



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



**Association des Maires
de l'Isère**

www.cdg38.fr

UNIVERSITE DES ELUS « LE MAIRE EMPLOYEUR »

- 16 Octobre 2021
- Intervenants : Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN, Président
- Frédéric CASTOLDI, directeur
- Alexa CHEVALLET, responsable de direction

INTRODUCTION

1ère partie : LE CADRE ET LES ACTEURS

2ème partie : L'AGENDA RH DES PROCHAINS MOIS

Pour aller plus loin ensemble :

- site www.cdg38.fr & dossier « Université AMI 16/10/2021 »
- le Carnet de bord du Maire (AMF/FNCDG/CNFPT) A3
- Formulaire « posez nous vos questions »
(cdg38@cdg38.fr)

I. LE CADRE ET LES ACTEURS p. 5

1-RECRUTEMENT (DONT CONTRACTUELS) p.7

2-CARRIERE (DONT PROMOTION INTERNE) p.14

3-REMUNERATION (DONT RIFSEEP) p.26

4-DROITS ET OBLIGATIONS p.29

5-INSTANCES CONSULTATIVES p.32

6-FIN DE CARRIERE p.41

-POUR MÉMOIRE : QUI FAIT QUOI ENTRE ELUS ET AGENTS ? p.44

II. AGENDA RH DES PROCHAINS MOIS p.46

1-TEMPS DE TRAVAIL (1607 HEURES/AN) p.47

2-PROTECTION SOCIALE p.53

3-RIFSEEP p.58

4-PROMOTION INTERNE ET LDG p.65

5-DOC. UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PRO. p.67

6-MAITRISE MASSE SALARIALE p.69

Pour mémoire : RSU/Bilan social 2020, Adhésion contrat titres restaurant, entretiens professionnels, préparation élections professionnelles 12/2022, dispositif de signalement harcèlement, télétravail, plan égalité femmes/hommes, financement apprentissage, vaccination et passe sanitaire... p.71



CDG 38

1ère partie :

LE CADRE

ET

LES ACTEURS



LE CADRE ET LES ACTEURS

1-RECRUTEMENT (DONT CONTRACTUELS) p.7

2-CARRIERE (DONT PROMOTION INTERNE) p.14

3-REMUNERATION (DONT RIFSEEP) p.26

4-DROITS ET OBLIGATIONS p.29

5-INSTANCES CONSULTATIVES p.32

6-FIN DE CARRIERE p.41

-POUR MÉMOIRE : QUI FAIT QUOI ENTRE ELUS ET AGENTS ? p.44

Le principe d'égal accès à l'emploi public

-

(article 6 de la loi du 13/7/1983)

Ce principe interdit toute discrimination fondée sur l'ethnie, la race, l'état de santé, le handicap, les croyants, les philosophies ou les opinions.

Et toute discrimination entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Principe : le recrutement par concours

« Les fonctionnaires sont recrutés par concours sauf dérogation prévue par la loi » (article 16 de la loi du 13/7/1983).

Il existe trois différents concours dans la FPT :

- Le concours externe
- Le concours interne
- Le troisième concours

Les exceptions au concours : Le recrutement direct

L'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que dans certains cadres d'emplois, des fonctionnaires titulaires peuvent être recrutés sans concours. Ces dérogations concernent :

Les travailleurs
handicapés, mutilés de
guerre et assimilés

Certains cadres
d'emplois de
catégorie C

Les dispositifs de
résorption de l'emploi
précaire

Les exceptions au concours :

Le recrutement direct lié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

- Conditions de recrutement : aptitude physique, diplôme ou niveau d'études
- Ils sont recrutés en tant qu'agents contractuels pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés.
- A l'issue de cette période, ils sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Les exceptions au concours :

