Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



RENCONTRES STATUTAIRES

2ème semestre 2015



RENCONTRES STATUTAIRES 24 & 26 NOVEMBRE 2015

Le programme

- ► Le « RIFSEEP » (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
 - **▶** Veille juridique

Présentation des derniers textes parus, et des textes à venir

▶ Echanges et informations diverses du CDG74



I. LE « RIFSEEP » : Cadrage juridique & Conseils pour la mise en oeuvre

75

LES OBJECTIFS DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

- Harmoniser les dispositifs indemnitaires (dans les 3 versants de la fonction publique)
- Réduire le nombre de régimes indemnitaires, les rendre plus cohérents et transparents
- ➤ Valoriser les **fonctions** des agents
- Reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience
- > Favoriser la mobilité



LES 2 PRINCIPES FONDAMENTAUX DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le principe de parité

Un régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'Etat exerçant les fonctions équivalentes

La libre administration des collectivités

L'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes, et l'autorité territoriale module les montants individuels



L'INSTAURATION OU LA MODIFICATION D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE

Le processus

État Publication ou Modification des textes de référence pour la fonction publique d'État en matière de régime indemnitaire

Comité O Saisine du comité technique sur les grandes orientations Technique en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition

Organe Après l'avis, adoption de la délibération Délibérant par l'assemblée délibérante

Autorité Prise des arrêtés fixant le montant du régime indemnitaire pour chaque agent



LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP (1/3)

Ce qui a été <u>réglementairement</u> prévu :

ANNEE 2016

Application au 1er janvier 2016, au plus tard :

- aux cadres d'emplois concernés par la PFR (attachés, secrétaires de mairie) -> La PFR est abrogée au 31 décembre 2015
- > et à certains autres cadres d'emplois (notamment les adjoints administratifs, rédacteurs, assistants & conseillers socio-éducatifs)

ANNEE 2017

Le RIFSEEP doit être **généralisé à l'ensemble des fonctionnaires au 1er janvier 2017** (sauf exceptions prévues par arrêté, et cadres d'emplois de la PM et des SPP)

=> Seront donc concernés tous les autres cadres d'emplois territoriaux équivalents à un corps de l'Etat

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP (2/3)

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

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

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

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

2. la création de l'annexe de cet arrêté

Exemple : la partie ANNEXE, à la fin de l'arrêté, doit être complétée par la référence au corps des secrétaires administratifs « de l'intérieur et de l'outremer affectés aux Préfecture », pour que l'arrêté soit applicable aux rédacteurs territoriaux

Exception pour les administrateurs : le RIFSEEP peut leur être versé depuis le 1^{er} juillet 2015 (l'arrêté du 29 juin 2015 porte sur les « administrateurs civils de l'Etat » = leur corps de référence)

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP (3/3)

A compter Cadre d'emplois des administrateurs du 01/07/2015 Cadre d'emplois des adjoints administratifs □ Corps des adjoints administratifs Cadre d'emplois des agents sociaux Cadre d'emplois des Atsem Cadre d'emplois des opérateurs des APS Au plus Cadre d'emplois des adjoints d'animation tard à compter du ☐ Corps de secrétaires administratifs Cadre d'emplois des rédacteurs 01/01/2016 Cadre d'emplois des éducateurs des APS Cadre d'emplois des animateurs □ Corps des assistants de service social Cadre d'emplois des assistants socioéducatifs o des conseillers techniques de service social Cadre d'emplois des conseillers socioéducatifs □ Corps des attachés Cadre d'emplois des attachés Cadre d'emplois des secrétaires de mairie Au plus tard au □Tous les fonctionnaires sauf ceux expressément — Les cadres d'emplois équivalant à un corps 01/01/2017 de l'Etat non exclu du dispositif exclus par arrêté NB: Ne seraient pas concernés: La filière police municipale dont les gardes champêtres et les sapeurs pompiers.

RAPPEL DES TEXTES PARUS

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- > Arrêtés:
 - du 22 mai 2014 pour, les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État
 - du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs
 - du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques
 - du 3 juin 2015 pour le corps des attachés d'administration
 - du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social
 - du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social
 - du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils
 - du 27 août 2015 (arrêté qui détaille les règles de cumul entre l'IFSE et les autres primes)
- Circulaire du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique et du Ministère des finances et des comptes publics, relative à la mise en oeuvre du RIFSEEP

NOTRE ECLAIRAGE

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

Les collectivités devront modifier leur RI « <u>dans un</u> <u>délai raisonnable</u> », selon une réponse récente de la DGCL.



