

LES PETITS DÉJEUNERS DU CDG

*Le rendez-vous professionnel des cadres & personnels
territoriaux en charge des Ressources Humaines*

ACTUALITES STATUTAIRES 2016 : **Une année dense pour la gestion des Ressources Humaines !**

Petit déjeuner du 20 mai 2016

Sandrine PIDERY, DGA, Responsable du service Gestion des carrières

Rony LAM-CHAN, Responsable du service Concours

SOMMAIRE

1. La fin de l'avancement d'échelon au mini
2. La réforme du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
3. La création du nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux
4. Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)
5. La loi relative à la "Déontologie et aux droits et obligations" : impacts statutaires pour la FPT
6. La prolongation du dispositif d'accès à l'emploi titulaire (sélection professionnelles)
7. les modifications relatives aux contractuels
8. Le télétravail

L'AVANCEMENT D'ECHELON

AVANCEMENT D'ECHELON

Art 78. LOI n°84-53 du 26 janvier 1984

- **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 »

- **Fin de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale ou intermédiaire**
(Art. 148 -LOI de finances n°2015-1785 du 29 décembre 2015)

- Durée **unique d'avancement** d'échelon :
 - ❖ accordé de plein droit.
 - ❖ a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

- Toutefois, il peut être fonction de la valeur professionnelle :
 - ❖ lorsque le statut particulier le prévoit
 - ❖ selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat

- Dispositions transitoires : Suppression progressive
= maintien de l'avancement à l'ancienneté minimale ou intermédiaire jusqu'à la publication des statuts particuliers et au plus tard :
 - ❖ jusqu'au **1^{er} juillet 2016** pour les cadres d'emplois :
 - de catégorie B ;
 - de catégorie A médico-sociale (infirmiers, personnels paramédicaux, des cadres de santé, filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801)

 - ❖ jusqu'au **1er janvier 2017** pour les cadres d'emplois :
 - pour la catégorie C
 - autres cadres d'emplois de catégorie A

Ancienneté prise en compte pour l'avancement d'échelon

Services comptant pour l'avancement d'échelon

- Les périodes de service en position d'activité, y compris les périodes de congés de maladie et de suspension de fonctions.
- La période normale de stage ainsi que sa prolongation due à un congé avec traitement.
- Lorsque le statut particulier le prévoit, les services accomplis en qualité de fonctionnaire ou de non titulaire avant le recrutement dans le cadre d'emplois ou l'emploi.
- Les services militaires pour tout ou partie de leur durée.
- Les services accomplis en position de détachement.
- Les services à temps partiel (y compris en cessation progressive d'activité) et à temps non complet sont comptés comme service à temps plein.
- La mise à disposition et la mise à disposition d'une organisation syndicale.
- Les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.
- La décharge totale ou partielle de services pour activités syndicales.
- La période donnant lieu à la reconstitution de la carrière d'un fonctionnaire lorsque l'administration doit procéder à cette formalité.
- Le maintien en surnombre dans la collectivité et la prise en charge par l'instance de gestion.
- Le congé parental compte (intégralement la 1^{ère} année puis réduites de moitié les années suivantes).

Sont exclues les périodes

- D'exclusion de fonctions
- De position hors cadres
- De disponibilité
- De congé de fin d'activité
- De congé spécial
- De prorogation de stage pour insuffisance professionnelle

LA REFORME DU CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

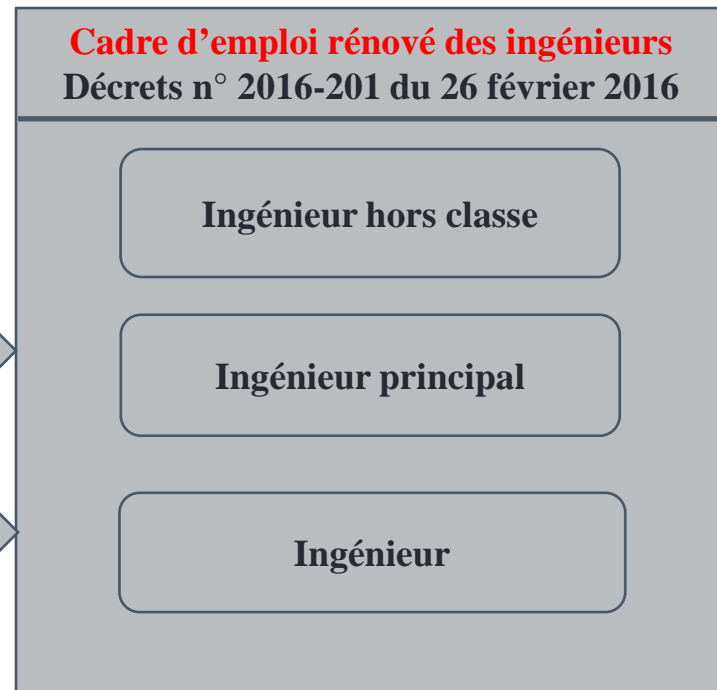
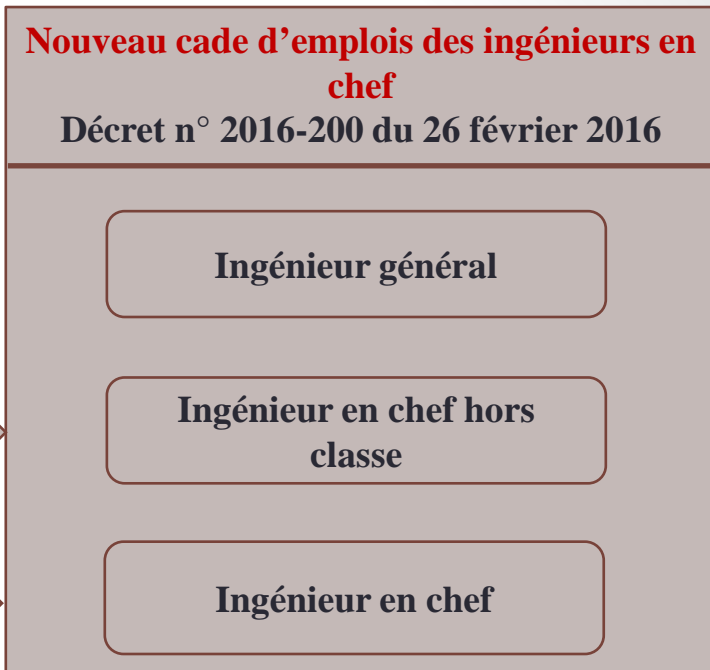
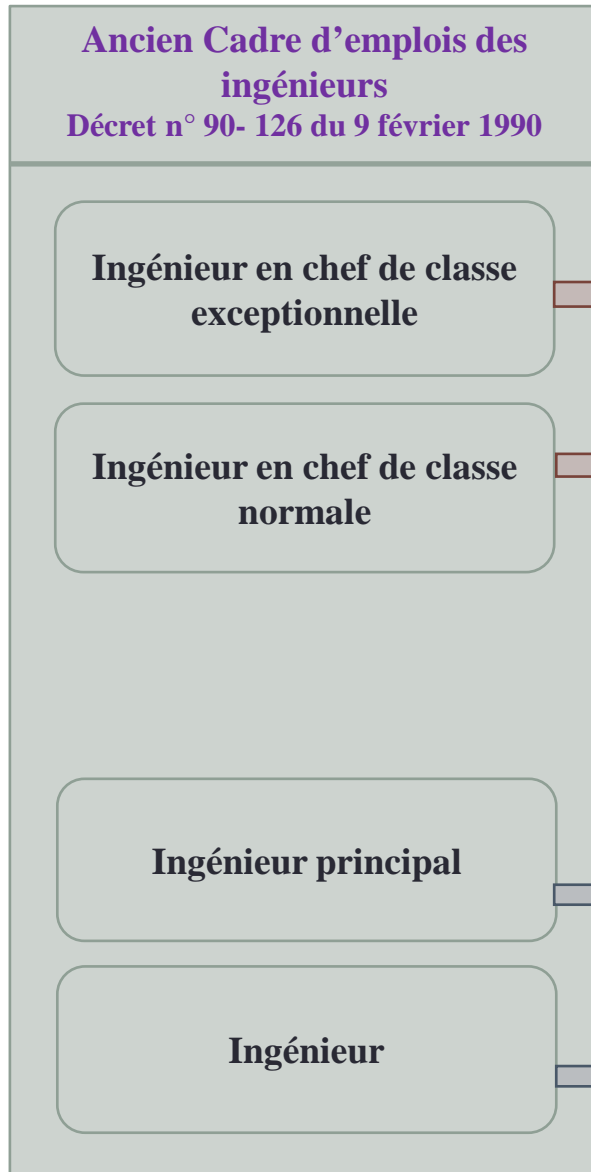
LA REFORME DU CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

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 a l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chef territoriaux

