu'à la date à laquelle le congé de maladie prend fin (nota : la durée de la suspension est alors décomptée à partir de la signature de la décision de suspension et non du terme du congé de maladie) (CE 31 mars 2017)

- **Et si l'agent, en cours de suspension, présente un arrêt de travail? Il a droit à ce congé et à la rémunération afférente. La décision de suspension est alors abrogée (implicitement). L'employeur pourra de nouveau suspendre l'agent à l'issue du congé de maladie (CE du 26 juillet 2011)**

3) Chômage & maintien en dispo

Conseil d'Etat du 27 janvier 2017

Le fonctionnaire non réintégré et maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant peut percevoir des allocations d'assurance chômage. Mais à quelle date s'apprécie la perte d'emploi en cas de demande de **réintégration tardive**?

Le versement des allocations ne peut intervenir que 3 mois **après la demande expresse de l'agent** (et non plus à la date souhaitée par lui pour sa réintégration)

4) Sort du 1/2 traitement dans l'attente d'un avis d'une instance médicale

CAA Paris du 30 mai 2017 (attention : revirement)

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie et qui est en attente d'un avis du Comité médical ou de la Commission de réforme, continue à percevoir un 1/2 traitement jusqu'à la décision de reprise, reclassement, mise en disponibilité d'office ou retraite pour invalidité

Le maintien du 1/2 traitement n'est pas ici une mesure provisoire qui peut donner lieu à restitution

IV. Préparation des élections professionnelles 2018

Dans un an...

Décembre 2018 sera marqué par le renouvellement des CAP, CT, CHSCT

Seront créées **les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)** qui traiteront des situations des agents contractuels de droit public

Contrairement au CT (dont la mise en place est obligatoire à partir du seuil de 50 agents), les CCP ne sont pas soumises à un seuil
Elles seront donc **placées auprès du CDG 74**, comme les CAP

Les C.C.P

.. Et comme les CAP, il existera **une CCP A, une CCP B, une CCP C**

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

Déclaration des effectifs

Conformément à la réglementation, le nombre de sièges s'appréciera au regard du **nombre d'agents présents au 1er janvier 2018**

*Vous recevrez prochainement **une note d'information pour réaliser votre déclaration des effectifs***

Comme lors du précédent scrutin de 2014, les opérations préparatoires, notamment afin de permettre d'éditer les listes des électeurs, seront gérées à partir du logiciel Agirhe

Focus sur les agents contractuels

Constats sur Agirhe :

- informations incomplètes concernant les agents contractuels, certains d'entre eux ne sont même pas « enregistrés »
- non rattachement à une catégorie hiérarchique (A/B/C), ce qui rendra impossible leur inscription sur une liste électorale

Aussi, nous vous demandons de **mettre en cohérence les données présentes sur Agirhe, et l'effectif réel des agents contractuels présents dans votre collectivité**

C'est sur la base de ces informations que nous pourrons déterminer au 1er janvier prochain, le nombre de postes à pourvoir aux CCP

Parité au sein des organismes consultatifs

Un **décret du 27 juillet** explicite les modes de calcul pour permettre la représentation des femmes et hommes au sein des CT, CAP et futures CCP

Les listes de candidats devront observer une répartition correspondant à la **part de femmes et d'hommes représentés au sein des différentes instances**

Pour conclure, de façon très concrète...

Il convient, en vue du PPCR et des élections de 2018, de mettre à jour :

- 1. Les carrières des fonctionnaires** relevant de votre collectivité (transmettre par mail à votre référente Carrières les arrêtés correspondant)
- 2. Les données relatives aux agents contractuels** (transmettre également les contrats sur emplois permanents)

V. Votre équipe des carrières & de l'expertise juridique au CDG74

Un service qui évolue, pour mieux faire face aux enjeux nouveaux des collectivités

- Le pôle a intégré **l'assistance juridique** :
ajs@cdg74.fr
ou contacter M. Théo BELMONT (tlj 10-12 et 14-16)
- Les **référentes Carrières et Retraites** sont vos interlocutrices, avec l'aide des cadres ;
2 cadres de proximité dorénavant pour le secteur « Carrières-CAP » et pour le secteur « Retraites »

NB: 3 sessions de formation CNRACL se dérouleront les 21-23 novembre/05 décembre 2017 (CDG74/THYEZ) – Programme et modalités d'inscription transmis hier par courriel–



VI. Dernières infos...



Mandats syndicaux : nouveau texte

Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale :

- Concerne les agents publics qui consacrent à une activité syndicale la totalité de leur service, ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 %
- Aborde les règles de rémunération et d'attribution de la NBI, ainsi que le suivi du parcours professionnel (possibilité d'1 « entretien annuel d'accompagnement » avec le RH, obligation d'1 « entretien annuel de suivi » avec le supérieur hiérarchique direct)

A venir pour 2018

➤ **Rétablissement du jour de carence dans la fonction publique**

Le gouvernement l'a annoncé pour 2018. Ce rétablissement devrait être inscrit au sein de la loi de finances

➤ **Augmentation de la CSG**

Voulue par le président de la République, cette hausse sera compensée en partie pour les fonctionnaires, par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, équivalent à 1 % de prélèvement sur les traitements

Divers

- Mise en place du référent déontologue
- La Médiation: expérimentation
- Mise en place du coaching
- Lancement du recueil des données pour les assurances statutaires

Divers

- Avenant pour la prévoyance
- Recrutement pour début 2018 d'un psychologue du travail
- Migration SET
- Emploi public : statistiques AURA
- Projet Open RH: une GPEEC territorialisée



MERCI

DE VOTRE ATTENTION