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

L'IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

- Niveau de responsabilité et d'expertise du poste
- Prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent
- la part **principale** liée aux
 fonctions, aux sujétions et à
 l'expertise versée **mensuellement**

Le CIA Le complément indemnitaire annuel

Engagement professionnel

Manière de servir

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

MAIS: les collectivités ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la FPE Un versement mensuel du CIA pourrait donc être envisagé, par exemple



LES PRINCIPES DE BASE DU RIFSEEP

Le maintien du régime indemnitaire à titre individuel

Selon le décret, le montant du régime indemnitaire perçu avant le déploiement de l'IFSEEP est garanti jusqu'à ce que les fonctions de l'agent évoluent



Attention, cette question n'est pas encore réglée au sein de la FPT (applicabilité?..)

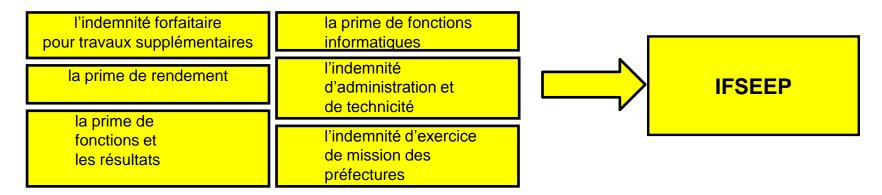
Observations:

- le montant garanti correspond uniquement au <u>montant de</u> <u>l'IFSE</u>. Le CIA qui serait versé viendrait donc <u>en supplément</u> du montant de régime indemnitaire actuellement versé aux agents
- Pour les agents percevant la PFR, le montant des parts fonctions et résultats est garanti, <u>sauf</u> si la part résultats est un versement exceptionnel



LES PRINCIPES DE BASE DU RIFSEEP

Le RIFSEEP exclut tout autre régime indemnitaire de même nature Les différentes primes et indemnités ayant vocation à être fondues dans son assiette sont :



En revanche, le RIFSEEP sera cumulable avec :

- les sujétions liées à la durée du travail : heures supplémentaires (IHTS), astreintes, permanences, travail de nuit, dimanche ou jours fériés...
- les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury
- les remboursements de frais de déplacement
- la GIPA, la NBI et le SFT



LES PRINCIPES DE BASE DU RIFSEEP

➤ La mise en place du RIFSEEP aura-t' elle une incidence sur les primes de l'article 111 (= « treizièmes mois » institués avant la loi du 26 janvier 1984)?

Non, mais rien n'interdit de supprimer ces primes, et de les intégrer éventuellement à l'IFSE.

> Quid des « faux » 13èmes mois, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas fait l'objet d'une délibération avant 1984?

La plupart du temps, les collectivités versent une « partie » d'une prime existante (IAT, IEMP, etc) pour « compenser » l'absence de 13e mois. Mais ces éléments de RI ont vocation à être « intégrés » à l'IFSE...



L'IFSE, OU INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE

Les arrêtés ministériels fixent :

- le nombre de groupes de fonctions pour chaque corps de l'Etat :
 - 4 groupes pour la catégorie A
 - 3 pour la catégorie B
 - 2 pour la catégorie C
- > Et les montants plancher et plafond afférents à chaque groupe

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

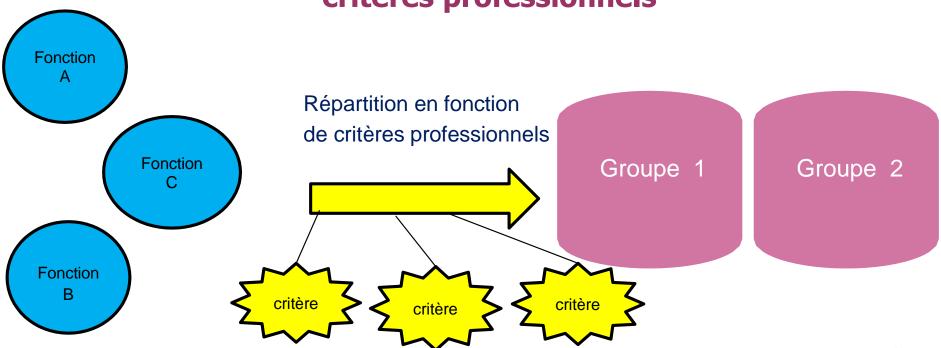
Observation : le nb de groupes ne serait pas contraignant pour la FPT, il serait donc possible de ne pas le respecter... Mais attention :