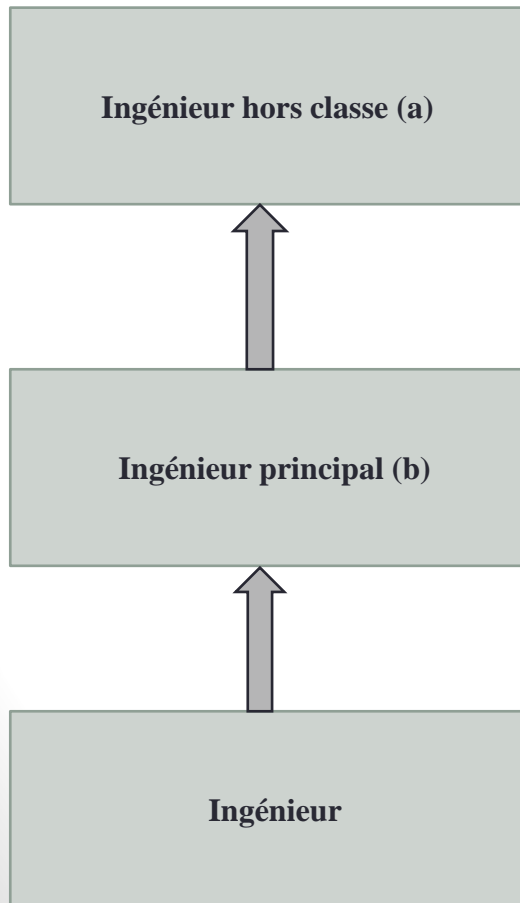
LA REFORME DU CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

- **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



CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

AVANCEMENT DE GRADE



Conditions d'avancement :

Avoir atteint au moins le 6ème échelon et justifier (a) :

❖ 1° Soit de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 durant les **10 années** précédant la date d'établissement du tableau d'avancement ;

ou

❖ 2° Soit de **8 années** de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966 durant les **12 années** précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

Conditions d'avancement :

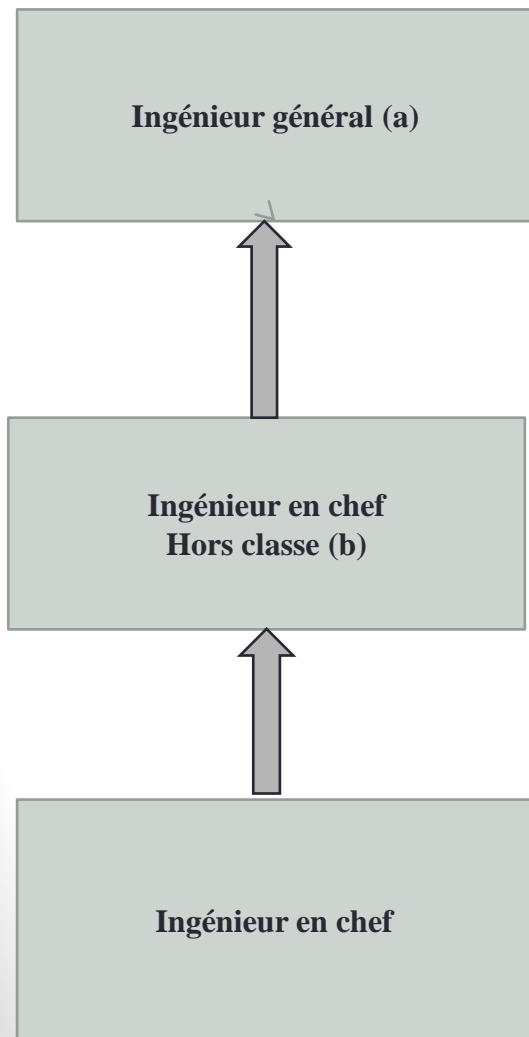
Avoir atteint au moins le 5ème échelon de leur grade et justifier de six ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois. (b)

Recrutement :

Concours sur épreuves (CDG) par spécialités
Ou
Promotion interne (CDG)

CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

AVANCEMENT DE GRADE



Conditions d'avancement (a) :

-Soit avoir atteint au moins le **5ème échelon** et avoir accompli, au cours d'une période de référence de **15 ans précédant la date d'établissement du tableau** d'avancement, **8 ans de services** en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fixé dans l'article 19 I du décret n°2016-200 du 26/02/2016

-Soit avoir atteint au **moins le 5ème échelon de leur grade** et qui ont accompli, au cours d'une période de référence de **15 ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement**, **10 ans de services en position de détachement** dans un ou plusieurs des emplois mentionnés à l'article 19 II du décret n°2016-200 du 26/02/2016

Conditions d'avancement (b) :

a) **6 ans de services effectifs** accomplis dans le grade et au moins **1 an d'ancienneté dans le 5ème échelon** ;

b) avoir **occupé pendant au moins 2 ans**, au titre d'une période de mobilité, en position d'activité ou de détachement dans les services de l'Etat ou de ses établissements ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, ou dans une collectivité ou un établissement autre que celle ou celui qui a procédé à leur recrutement dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux : **soit un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef ; soit l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 3 ; soit un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.**

RECRUTEMENT :

Concours sur épreuves (CNFPT) par spécialités
Ou
Promotion interne (CNPT)

LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX

LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX

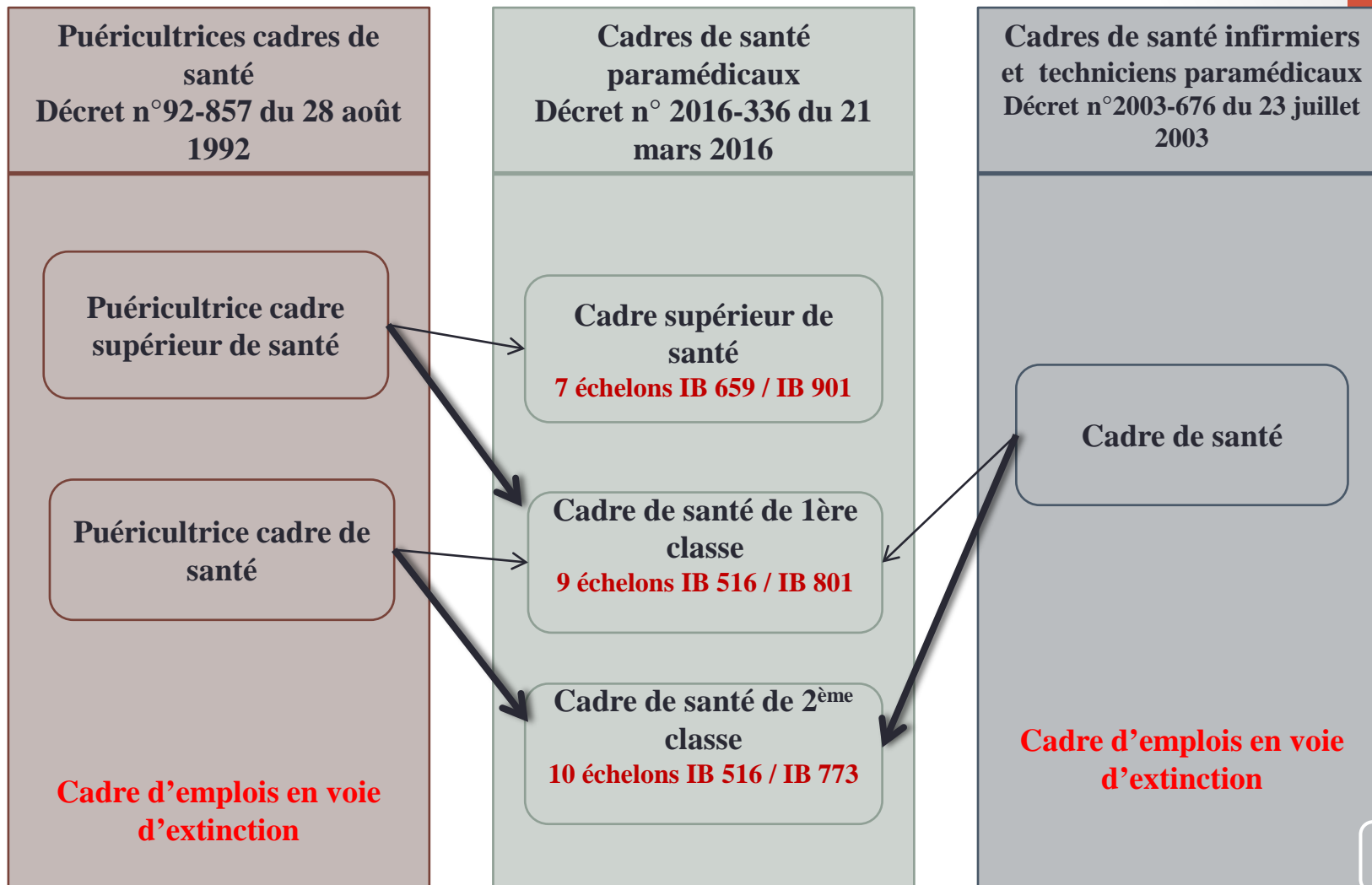
Références juridiques :

- **Décret n°2016-336 du 21 mars 2016** portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de sante paramédicaux
- **Décret n°2016-337 du 21 mars 2016** portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres territoriaux de sante paramédicaux

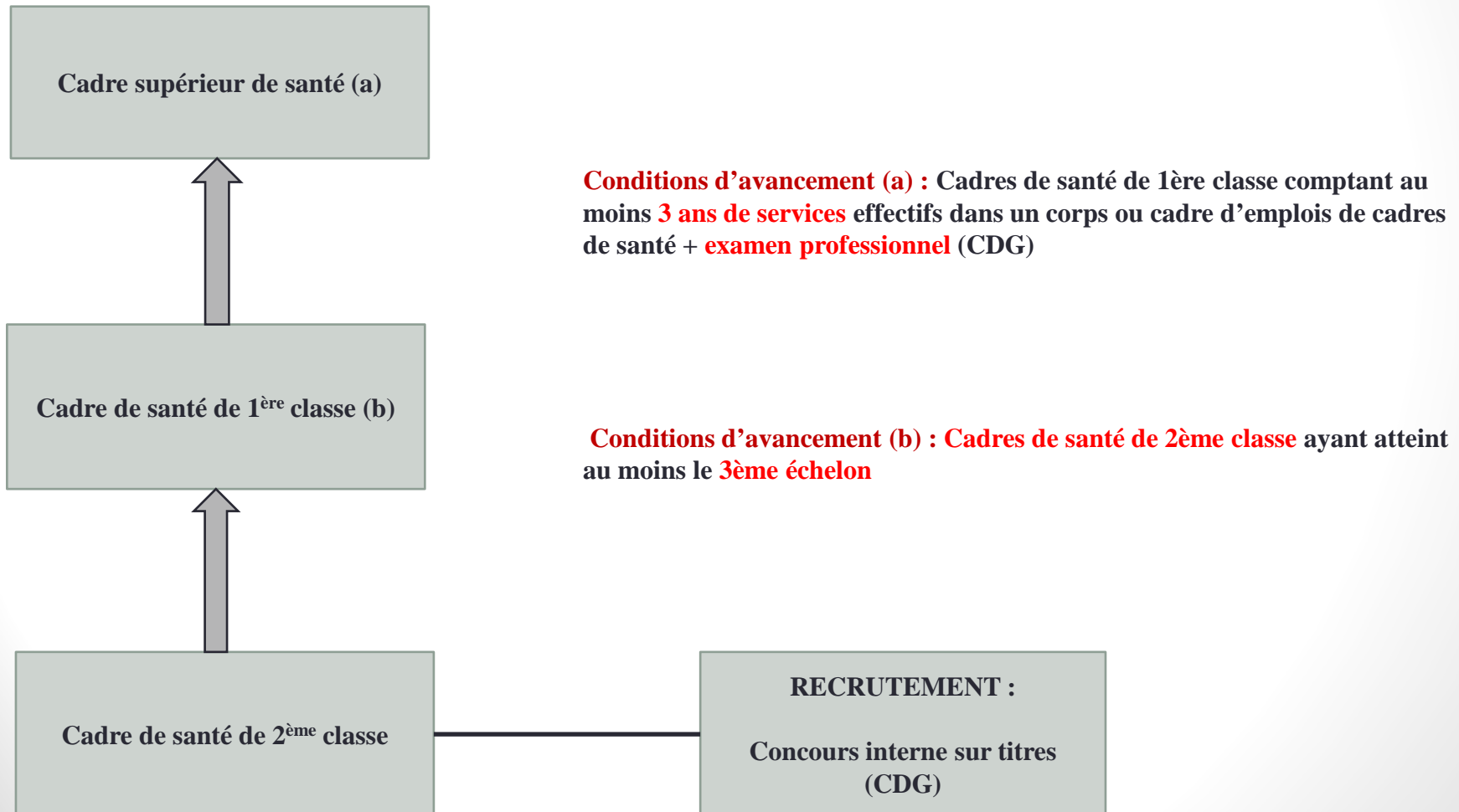
LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX

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

- Les agents appartenant à la catégorie active (*sous réserve de justifier de 17 ans de service dans la catégorie active*) disposent d'un droit d'option (art. 37 - loi n° 2010-751 DU 05/07/2010), durant **une période de 6 mois** à compter du **1er 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 sante ou de celui de cadres de sante infirmiers et techniciens paramédicaux (en voie d'extinction)



AVANCEMENT DE GRADE



Rappel : critères de classement en catégorie active au regard de la CNRACL

- Être affecté dans les services de santé des collectivités (services soins à domiciles, EHPAD, Attention : particularités pour les foyers logements où 4 conditions cumulatives sont nécessaires)
- Être en contact direct et permanent avec les malades
- Nécessité de prendre un arrêtés pour le classement en catégorie active (possibilité effet rétroactif à la date à laquelle les conditions sont réunies)
- Intégration dans ce cadre d'emplois fait perdre définitivement l'avantage du classement en catégorie active (même si l'agent a 15 ans de services catégories actives)
- Possibilité de partir à 60 ans (dérogation)

LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE :

**Régime Indemnitaire tenant compte
des Fonctions, des Sujétions, de
l'Expertise et de l'Engagement
Professionnel au sein de la Fonction
Publique d'État
(RIFSEEP)**

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Loi n°84-53 du 26 janvier 1984** - article 88
- **Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié**, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984
- **Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** : instauration RIFSEEP
- **Circulaire NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014** du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique et du secrétaire d'État : précisions des conditions de mise en œuvre au sein de la FPE
- **Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015** : modification du calendrier initial
- **Arrêtés ministériels** : définition des montants applicables aux corps et des groupes de fonctions

PRINCIPE : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au sein de la Fonction Publique d'État (RIFSEEP).
- Remplacement des primes liées aux fonctions applicables servies dans les différentes administrations de l'État.
- Objectifs : Unifier et simplifier le paysage indemnitare de la FPE et notamment :
 - ❖ Harmoniser l'architecture indemnitare en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente
 - ❖ Simplifier en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade
 - ❖ Valoriser les fonctions des agents (contrairement à la PFR plus axée sur les résultats)
 - ❖ Reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience
 - ❖ Favoriser la mobilité fonctionnelle
- Est applicable à tous les corps et emplois de la fonction publique de l'Etat (toutes les catégories statutaires A, B, C et toutes les filières sont concernées)
- Extension à la FPT et FPH (principe de parité - article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dès la publication d'un arrêté ministériel pour chaque corps de référence d'un cadre d'emplois)
- Remplace la PFR (abrogée à compter du 31 décembre 2015)
- La mise en place du RIFSEEP ne remet pas en cause le principe du caractère facultatif du régime indemnitare, le choix étant laissé aux employeurs locaux d'instituer ou non un régime indemnitare.

LES BENEFICIAIRES

- institué au profit des fonctionnaires de l'État (art 1 Décret 2014-513 du 20.05.2014)
- transposition à la FPT au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants.
- transposition à la FPT en application du principe de parité en matière indemnitaire au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants.

principe de parité = le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes et au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales.

- **Modalités :**
 - ❖ L'annexe au décret territorial fixe par cadre d'emplois les corps de référence de l'État, considérés comme équivalents.
 - ❖ dès qu'un arrêté ministériel prévoit l'attribution de ce régime indemnitaire à un corps de l'État, il peut être transposé au cadre d'emplois équivalent. = Détermination des plafonds par arrêté ministériels :
 - ✓ pour chaque corps, du nombre de groupes de fonctions,
 - ✓ des montants minimaux de l'indemnité applicables à chaque groupe,
 - ✓ des montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions, et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service.
- Sous cette réserve de parité, peuvent percevoir le RIFSEEP au sein de la Fonction Publique Territoriale :
 - ❖ Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires),
 - ❖ Les agents contractuels (attribution expressément prévue par voie de délibération)

LE CALENDRIER

Au 1^{er} juillet 2015 :

➤ **Filière administrative :**

- Administrateurs territoriaux - 1er juillet 2015.
Arrêté ministériel du 29.06.2015

Au 1^{er} janvier 2016 :

➤ **Filière administrative :**

- Cadre d'emplois des Attachés territoriaux.
- Cadre d'emplois des Secrétaires de mairie.
- Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux.
- Cadre d'emplois des Adjointes administratifs territoriaux
Arrêté ministériel du 03.06.2015 JO du 19.06.2015
Complété par l'arrêté ministériel du 17.12.2015 JO du 19.12.2015
Arrêté ministériel du 20.05.2014 JO du 22.05.2014,
Complété par l'arrêté ministériel du 18.12.2015 JO du 26.12.2015

➤ **Filière sociale :**

- Cadre d'emplois des Conseillers territoriaux socio-éducatifs.
- Cadre d'emplois des Assistants territoriaux socio-éducatifs.
- Cadre d'emplois des Agents sociaux territoriaux.
- Cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)
Arrêté ministériel du 03.06.2015 JO du 19.06.2015
Arrêté ministériel du 03.06.2015 JO du 19.06.2015
Complété par l'arrêté ministériel du 17.12.2015 JO du 19.12.2015
Arrêté ministériel du 20.05.2014 JO du 22.05.2014
Complété par l'arrêté ministériel du 18.12.2015 JO du 26.12.2015

➤ **Filière sportive**

- ❖ Cadre d'emplois des Éducateurs des activités physiques et sportives.
- ❖ Cadre d'emplois des Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives.
Arrêté ministériel du 20.05.2014 JO du 22.05.2014
Complété par l'arrêté ministériel du 18.12.2015 JO du 26.12.2015

➤ **Filière animation**

- ❖ Cadre d'emplois des animateurs territoriaux.
- ❖ Cadre d'emplois des Adjointes territoriaux d'animation.
Arrêté ministériel du 19.03.2015 JO du 31.03.2015,
Complété par l'arrêté Arrêté ministériel du 17.12.2015 JO du 19.12.2015
Arrêté ministériel du 20.05.2014 JO du 22.05.2014
Complété par l'arrêté ministériel du 18.12.2015 JO du 26.12.2015

Au du 1^{er} janvier 2017

- **Généralisation du RIFSEEP** pour tous les fonctionnaires d'État sauf ceux expressément exclus par arrêté. (art 7 - Décret 2014-513 du 20.05.2014)

Attention : sont exclus du principe de parité dans la FPT (car régime indemnitaire spécifique) :

- ❖ les sapeurs-pompiers professionnels
- ❖ la police municipale.