- Aux montants de l'indemnité, qui ne peuvent dépasser ceux prévus par arrêté
- A rester « raisonnable » : pas 1 groupe pour 1 fonction, et a contrario, au moins 2 groupes hiérarchisés dès lors qu'il y a plusieurs agents au sein de la même catégorie

L'IFSE

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

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





LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'EXPERTISE

Les 3 critères (de l'Etat) permettant la répartition des postes par groupes de fonctions sont :

| Critère 🕧

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Critère 2

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critère 3

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions

Les 3 critères ci-dessus concernent la FPE; les collectivités fixeront le montant alloué à chaque groupe de fonctions, et <u>les critères pour conduire cette répartition, après avis du Comité technique</u>

Exemple de la Circulaire de l'Etat, concernant les adjoints administratifs et techniques

GROUPE 1 Réservé aux fonctions suivantes

Sujétions et Responsabilités
ou
Encadrement et
coordination d'une équipe
ou
Maîtrise d'une compétence rare

Adjoints administratifs et techniques exerçant des fonctions de :

- •chef ou coordinateur d'équipe
- •régisseur d'avance et de recette
- •gestionnaire (si gestion intégrée)
- •agent de guichet (si forte exposition au public, tel guichet de préfecture)

GROUPE 2

Autres fonctions

Adjoints administratifs et techniques exerçant des fonctions de :

- assistant
- agent d'accueil
- gestionnaire
- •instructeur...

LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'EXPERTISE

- Les groupes de fonctions seront déconnectés du grade. Mais l'emploi du fonctionnaire doit correspondre à son grade...
- Les groupes de fonctions seront hiérarchisés. Le groupe 1 devra être réservé aux postes les + lourds ou les + exigeants
- > A noter : des montants spécifiques sont prévus pour les agents logés par nécessité absolue de service
- Pourquoi ? parce que les logements de fonctions sont des avantages en nature liés aux sujétions qui pèsent sur l'agent au titre de ses fonctions

Exemple de répartition en groupe de fonctions

Groupe de fonctions	Fonctions / Emplois	Critère 1 Encadrement / coordination	Critère 2 Technicité / expertise	Critère 3 Sujétions particulières / exposit.
A1	DGS, secrétaire général			
	Responsable d'une direction			Towns 11 day
A2	Emploi nécessitant une expertise particulière		NA-24-diag allows	Travail de nuit/travail le week-end/ dimanche et jours fériés/grande disponibilité/polyval ence
	avec encadrement			
Λ2	Adjoint d'une direction, responsable d'un Management	1	Maîtrise d'un logiciel métier	
A3	service, chargé de mission transversale	stratégique, transversalité,		
	Emploi nécessitant une expertise particulière	pilotage, arbitrage	Connaissances	
A4	sans encadrement		particulières liées aux fonctions	Travail en
	Autres emplois non répertoriés en gr 1, 2, 3	Équipe technique	(niveau : expert,	soirée/travail
	Encadrement ou coordination d'une équipe	/ coordination /	intermédiaire ou basique)	isolé/travail avec public particulier
B1	Emploi nécessitant une expertise ou fonctions	référents	basique)	
	complexes		 Habilitations	Travail horaire
B2	Adjoint à une fonction relevant du gr 1	Encadrement opérationnel	réglementaires, qualifications	imposé ou cadencé / environnement de travail (nuit,
	Gestionnaire / instructeur avec encadrement			
	Gestionnaire / instructeur sans encadrement			intempérie) /
B3	Assistant			missions spécifiques
	Autres emplois non répertoriés en gr 1 et 2			



Groupe de fonctions	Fonctions / Emplois	Critère 1 Encadrement / coordination	Critère 2 Technicité / expertise	Critère 3 Sujétions particulières / exposit.
C1	 Encadrement ou coordination d'une équipe Emploi nécessitant une ou des compétences particulières 	Équipe technique / coordination / référents	Maîtrise d'un logiciel métier Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique) Habilitations réglementaires, qualifications	Travail de nuit/travail le week-end/ dimanche et jours fériés/grande disponibilité/polyva lence Travail en soirée/travail
C2	 Assistant Agent d'accueil Autres emplois non répertoriés en gr 1 	Encadrement opérationnel		isolé/travail avec public particulier Travail horaire imposé ou cadencé / environnement de travail (nuit, intempérie) / missions spécifiques

Une méthode de hiérarchisation des postes

La cotation des postes = méthode qui permet de déterminer des <u>niveaux de responsabilité et de sujétions</u>

Elle consiste à :

- 1. définir dans un premier temps des **indicateurs**, en s'appuyant sur les 3 types de critères
- 2. définir ensuite une **échelle de points** pour chaque indicateur
- 3. attribuer à chaque poste le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, ce qui aboutit à une somme de points par poste

Avantage : en apparence + objective Inconvénient : complexité si trop d'indicateurs et de niveaux!