LA COMPOSITION DU RIFSEEP

➤ Le dispositif est ainsi fondé sur 2 parts **cumulables** :

❖ une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) liée aux fonctions et à l'expérience,

Et

❖ une part variable, le complément indemnitaire annuel (**CIA**), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

➤ **article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** relative à la fonction publique territoriale = la somme des 2 parts ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État pris en référence

L' IFSE

➤ indemnité principale

➤ MONTANT :

- ❖ **compte tenu des fonctions exercées par l'agent (est fixé selon le niveau de responsabilité, de technicité, d'expertise, d'expérience ou qualification requise à l'exercice des fonctions)**
- ❖ **de son expérience professionnelle (notion d'expérience professionnelle précisée par circulaire ministérielle :**
 - **est liée à la « connaissance acquise par la pratique »,**
 - **doit être distinguée de la manière de servir et de la valorisation de l'engagement professionnel.)**

➤ versement est mensuel

L' IFSE

- Fixation du montant de l'indemnité en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions

- **Les critères :**
 - ❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (identifier les postes comportant l'exercice de responsabilités, d'encadrement d'une équipe ou de pilotage de projets)
 - ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition de compétences ou encore des acquis de l'expérience professionnelle)
 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (identifier de fortes contraintes liées à l'exercice des fonctions ou à l'affectation).

- **Principe de libre administration** : critères non obligatoires, pour collectivités territoriales.
- Interdiction d'établir des **critères étrangers** aux fonctions, comme par exemple ceux liés à la manière de servir.
- Peuvent conditionner le versement du CIA

LE CUMUL

Se substitue :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires la prime de rendement (**IFTS**),
- l'indemnité de fonctions et de résultats (**PFR**),
- la prime de fonctions informatiques,
- l'indemnité d'administration et de technicité (**IAT**),
- la prime de rendement,
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (**IEMP**).

Cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées : exemple les frais de déplacement
- les dispositifs d'intéressement collectif: exemple la prime d'intéressement
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat: exemple indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA,
- la nouvelle bonification indiciaire (**N.B.I.**),
- avantages collectivement acquis (ex : prime de fin d'année au sens de l'article 111 de la Loi n°84-53) ,
- Prime des responsabilités,
- le supplément familial de traitement
- prime d'encadrement éducatif de nuit,
- indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- astreintes,
- indemnité pour travail dominical régulier,
- indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié
- logement de fonction pour nécessité absolue
- Avantages acquis avant publication loi statutaire (prime 13^{ème} mois ...)

Possibilité d'exceptions à la règle de non cumul (listées de manière exhaustive par l'arrêté du 27 août 2015).

L'IFSE : LES CAS DE REEXAMEN

- réexamen du montant de l'IFSE (article 3 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) :
 - ❖ 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 à la suite d'une promotion

LE CIA

- **Prise compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (attribution individuelle entre 0% et 100%)**
- **Appréciation de :**
 - ❖ **la valeur professionnelle de l'agent,**
 - ❖ **son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,**
 - ❖ **son sens du service public**
 - ❖ **sa capacité à travailler en équipe**
 - ❖ **sa contribution au collectif de travail**
 - ❖ **Eventuellement : l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service**
 - ❖ **fondée sur l'entretien professionnel**
- **Versement facultatif**
- **Caractère complémentaire = ne peut excéder l'IFSE**
- **Périodicité : semestriel ou annuelle**

LE CIA

- montant maximal est déterminé par arrêté interministériel
 - Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0 % et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.
 - le montant maximal du CIA ne peut excéder :
 - ❖ *15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A*
 - ❖ *12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B*
 - ❖ *10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C*
- But : éviter disproportion, plafonds qui ne s'imposent pas pour la FPT***
- N'est pas automatiquement reconductible

MODALITES D'APPLICATION

- **L'abrogation des dispositifs indemnitaires antérieurs et ses conséquences dans la fonction publique territoriale**
- les délibérations des collectivités territoriales qui avaient institué les primes abrogées (ex PFR) n'ont pour partie plus de base légale. **montant maximal est déterminé par arrêté interministériel**
- **Garantie indemnitaire** (Décret 2014-513 du 20.05.2014 - art 6) :
 - ❖ = maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu avant le passage au RIFSEEP :
 - jusqu'à ce qu'il change de fonctions
 - prise en compte également de la part liée à l'atteinte des résultats
 - ❖ Pas obligatoire pour collectivité (principe de libre administration)
 - ❖ Si maintien du régime indemnitaire antérieurement perçu, exclusion :
 - La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités compensatrices ou différentielles.
 - L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
 - Les remboursements de frais et les indemnités d'enseignement ou de jury.
 - Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (cumulables avec l'IFSE).
 - Les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

MODALITES D'APPLICATION

➤ **Avis du CT sur :**

- ❖ la détermination des groupes de fonctions,
- ❖ les critères liés à l'exercice des fonctions et à l'expérience et l'expertise pour l'IFSE,
- ❖ les critères liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le CIA,
- ❖ la détermination des critères de modulation,
- ❖ la détermination des plafonds,
- ❖ la détermination des périodes et conditions de réexamen.

➤ **Délibération** : définition des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité.

- ❖ L'IFSE : détermination pour chaque cadre d'emploi de :
- ❖ nombre de groupes de fonctions (au moins 1, déconnecté du grade car les fonctions devant correspondre au grade = répartition de fonctions type par groupe, basée sur des critères liés à l'exercice des fonctions),
- ❖ Possibilité versement du complément indemnitaire (CI), au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir,
- ❖ les montants maximaux applicables à chacune des parts, sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de l'État. (la somme de ISFE et CI ne doit pas dépasser les primes octroyées aux fonctionnaires d'État)
- ❖ Critères de variation du montants des indemnités
- ❖ Extension aux contractuels
- ❖ Critères et périodicité de réexamen

MODULATION ET CRITERES

➤ Pour L'IFSE :

- ❖ Rappel est liée à l'exercice des fonctions, des modulations fondées sur l'absentéisme ou des sujétions particulières sont possibles.
- ❖ ne peut être liée à la manière de servir.
- ❖ L'affectation d'un agent au sein d'un groupe exclusivement au vu de critères fonctionnels (circulaire ministérielle NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014) relative à la mise en œuvre du RIFSEEP préconise de constituer au plus :
 - 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie A,
 - 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie B,
 - 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie C.
- ❖ le nombre de groupes ne s'impose pas aux collectivités territoriales. (groupe 1 réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.)
- ❖ le montant individuel attribué ne peut être conditionné par des éléments liés à la performance ou encore à la manière de servir (est fonction du groupe auquel il appartient compte tenu des missions exercées
- ❖ Possibilité de tenir compte de l'expérience professionnelle ou de la mobilisation des acquis.
- ❖ Exemple : si 2 agents occupant des fonctions identiques percevront :
 - une part socle d'IFSE identique au titre des fonctions qu'ils occupent,
 - une part modulée d'IFSE tenant compte de l'expérience professionnelle.

MODULATION ET CRITERES

➤ **Pour le CIA :**

- ❖ **possibilité d'attribuer un taux variant entre 0 et 100 %**
- ❖ **Possibilité ainsi que la faculté de ne pas le reconduire d'une année à l'autre font du CIA (caractère variable et facultatif)**

Montants de référence	Plafond annuel de l'IFSE								Montant maximaux annuels du CIA			
	Sans logements de fonction gratuit				Avec logements de fonction gratuit							
	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4
Administrateur	49 980	46 920	42 330	-	49 980	46 920	42 330	-	8 820	8 280	7 470	-
- Attaché - Secrétaire de mairie	36 210	32 130	25 500	20 400	22 310	17 205	14 320	11 160	6 390	5 670	4 500	3600
Conseillers socio- éducatifs	19 480	15 300	-	-	19 480	15 300	-	-	3 440	2 700	-	-
- Rédacteur - Éducateur des APS - Animateur	17 480	16 015	14 650	-	8 030	7 220	6 670	-	2 380	2 185	1 995	-
- Technicien	11 880	11 090	10 300	-	7 370	6 880	6 390	-	1 620	1 510	1 400	-
- ASE	11 970	10 560	-	-	11 970	10 560	-	-	1 630	1 440	-	-
- Adjoint administratif - Opérateur des APS - Adjoint d'animation - ATSEM - Agent social	11 340	10 800	-	-	7 090	6 750	-	-	1 260	1 200	-	-

**LA LOI RELATIVE À
LA « DÉONTOLOGIE ET
AUX DROITS ET
OBLIGATIONS DES
FONCTIONNAIRES »**

PRESENTATION

➤ Historique :

- ❖ Juillet 2013 : Dépôt initial du projet de loi
- ❖ Octobre 2015 : Adoption du texte par l'Assemblée nationale
- ❖ 27 janvier 2016 : projet adopté en 1ere lecture avec modifications au Sénat
- ❖ 29 mars 2016 : passage en commission mixte paritaire (CMP)
- ❖ 7 avril 2016 : adoption de la loi
- ❖ 21 avril 2016 : publication au JO de la **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016**

➤ Composition : 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

PRESENTATION

- **La prévention des conflits d'intérêts :**
- **Définition du « conflit d'intérêt »**
- **Déclaration d'intérêts et déclaration de situation patrimoniale => au plus tard le 1er**
- **novembre 2016**
- • **A la prise de fonctions**
- • **A 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 a 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 a compromettre son Indépendance

➤ **2 interdictions renforcées :**

- o Créer / reprendre une entreprise pour un agent à TC exerçant ses fonctions a
- temps plein
 - => demande d'autorisation préalable auprès de la Commission de déontologie
 - => solution du temps partiel sur autorisation et limite dans la durée
- De cumuler un emploi permanent a TC avec un ou plusieurs autres emplois permanents à TC (interrogation concernant la règle des 115 %)

MODIFICATIONS DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE CUMUL D'ACTIVITÉS

- **Cas particulier des hauts fonctionnaires** dirigeant dans le secteur privé : ils seront privés 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 :
 - de compatibilité (avis ne liant pas d'administration)
 - de compatibilité avec réserves (avis liant l'Administration et s'imposant à l'agent)
 - d'incompatibilité (avis liant l'Administration et s'imposant à l'agent)
 - 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**
- **nouveau rôle des chefs de service**
 - - Dignité
 - - Impartialité
 - - Intégrité
 - - Probité
 - - Neutralité
 - - Laïcité
- ***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***

Conséquences sur la procédure disciplinaire

➤ **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 détache 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**
- **Conge 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 des lors qu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans une autre FP

➤ **Ouverture de la mise à disposition auprès :**

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

Les congés familiaux

- **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 : 2 nouveautés** :
 - possibilité de fractionner ce conge (*antérieurement prise consécutive*) en 2 périodes dont la
 - plus courte est au moins égale à 7 jours
 - extension du droit a ce conge, 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")

EGALITÉ FEMMES / HOMMES

Elections professionnelles : les listes de candidats sont composées d'un nombre de

- **femmes et d'hommes correspondant a 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 1er renouvellement**
- **50 % à partir du 2e 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 a compter du 1er janvier 2019**

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT CONCOURS

- **Allongement de la durée d'inscription sur la liste d'aptitude :**
 - durée totale 4 ans a condition d'avoir demande par écrit à être maintenu sur la liste au terme des 2 premières années suivant son inscription initiale et au terme de la 3e

 - 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*

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 a 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 CHSCT :**

- accorde 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***

Dispositions relatives au dialogue social

- **carrière du représentant syndical en** décharge d'activité de service ou mise à disposition
- **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, des 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 a cet entretien sans être soumis a une appréciation de sa valeur professionnelle
- ***Décret attendu pour l'ensemble de ces dispositions***

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 des CDG

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

Compétences des CDG

Modification du régime de la prise en charge par les CDG

- Lorsqu'un emploi est supprimé et a l'issue d'un surnombre, le fonctionnaire momentanément prive 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*)

**LA PROLONGATION DU DISPOSITIF
DE TITULARISATION
APRES SELECTION
PROFESSIONNELLE
INSTAURÉ PAR LA LOI N°2012-347
DU 12 MARS 2012**

LES SELECTIONS PROFESSIONNELLES

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- **Loi n°2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

LES SELECTIONS PROFESSIONNELLES

➤ RAPPEL DU DISPOSITIF

Par dérogation au principe du recrutement par concours, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 permettait aux agents contractuels, remplissant l'ensemble des conditions requises, d'accéder aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux et ce, pendant une période de 4 ans, soit jusqu'au 13 mars 2016.

➤ APPORTS DE LA LOI RELATIVE A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

L'entrée en vigueur de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 a notamment pour effet de prolonger ce dispositif de titularisation suite à sélection professionnelle pour une durée de 2 ans, soit jusqu'au 13 mars 2018, et de modifier les conditions d'éligibilité.

Cependant, la mise en œuvre de cette mesure nécessite la parution préalable d'un décret d'application. Aussi, à ce jour, seul le recensement des agents éligibles est à effectuer.

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Sont éligibles les agents recrutés à temps complet ou à temps non complet pour une quotité de temps de travail \geq à 50 % d'un temps complet soit :

- ❖ en CDI au 31/03/2013 (*agents engagés par le biais d'un CDI « de droit commun » ou résultant d'une transformation de plein droit du CDD en CDI*)
- ❖ en CDD au 31/03/2013 occupant un emploi permanent pourvu conformément aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Condition d'ancienneté

- **Pour les agents en CDI** : aucune condition de durée n'est exigée.
- **S'agissant des agents en CDD** : Justifier d'une durée minimale de **4 années de services publics effectifs** en équivalent temps plein accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui emploie l'agent au **31/03/2013** soit :
 - ❖ Entre le **31/03/2007** et le **31/03/2013**,
 - ❖ ou
 - ❖ A la date de clôture des inscriptions au recrutement sous réserve de comptabiliser **au moins 2 années** en équivalent temps plein entre le **31/03/2009** et le **31/03/2013**.

Article 15 I de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

LE RÔLE DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

- L'ouverture de ce dispositif ne revêt pas un caractère obligatoire puisqu'il doit résulter des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.
- L'autorité territoriale s'assure que l'agent candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions, déterminées par le statut particulier, correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent.

Article 18 IV de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

- La nomination en qualité de stagiaire pourrait induire, le cas échéant, une procédure de création de poste préalable dans l'hypothèse où l'agent n'occuperait pas un poste permanent créé au tableau des effectifs.

LES 8 ETAPES DE LA MISE EN OEUVRE DES SELECTIONS PROFESSIONNELLES

Etapas	Rôle de la collectivité
<p>1^{ère} étape Dès à présent</p>	<p>Recenser les agents éligibles au dispositif de titularisation</p>
<p>2^{ème} étape Dès la parution du décret d'application</p>	<p>Etablir :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Un rapport portant sur le bilan de la transformation de plein droit des CDD en CDI au 13/03/2012, de la conclusion des CDI « de droit commun » (reconduction des CDD en CDI lorsque l'agent justifie d'une durée de services publics d'au moins 6 ans) et la situation des agents remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation jusqu'au 12/03/2016. o Un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 13/03/2018. Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement. <p style="text-align: right;">Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012</p>
<p>3^{ème} étape Dans un délai de 3 mois à compter de la parution dudit décret</p>	<p>Présentation du rapport et le programme pluriannuel pour avis au comité technique (C.T.). Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1er janvier 2017, présentation du rapport et du programme pluriannuel au CT au plus tard le 30 juin 2017.</p> <p style="text-align: right;">Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012</p>

LES 8 ETAPES DE LA MISE EN OEUVRE DES SELECTIONS PROFESSIONNELLES

Etapas	Rôle de la collectivité
<p>4ème étape</p> <p>Après le recueil de l'avis du C.T.</p>	<p>Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en œuvre par l'autorité territoriale.</p> <p>Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012</p>
<p>5ème étape</p> <p>Après l'approbation du programme pluriannuel</p>	<p>Informé individuellement les agents éligibles dès lors qu'un poste correspondant au grade de l'agent est ouvert dans le cadre du programme pluriannuel. Cette information doit notamment porter sur les conditions de classement.</p>
<p>6ème étape</p> <p>Après l'information individuelle</p>	<p>Organisation des sélections professionnelles par la collectivité territoriale ou l'établissement public ou, dans le cadre d'une convention, par le Centre de gestion. Cette sélection est confiée à une commission d'évaluation professionnelle.</p> <p>Article 19 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012</p>

LES 8 ETAPES DE LA MISE EN OEUVRE DES SELECTIONS PROFESSIONNELLES

Etapes	Rôle de la collectivité
7ème étape Après l'ouverture des sessions de recrutement	<p>Réunion du jury de la commission d'évaluation professionnelle qui procède à l'audition de chaque agent candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. Elle dresse ensuite, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des agents aptes à être intégrés.</p> <p>Article 20 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012</p>
8ème étape Après l'établissement de la liste des agents aptes à être intégrés	<p>L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes par ladite commission pour une durée de 6 mois. La titularisation devra expressément être prononcée aux termes de cette période de stage.</p>

**LES PRINCIPALES
MODIFICATIONS
RELATIVES AUX AGENTS
CONTRACTUELS DE
DROIT PUBLIC**

APPLICABILITÉ DU DÉCRET n°2015-1912 du 29 DÉCEMBRE 2015

- Les modifications issues du **Décret n°2015-1912 du 29 Décembre 2015** qui modifie le décret n° 88-145 du 15 Février 1988
- **Applicable depuis le 1er janvier 2016**
- **Exceptions** pour les contrats conclus **avant le 1er janvier 2016** :
 - ❖ Les mentions obligatoires du contrat (art 3) à compléter en cas de renouvellement pour les CDD et dans les 6 mois pour les CDI (*jusqu'au 30 juin 2016*)
 - ❖ Pas de changement pour les modalités de la période d'essai en cours
 - ❖ Pas de changement pour les demandes de renouvellement ou de réemploi des congés prévus aux articles 15, 17 et 18 pris antérieurement au 1er janvier 2016
 - ❖ Disposition transitoire pour la prise en compte du congé parental pour le calcul de l'ancienneté et de la durée de service, s'il a débuté avant le 1er janvier 2016
 - ❖ Pas de changement pour la procédure de licenciement débutée avant le 1er janvier 2016
- **Entretien professionnel** à partir de 2016 pour les activités réalisées en 2016