Conseil: rechercher la cohérence entre les indicateurs retenus pour classer les fonctions, et la grille d'évaluation de la valeur professionnelle utilisée dans le cadre de l'entretien professionnel > Fiches de poste indispensables

Montants réglementaires pour la FPE (1/2)

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	Total
ADMINISTRATEURS			
G1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
G2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE			
G1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
G1 logé	22 310 €	6 390 €	28 700 €
G2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
G2 logé	17 205 €	5 670 €	22 875 €
G 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
G3 logé	14 320 €	4 500 €	18 820 €
G4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
G4 logé	11 160 €	3 600 €	14 760 €
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS			
G1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
G2	15 300 €	2 700 €	18 000 €



Montants réglementaires pour la FPE (2/2)

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	Total
REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €	9 405 €
G3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
G3 logé	6 670 €	1 995 €	8 665 €
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS			
G1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
G2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
ADJOINTS ADMNISTRATIFS / AGENTS SOCIAUX / ATSEM / OPERATEURS DES APS / ADJOINTS			
D'ANIMATION / ADJOINTS TECHNIQUES			
G1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G1 logé	7 090 €	1 260 €	8 350 €
G2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
G2 logé	6 750 €	1 200 €	7 950 €





Le CIA

Le complément indemnitaire annuel

Engagement professionnel

Manière de servir

Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique, et repose notamment sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques



Elle ne correspond pas à l'ancienneté de l'agent, ni à sa manière de servir

Principe : le montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle doit être réexaminé selon un rythme à déterminer, mais sans obligation de revalorisation



Le décret prévoit un réexamen de l'IFSE :

- > en cas de changement de fonctions
- ➤ au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions*, et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- > en cas de changement de grade suite à une promotion

* <u>Dans ce cas</u>, la circulaire indique que la valorisation de l'EP doit reposer sur des critères objectifs, tels que l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures

Sont cités en exemple : l'interaction avec les différents partenaires - la connaissance des risques - la maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultation



➤ L'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux collectivités d'envisager la mise en place de **critères propres**

Il conviendra toutefois de veiller à :

- l'intégrer comme un élément de l'IFSE, et non du CIA
- prendre en considération les possibilités de mobilité : ainsi, l'enrichissement sur un poste des acquis de l'EP pourra être privilégié en cas de possibilités « réduites »
- ➤ Il appartient également à chaque collectivité de fixer la périodicité de révision de l'IFSE à partir :
- des critères d'appréciation qu'elle souhaite établir
- de la pertinence d'un délai + court que les 4 ans prévus, pour certaines fonctions par exemple
- de la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'IFSE

Exemples de ce qui pourrait être valorisé

Exemple de critères	Exemples d'indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formation réalisés
Parcours professionnel (avant la prise de poste) Diversité/ Mobilité	Nombre de postes occupésNombre d'employeurs
Connaissance de l'environnement de travail	Connaissance du fonctionnement général de la collectivité, de ses projets
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables



∠ Les positions possibles

Examen de l'expérience professionnelle

- Sans valorisation financière
- Avec possibilité de valorisation financière (en fonction des possibilités financières)

Examen de l'expérience professionnelle tous les ans

 Avec possibilité de valorisation en fonction de certains critères de l'entretien professionnel

Pas d'examen de l'expérience professionnelle, à la mise en place du nouveau RI

 Renvoi à une valorisation éventuelle à 4 ans



LE CIA, OU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL



Le complément indemnitaire annuel Engagement professionnel

Manière de servir

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

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

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

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



LE MONTANT DU CIA

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

15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A

12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B

10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

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



QUELQUES ARGUMENTS « POUR OU CONTRE » L'APPLICATION DU CIA

Application car:

- Reconnaissance de la contribution
 / différenciation
- Contribue à motiver les agents
- Professionnalisation des évaluateurs
- Marge de manœuvre pour faire progresser la situation d'un agent...