PERSONNEL CONCERNÉ

(art 1er)

➤ **Application totale :**

- ❖ Contractuels sur des besoins permanents ou non permanents
- ❖ Emplois fonctionnels sous contrat, collaborateurs de cabinet et de groupe d'élus
- ❖ Contractuels transférés depuis une personne privée ou publique

➤ **Application partielle :**

- ❖ Assistants maternels et familiaux
- ❖ Contractuels du dispositif PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat)
- ❖ Personnes handicapées pour une période contractuelle avant la titularisation Inapplication aux vacataires

➤ **Sont exclus :**

- ❖ les agents publics « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés » (*vacations*)
- ❖ tous les agents de droit privé (contrat d'apprentissage et contrats aidés – CUI/CAE – Emplois d'avenir)

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

(art 2)

- Aptitude physique
- compatibles en France et à l'étranger pour tous les candidats
- Positions régulière au regard du service national (sauf réfugiés ou apatrides)
- Compatibilité des condamnations (en France et à l'étranger) avec l'exercice des fonctions
- Position régulière au regard du service national (France ou étranger)
- Position régulière pour les étrangers (séjour et droit d'asile)
- Nouvelle condition : **Donner ses certificats de travail** délivrés par les collectivités ou établissements publics territoriaux attestant de l'ancienneté de services publics

LES DOCUMENTS DONNÉS À L'AGENT

(ART 3)

➤ **Le contrat :**

❖ **Écrit**

❖ **Mentions obligatoires (art 3) :**

Motif du recrutement :

- (mention de l'article et de l'alinéa)
- 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)
 - pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (art 3.1 – art 3.2)

Date d'effet, durée, fin

Définition du poste occupé

Catégorie hiérarchique

Conditions d'emploi

Éventuelle période d'essai (date début et fin) :

Rémunération (traitement et RIFSEEP le cas échéant)

Droits et obligations de l'agent

LES DOCUMENTS DONNÉS À L'AGENT

(ART 3)

➤ **Le contrat :**

- ❖ Les contrats conclus avant le **1^{er} janvier 2016** doivent être complétés :
 - ❑ En cas de renouvellement pour les CDD
 - ❑ Dans les 6 mois pour les CDI (jusqu'au 30 juin 2016)

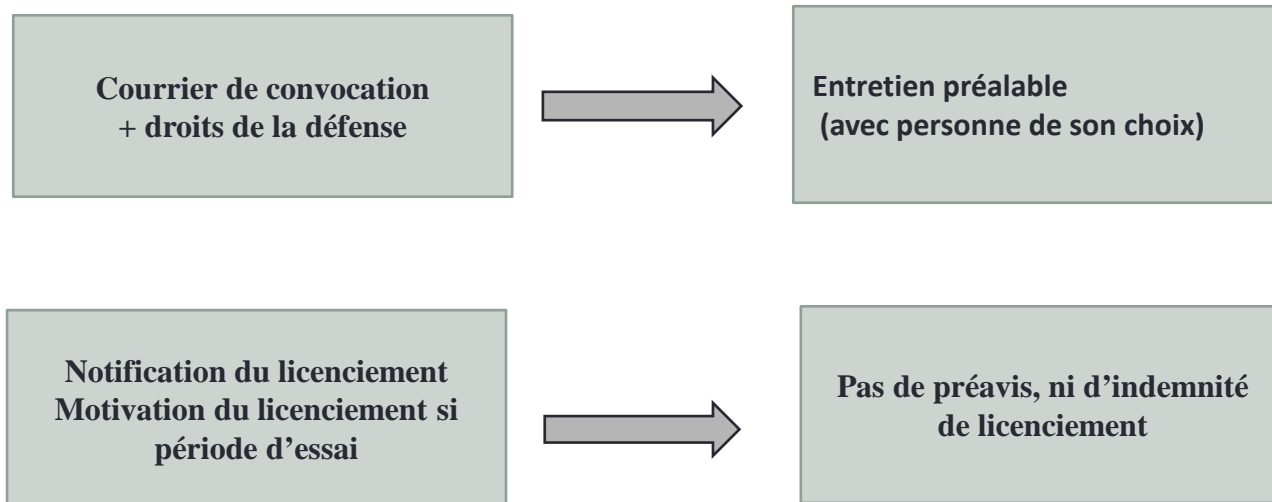
➤ **Les annexes :**

- ❖ Règlement intérieur
- ❖ Certificats de travail délivrés par les précédents employeurs territoriaux
- ❖ Descriptif précis du poste pour les contractuels du 3-2

LA PÉRIODE D'ESSAI (ART 4)

- Calcul : 1 jour ouvré pour 1 semaine de durée de contrat
- **Instauration de plafonds de période d'essai maximum prévu par décret** : variable selon la durée initiale du CDD ou en cas de CDI (voir art 4) :
 - ❖ *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*
- Possibilité de **renouveler 1 fois** pour une durée maximale de la durée initiale de la période d'essai (à prévoir dans le contrat),
- Absence de période d'essai en cas de renouvellement par une même autorité avec le même agent pour les mêmes fonctions
- Pas d'application aux contrats en cours

LICENCIEMENT EN COURS /AU TERME DE LA PÉRIODE D'ESSAI (ART. 4)



- **Entretien préalable (possibilité assistance avec personne de son choix)**
- **Notification du licenciement par lettre RAR ou remise en main propre**
- **Motivation du licenciement seulement pour licenciement en cours de période d'essai**
- **Pas de préavis, ni d'indemnité de licenciement**

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

(art.1-3)

- Exclusivement pour **CDI** et **CDD supérieurs à 1 an**

- Même procédure que pour les fonctionnaires

- Avec **2 différences** :
 - ❖ L'agent relève de la commission consultative paritaire (CCP – saisine dans un délai d'1 mois à compter de la réponse de l'autorité territoriale pour demande de révision)
 - ❖ Sont abordés les projets de préparation aux concours à la place de la carrière et de la mobilité

LA REMUNERATION

(Art 1-2)

- **Objectif** : fixer une rémunération objective et évolutive

- **Fixation de la rémunération** en début de contrat en considération :
 - ❖ Des fonctions occupées,
 - ❖ De la qualification requise pour leur exercice,
 - ❖ De la qualification de l'agent
 - ❖ De l'expérience professionnelle de l'agent

- **Obligation de « réévaluation »** pour les **CDI** au moins tous les **3 ans** : entretien d'évaluation, évolution des fonctions, etc

LE MODE DE CALCUL DE LA DURÉE DES SERVICES EFFECTIFS

(Art 27, 28-1, 14-IV)

➤ **Utile pour :**

- ❖ le calcul des droits à congés,
- ❖ Les droits à formation,
- ❖ La réévaluation de la rémunération,
- ❖ L'accès aux concours internes
- ❖ La classement des lauréats de concours
- ❖ Le préavis de démission et de licenciement

➤ **Sont pris en compte :**

- ❖ 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
- ❖ Suppression de l'exigence de services continus pour l'ouverture de certains congés (art.30)

➤ **Calcul de l'ancienneté de service pour l'ouverture des droits à congés (art 28-II) :**

- ❖ Ensemble des services dans la collectivité, sauf interruption de fonctions > à 4 mois pour les agents recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art 28-III)
- ❖ Modalités variables de calcul pour les autres contractuels et selon le congé (art 28-II et 29)

LES CONGES

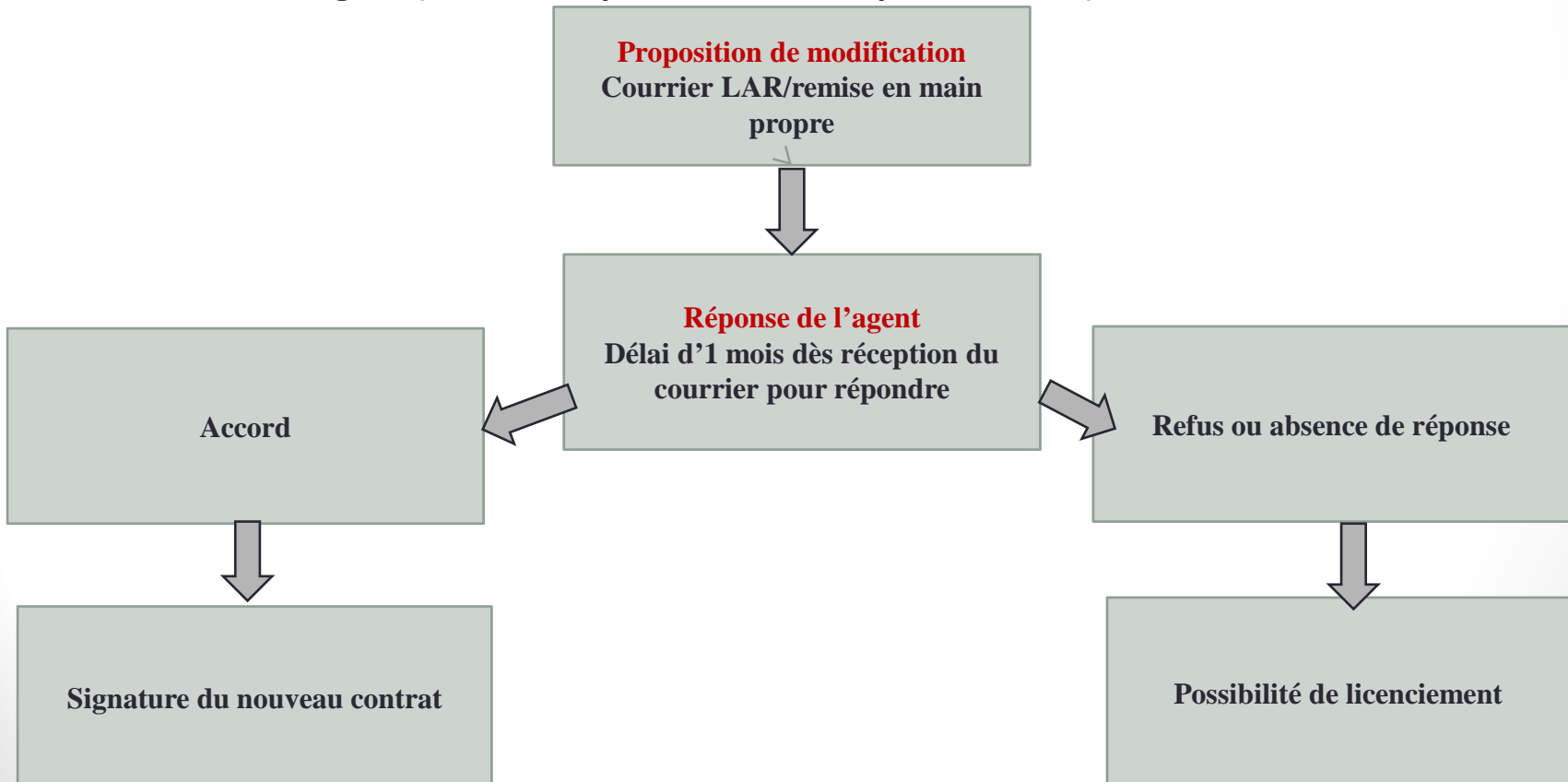
- **Instauration d'un congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours/ pour effectuer un stage/une période de scolarité (art 35-3)**
 - ❖ Accordé de droit, y compris en cas de prolongation
 - ❖ Sans rémunération
 - ❖ Si titularisé => fin de plein droit du contrat sans indemnité, ni préavis
 - ❖ S'il n'est pas titularisé ou à l'issue de la préparation ou s'il n'est pas admis au concours => l'agent est réemployé pour la durée du contrat restant à courir (art 33)
- **Suppression de l'obligation d'avoir exercé de manière continue ses fonctions pour l'ouverture du droit à**
 - ❖ Congé de grave maladie
 - ❖ Congé parental
 - ❖ Congé sans rémunération pour motifs familiaux (de droit)
- **Harmonisation de certains congés avec ceux des fonctionnaires**
 - ❖ Ajout des congés d'accueil d'un enfant
 - ❖ Congés sans rémunération de droit (art 15): - Harmonisation des durées avec fonctionnaires (équivalent des disponibilités) : durée maximale de 3 ans et renouvelable tant que conditions remplies
 - ❖ Congé pour convenances personnelles (art 17) :
 - Désormais exclusivement ouvert aux CDI
 - Durée identique à la disponibilité pour convenances personnelles des fonctionnaires (3 ans, renouvelable pour une durée maximum de 10 ans)
 - **ATTENTION** : Les agents ayant demandé le bénéfice de ce congé avant le 1er janvier 2016 demeurent régis par la version antérieure du décret, y compris pour les renouvellements et les délais pour demander ce renouvellement ou un réemploi
 - ❖ Les demandes de renouvellement ou de réemploi (art 18-1) : - 3 mois avant le terme du congé pour ceux prévus aux articles 15 et 17, ainsi que pour le congé de création d'entreprise (art 18)
 - **ATTENTION** : Les agents ayant demandé le bénéfice d'un de ces congés avant le 1er janvier 2016, demeurent régis par la version antérieure du décret concernant les délais pour demander un renouvellement ou un réemploi

SYNTHESE DES MODIFICATIONS RELATIVES AUX CONGES

TYPE DE CONGE	MODIFICATIONS
Congés pour indisponibilité physique (art 7, 8 et 9) + congés de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant et d'adoption (art 10)	Ajout du congé d'accueil d'un enfant
Congé parental (art 14)	Ancienneté reprise en totalité la 1ère année et pour moitié les autres années
Congé de présence parentale (art 14-2)	Ajout de la notion « congé de droit »
Congé pour élever un enfant, pour donner des soins, pour suivre son conjoint (art 15)	Durée de 3 ans et peut être renouvelé tant que conditions réunies; Demande de renouvellement/réemploi dans les 3 mois avant le terme du congé
Congé pour convenance personnelle (art 17)	Exclusivement ouvert pour les CDI; Extension à une durée de 10 ans maximum; Demande de renouvellement/réemploi dans les 3 mois avant le terme du congé
Congé pour création d'entreprise (art 18)	Demande de renouvellement/réemploi dans les 3 mois avant le terme du congé
Congé pour suivre un cycle préparatoire / stage/ période de scolarité (art 35-3)	Nouveau

DÉROULEMENT DU CONTRAT

- **Augmentation de la durée de mise à disposition** (art 35-1) pour les CDI : **10 ans**
- **Possibilité de modifier un élément substantiel** du contrat en cas de transformation du besoin/de l'emploi : Notamment : quotité de travail, changement du lieu de travail, fonctions de l'agent (rester compatible avec ses qualifications)



LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

(ART 38-1)

- Délais de prévenance sont appliqués de date à date et non plus «au début du (...) précédant le»

Durée totale du recrutement	Délai de prévenance au plus tard
< 6 mois	8 jours
≥ 6 mois et < 2 ans	1 mois
> 2 ans	2 mois
pour reconduction en CDI	3 mois

- Durée doublée pour les personnes handicapées
- Prise en compte de tous les contrats, sauf si interruption > à 4 mois et si elle résulte d'une démission
- Entretien préalable pour les CDI et tous les CDD article 3-3 dont la durée est = ou > à 3 ans
- Avis préalable de la CCP en cas de non-renouvellement de contractuels détenteurs d'un mandat syndical

LA FIN DE CONTRAT

(ART 39 et 39-1)

➤ **Démission (art 39)**

- ❖ Délai de préavis entendu strictement (disparition de « au moins »)
- ❖ Prise en compte de tous les contrats, sauf si
 - interruption > à 4 mois
 - si elle résulte d'une démission
- ❖ Non reprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption - Information au minimum 15 jours avant le terme de ce congé

➤ **Fin de contrat pour perte de conditions (39-1)**

- ❖ Sans indemnité ni préavis en cas de :
 - Non renouvellement du titre de séjour
 - Perte des droits civiques
 - Interdiction d'exercer un emploi public
- ❖ Possibilité de réemploi si condition à nouveau remplie

LA FIN DE CONTRAT

(ART 39 et 39-1)

Cas particulier des CDD/CDI

- **Entretien préalable quand le CDD est reconductible en CDI ou lorsque la durée du contrat ou des contrats conclus sur un emploi permanent est supérieure à 3 ans**
- **Le délai de prévenance**
- **Tenir compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent sauf**
 - ❖ si interruption supérieure à 4 mois
 - ❖ si interruption due à une démission
- **Le délai de réponse de l'agent**
 - ❖ Si proposition de renouvellement du contrat, le délai de réponse de l'agent est de 8 jours
 - ❖ Non réponse : renonciation à l'emploi
- **Cas particuliers : pas de préavis, pas d'indemnité de licenciement**
 - Non renouvellement d'un titre de séjour
 - Déchéance des droits civiques
 - Interdiction d'exercer un emploi public

LICENCIEMENT

(art 13-III, art 39-1, art 39-2 à 48)

- = **Clarification des possibilités de licenciement (art 39-3)**

- **5 situations de licenciement avec préavis et indemnités :**
 - ❖ Disparition du besoin ou suppression de l'emploi
 - ❖ Transformation du besoin ou de l'emploi
 - ❖ Recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir un emploi permanent
 - ❖ Refus par l'agent d'une modification substantielle de son contrat
 - ❖ Impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération

- **Une procédure de reclassement limitée aux :**
 - ❖ Agents en CDI ou les CDD article 3-3 si le terme de leur contrat va au-delà de la date de demande de reclassement formulée
 - ❖ Licenciements pour inaptitude physique
 - ❖ licenciements dont le motif est indépendant de l'agent (art 39-3), sauf en cas de licenciement pour impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération

LICENCIEMENT : les motifs

(art 13-III, art 39-1, art 39-2 à 48)

= Clarification des possibilités de licenciement (art 39-3)

➤ **Insuffisance professionnelle :**

- ❖ Éléments qui permettent de prouver l'insuffisance professionnelle
- ❖ L'agent doit être mis à même de demander la consultation de son dossier individuel et de toute pièce justifiant la décision

➤ **Intérêt du service :** 5 situations de licenciement avec préavis et indemnités :

- ❖ Disparition du besoin ou suppression de l'emploi
- ❖ Transformation du besoin ou de l'emploi
- ❖ Recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir un emploi permanent
- ❖ Refus par l'agent d'une modification substantielle de son contrat
- ❖ Impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération

➤ **Motif disciplinaire**

➤ **Inaptitude définitive**

LICENCIEMENT : la procédure

(art 13-III, art 39-1, art 39-2 à 48)