Conditions d'efficacité (et variantes possibles) :

- Montant significatif , sinon peu d'effet
- Modulable en fonction de l'absentéisme
- Modulable en fonction des résultats
 lien <-> Entretien professionnel

.. pas d'application car :

- Maîtrise de la masse salariale et/ou ressources insuffisantes (choix budgétaire de chaque collectivité)
- Montant qui serait peu significatif, donc peu d'effet
- Pas dans la « culture » de la collectivité



LA PRISE EN COMPTE DE L'ABSENTEISME

- Pour la FPE, les règles d'abattement en cas de maladie, qui sont fixées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et précisées par la circulaire du 22 mars 2011, s'appliquent à tous les régimes indemnitaires, dont le RIFSEEP
- ➤ Il convient de prévoir cette modulation dans la délibération (si non prévue, pas de maintien en cas d'absence)



LA PRISE EN COMPTE DE L'ABSENTEISME

Synthèse du régime prévu à l'Etat, pour rappel

Les primes sont maintenues pendant :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées
- les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité

Les primes sont suspendues pendant :

- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)

Néanmoins, les primes versées à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie demeurent acquises

REPÈRES POUR LA RÉDACTION DE LA DÉLIBÉRATION INSTAURANT LE RIFSEEP

Rubriques	Indications
Visas	Rappel des lois et règlements
Préambule	Exposé des motifs expliquant l'origine et le sens de la démarche
Nature	Composantes du RI : part liée à la fonction et part liée à la valeur professionnelle éventuellement
Bénéficiaires	Selon le statut (agents non titulaires?), le type d'emploi. Cas particuliers des agents logés.
Modalités d'attribution	 Présentation des groupes de fonctions Définition de l'expérience professionnelle Critères d'évaluation pour l'attribution du CIA Prise en compte de l'absentéisme Périodicité des versements de chaque part Maintien du régime indemnitaire antérieur

Annexes (éventuel) Grilles de cotation, tableaux de répartition des postes

Un modèle de délibération, à adapter, vous est proposé par le CDG74



LA CONCLUSION (POUR L'HEURE)

Nos conseils :

- > affiner, au besoin, l'organigramme, et finaliser les fiches de poste avant fin 2015 (nécessaires pour l'entretien pro)
- définir « vos » critères, et répertorier à partir de là les postes de votre collectivité au sein des groupes de fonctions
- ➢ envisager le travail de façon « globale » pour chaque cadre d'emplois - même ceux qui ne seront concernés qu'au 1er janvier 2017 - afin de respecter un équilibre d'ensemble, et d'éviter les distorsions dans l'appréciation de fonctions d'un niveau comparable.

PREPARER UNE COTATION DES POSTES	2 INITIER UNE CONCERTATION AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL (cotations et critères pro)	3 SAISIR LE CT	4 DELIBERER	5 EFFECTUER UNE INFO AUPRES DU PERSONNEL

25

II. VEILLE JURIDIQUE



- ✓ Indemnité de mobilité
- ✓ Formation d'intégration
- ✓ Projet de loi relative à la déontologie
- ✓ Projets relatifs à la rémunération et aux carrières des fonctionnaires



Indemnité de MOBILITE

Décrets nº 2015-933 et 934 du 30 juillet 2015

- ₹Compensation financière d'un changement de lieu de travail induit par une réorganisation territoriale.
- L'allongement de la distance correspond à la différence constatée, par l'itinéraire le plus court, entre la résidence familiale et l'ancien lieu de travail et la résidence familiale et le nouveau lieu de travail (trajets A/R).
 - ·Indemnité versée au plus tard dans l'année qui suit l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail.
 - ·Indemnité versée en totalité pour les agents dont la durée de travail est au moins égale au mi-temps et réduite de moitié pour ceux dont le temps de travail est inférieur au mi-temps.
 - · Remboursable si départ de la collectivité dans le délai fixé par l'assemblée délibérante, dans la limite d'un an.
 - · Délibération nécessaire, après avis du Comité technique.

Indemnité de MOBILITE

Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le lieu de travail	Montant plafond	
inférieur à 20 kms	Pas de versement	
Compris entre 20 et 40 kms	1 600 €	
Compris entre 40 et 60 kms	2 700 €	
Compris entre 60 et 90 kms	3 800 €	
Supérieur à 90 kms	6 000 €	

Formation d'intégration

Décret n° 2015- 1385 du 29 octobre 2015

La formation d'intégration est doublée pour certains cadres d'emplois de catégorie A et B.