- **Le point de départ du préavis = date de présentation de la lettre de Notification**
- **Absence de préavis**
 - ❖ en cours ou à expiration de la période d'essai
 - ❖ motifs disciplinaires

- **L'entretien préalable au licenciement (art. 42)**
 - ❖ Convocation par lettre recommandée AR ou contre décharge
 - ❖ Objet de la convocation
 - ❖ Délai de l'entretien ≥ 5 jours remise de la lettre
 - ❖ Possibilité de se faire accompagner
 - ❖ Les motifs
 - ❖ Délai pour présenter une demande écrite de reclassement pour les agents concernés dans les cas :
 - inaptitude physique définitive
 - intérêt du service (disparition du besoin ou suppression de l'emploi, modification de poste, recrutement d'un fonctionnaire, refus de l'agent d'une modification de son contrat)

LICENCIEMENT : La saisine de la Commission Consultative Paritaire

- Saisine de la CCP avant entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :
 - ❖ siégeant aux organismes consultatifs
 - ❖ ayant obtenu une ASA syndicale dans les 12 mois
 - ❖ bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale $\geq 20\%$
 - ❖ ancien représentant du personnel (délai = 12 mois après fin de mandat)
 - ❖ candidat non élu (délai 6 mois après élections)

- Saisine préalable à la notification de la décision de licenciement

LICENCIEMENT

(art 13-III, art 39-1, art 39-2 à 48)

= Clarification des possibilités de licenciement (art 39-3)

➤ **Insuffisance professionnelle :**

- ❖ Éléments qui permettent de prouver l'insuffisance professionnelle
- ❖ L'agent doit être mis à même de demander la consultation de son dossier individuel et de toute pièce justifiant la décision

➤ **Intérêt du service : 5 situations de licenciement avec préavis et indemnités :**

- ❖ Disparition du besoin ou suppression de l'emploi
- ❖ Transformation du besoin ou de l'emploi
- ❖ Recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir un emploi permanent
- ❖ Refus par l'agent d'une modification substantielle de son contrat
- ❖ Impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération

➤ **Motif disciplinaire**

➤ **Inaptitude définitive**

➤ **Une procédure de reclassement limitée aux :**

- ❖ Agents en CDI ou les CDD article 3-3 (= **sur emploi permanent**) si le terme de leur contrat va au-delà de la date de demande de reclassement formulée
- ❖ Licenciements pour inaptitude physique
- ❖ licenciements dont le motif est indépendant de l'agent (art 39-3), sauf en cas de licenciement pour impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération :
 - inaptitude physique définitive
 - disparition du besoin ou suppression de l'emploi, modification de poste, recrutement d'un fonctionnaire, refus de l'agent d'une modification de son contrat

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

- **Exclusion** en cas de reclassement, acceptation du changement d'une clause substantielle du contrat ou si l'agent perd une de ses conditions de recrutement

- **Etendue de l'ancienneté prise en compte : =**
 - ❖ **Fin de la condition de « service ininterrompus »** date à laquelle le contrat a été initialement conclu (du 1er contrat), jusqu'à date d'effet du licenciement (congés annuels + préavis) sauf si
 - Interruption > 2 mois
 - Interruption par démission
 - ❖ Avoir été accomplis auprès du **même employeur** ou d'un de ses établissements publics à caractère administratif
 - ❖ Les services **ne peuvent être repris en compte** si déjà été dans calcul de l'indemnité

- **Services à temps partiel proratisés**
- Mêmes modalités de prise en compte des congés de l'article 28-I.

- **Le calcul**
 - ❖ 1/2 rémunération de base par an pour 12 ans
 - ❖ 1/3 rémunération de base par an pour >12 ans

- **Plafonds**
 - ❖ Rupture CDD : nombre d'années ≤ nombre de mois restants à courir du CDD
 - ❖ 12 fois la rémunération de base
 - ❖ Réduction de 50% pour insuffisance professionnelle
 - ❖ Réduction / âge / retraite

LA FIN DE CONTRAT

(ART 3)

Remise d'un certificat de travail (art. 38) :

- À fournir obligatoirement dans toutes les situations de fin de contrat
- Contient obligatoirement et exclusivement les mentions suivantes :
 - ❖ La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
 - ❖ Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
 - ❖ Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Respect du délai de prévenance

- Notifier à l'agent l'intention de renouveler ou non l'engagement dans le délai de prévenance
- Délai de prévenance double dans la limite de 4 mois pour les personnes handicapées
- Saisine de la CCP pour le non renouvellement d'un délégué syndical

LA 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 avec la loi déontologie.
- **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
- Pas de décret d'application... (pas développée en l'absence du texte l'organisant et la régissant)
- **Mise en place des CCP** : élections professionnelles en 2018 ?

LE TÉLÉTRAVAIL

LE TÉLÉTRAVAIL

- **Décret n° 2016-151 du 11 Février 2016**
- **Entrée en vigueur : 13 février 2016** (sous réserve de l'entrée en vigueur de la délibération adoptant le télétravail dans la collectivité)
- **Définit le cadre du télétravail pour les fonctionnaires et les contractuels des 3 versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT)**

LE TÉLÉTRAVAIL

➤ Définition :

- Toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication
- Se pratique au domicile de l'agent ou dans des locaux distincts de son lieu d'affectation

➤ Objectif :

- Mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle s'appliquant aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.

➤ Ne pas confondre avec :

- *Le travail nomade* : « Sans Bureau Fixe » , les agents exercent leur activité sans avoir de lieu de travail fixe (salariés itinérants ayant des fonctions commerciales ou techniques nécessitant de multiples déplacements)
- *le travail en réseau* : un ensemble de personnes (ou de groupes) qui, ayant des centres d'intérêt, des engagements ou des responsabilités communs, se relie pour poursuivre ensemble certains objectifs

Quotité des fonctions en télétravail

➤ **plafonnée à 3 jours par semaine :**

- ❖ = Temps de présence sur site ne peut être inférieur à 2 jours par semaine
- ❖ seuil susceptible d'être apprécié sur une base mensuelle

➤ **dérogation possible :**

- ❖ pour 6 mois maximum aux quotités susvisées :
- ❖ en considération de l'état de sante après avis du médecin de prévention)
- ❖ dérogation renouvelable 1 fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Cadre du télétravail

- **Avis préalable du CT compétent et information du CHSCT sur les avis rendus :**
 - Bilan annuel présenté aux CT et CHASCT
 - Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document unique (art. R.4121-1 du code du travail).

- **Délibération de l'organe délibérant visant à prévoir les conditions d'application du télétravail :**
 - Liste des activités éligibles au télétravail
 - Liste des locaux mis à disposition pour le télétravail
 - Conditions de prise en charge des couts et maintenance (matériels, abonnements...)
 - modalités de contrôle et comptabilisation du temps de travail
 - Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
 - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
 - modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité (ex. : droit d'accès du CHSCT – art 40 Décret 85-603 du 10/06/1985)
 - Modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
 - Durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

Cadre du télétravail

- **Demande d'exercice des fonctions en télétravail de l'agent à l'autorité territoriale**
- ❖ Appréciation de la compatibilité de la demande de l'agent avec :
 - ❖ La nature des fonctions exercées
 - ❖ L'intérêt du service
 - ❖ La conformité des installations aux spécificités techniques précisées par l'employeur
- **Accord de l'autorité territoriale formalise par un acte individuel (arrêté ou avenant au contrat) :**
 - ❖ autorisant l'exercice du télétravail
 - ❖ les missions
 - ❖ les jours télétravaillés
 - ❖ le ou les lieux d'exercice
 - ❖ période d'adaptation si prévue (trois mois maximum)
 - ❖ Durée de l'autorisation (1 an maximum):
 - Date de prise d'effet
 - renouvellement par décision expresse
 - entretien avec le supérieur hiérarchique direct et avis de ce dernier
 - si changement de fonctions, nouvelle demande de l'agent

Cadre du télétravail

- **notification de l'acte individuel avec remise à l'agent :**
 - ❖ Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail (nature et fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, nature, conditions d'installation, d'utilisation, de renouvellement et de restitution des équipements mis à disposition, conditions de maintenance et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique)
 - ❖ Une copie de la délibération instaurant le télétravail au sein de la collectivité ou de l'établissement ;
 - ❖ Un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

- **refus de demande de télétravail**
 - ❖ Précédé d'un entretien
 - ❖ Motivation des décisions de refus
 - ❖ Saisine de la CAP par le fonctionnaire (article 76 de la loi 2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie)

Cadre du télétravail

- **Réversibilité :**
 - Possibilité d'interruption a tout moment par écrit
 - A l'initiative de l'employeur ou de l'agent
 - Délai de prévenance de 2 mois (réduit en cas de nécessité de service dument motivée). 1 mois si période d'adaptation

- **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

Nous vous remercions de votre attention

**RDV pour notre prochain petit déjeuner du CDG
Avec une programme en fonction de l'actualité**

**Où trouver les informations :
Support de présentation sans la rubrique les petits déjeuners du CDG**

Nous contacter :

Instances paritaires :

Mercédès ROMAIN - 0594 29 68 13

Conseil statutaires :

Sandrine PIDERY - 0594 29 68 11

Bourse de l'emploi/mobilité/retraite :

Udine ARMANGE – 0594 29 68 10

Mail : carrieres@cdg973.fr

Sélections professionnelles/Concours :

Rony LAM-CHAN - 0594 29 68 18

Mail : concours@cdg973.fr