Elle passe de 5 à 10 jours pour toutes les formations qui débutent après le **1**^{er} **janvier 2016.**

Cadres d'emplois de catégorie A concernés : attachés, ingénieurs, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, médecins, psychologues, conseillers des APS, sages-femmes, puéricultrices cadres de santé, puéricultrices, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, infirmiers en soins généraux, conseillers socio-éducatifs, directeurs d'enseignement artistique, professeurs d'enseignement artistique.

Cadres d'emplois de catégorie B : assistants socio-éducatifs, EJE, techniciens, animateurs, éducateurs APS, animateurs, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistants spécialisés d'enseignement artistique, rédacteurs, techniciens paramédicaux, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux.

Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Adopté le 7 octobre par l'Assemblée nationale en 1ère lecture Principales mesures :

- Renforcement des valeurs qui fondent les spécificités de l'action publique :
 - Dignité, impartialité, intégrité, probité
 - Neutralité
 - Laïcité
- Prévention des situations de conflit d'intérêts :
 - Déclarations d'intérêts et de patrimoine pour les fonctionnaires les plus exposés. Un décret en conseil d'état fixera la liste des emplois concernés
 - Dispositions permettant de mettre fin à une situation de conflit d'intérêts
 - Mise en place d'un système de protection des « lanceurs d'alertes »

- Limitation des possibilités de cumuls d'activités :
- Interdiction pour les agents à TC de créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime des travailleurs indépendants.
- •Interdiction de cumuler un emploi à TC avec un ou plusieurs emplois permanents à TC ou à TNC.
- •Sanctions disciplinaires et sanctions financières en cas de non-respect de l'interdiction.

Mais maintien de dérogations :

- •emplois à TNC
- activités accessoires sous le régime de l'auto-entreprise
- Renforcement des pouvoirs de la Commission de déontologie étendus à la prévention des conflits d'intérêts et au renforcement du contrôle des départs vers le privé.
- Renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles.

Harmonisation des garanties disciplinaires

- •Engagement de la procédure disciplinaire dans un délai maximum de 3 ans.
- •Sanctions du 1^{er} groupe : seul le blâme est inscrit au dossier pour une durée de 2 ans.
- •Nouvelles sanctions dans le 2ème groupe : radiation du tableau d'avancement, radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la CAP, déplacement disciplinaire.
- -Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur.
- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur.
- Décision de l'Autorité territoriale contenue dans un délai de 2 mois à compter de l'avis du Conseil de discipline.

Amélioration de la situation des non titulaires :

- Prolongation du dispositif d'accès à l'emploi titulaire jusqu'au 12/03/18.
- Prise en compte des services effectués auprès de plusieurs employeurs :
 - >Pour la transformation automatique du CDD en CDI
 - >Pour l'accès à l'emploi titulaire
- •Décompte de la durée de validité de l'inscription sur une liste d'aptitude lorsqu'un agent non titulaire est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 alors 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.
- •Création de Commissions consultatives paritaires, qui connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.
- Avis de la CCP avant toute sanction disciplinaire.
- Création d'un conseil de discipline de recours présidé par un

magistrat de l'ordre administratif.

- •Harmonisation des positions administratives afin de favoriser la mobilité des agents : suppression de la position hors-cadre.
- •Possibilité de fractionner le **congé de paternité** et d'accueil de l'enfant en deux périodes dont l'une est au moins de 7 jours.
- •Création d'un congé avec traitement pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité : -dans la réserve opérationnelle pour une

durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile.

-dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés, -dans la réserve sanitaire ou dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de 45 jours.

- -Amélioration du dialogue social avec notamment des mesures pour améliorer la carrière des fonctionnaires consacrant au moins 70% d'un temps plein à une activité syndicale (décharge de service ou mise à disposition).
- •Prolongation d'un an de la validité des listes d'aptitude : la durée totale est portée à 4 ans. La validité de l'inscription initiale est de 2 ans. Une réinscription est possible au terme des 2èmes et 3èmes années.

III. INFORMATIONS DIVERSES



PÔLE CARRIÈRES : UN CONSEIL STATUTAIRE ÉTOFFÉ

pour répondre aux questions relatives à la gestion des agents non titulaires de droit public

Contact: Marie-Dominique PETITPAS

(également chargée du secrétariat administratif des CT-CHSCT placés auprès du CDG74)

marie-dominique.petitpas@cdg74.fr

04 50 51 98 55/50

Tlj sauf le lundi (10-12h et 14-16h)



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

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



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