Le recrutement direct pour certains cadres d'emplois de catégorie C

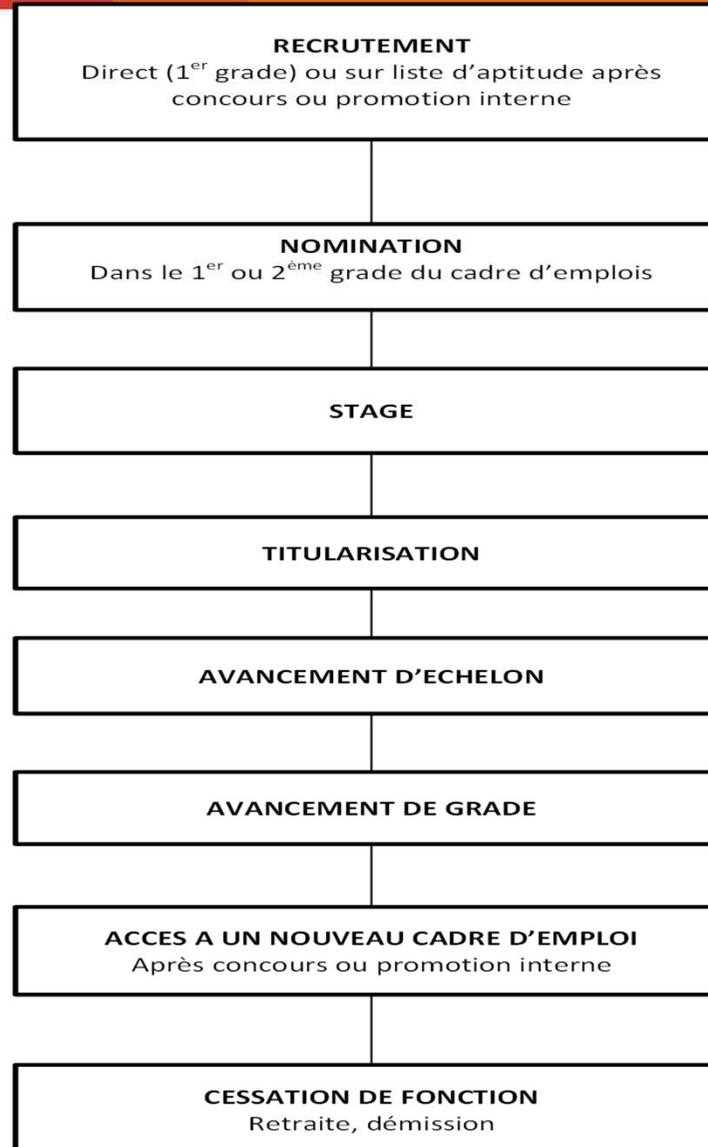
- Concerne les cadres d'emplois dont le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique
- Cadres d'emplois concernés :
 - Cadre d'emplois des adjoints administratifs
 - Cadres d'emplois des adjoints techniques
 - Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine
 - Cadres d'emplois des aides médico-techniques, et des agents sociaux
 - Cadre d'emploi des adjoints d'animation

Les exceptions au concours : Le recrutement d'agents contractuels

- ➔ Personnels non fonctionnaires dans les collectivités et établissements publics.
- ➔ Ces agents n'ont pas vocation à faire « carrière » dans l'administration :
 - Ils n'ont pas de grade, pas de cadre d'emplois
 - Ils n'ont pas vocation à être titularisés
- ➔ De même, ils ne bénéficient pas des positions statutaires
- ➔ L'indemnité de fin de contrat dite de précarité

LE RECRUTEMENT CONTRACTUEL

Emplois non permanents	Accroissement temporaire d'activité	12 mois sur 18 mois
	Accroissement saisonnier d'activité	6 mois sur 12 mois
	Contrat de projet	Min 1 an, max 6 ans
Emplois permanents	Remplacement temporaire d'un agent absent	Selon la durée de l'absence
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 an + 1 an max
	Absence de cadre d'emplois pour les fonctions concernées	Contrat de 3 ans max, renouvelable jusqu'à 6 ans au total
	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie (cat A, B et C)	
	« Petites » collectivités (communes < 1000 hab)	
	Emploi à temps non complet < 50% toutes strates	



L'ENTREE DANS LA CARRIERE : LE STAGE

Qu'est-ce que le stage?

Période probatoire, préalable à la titularisation, visant à apprécier l'aptitude à exercer les fonctions.

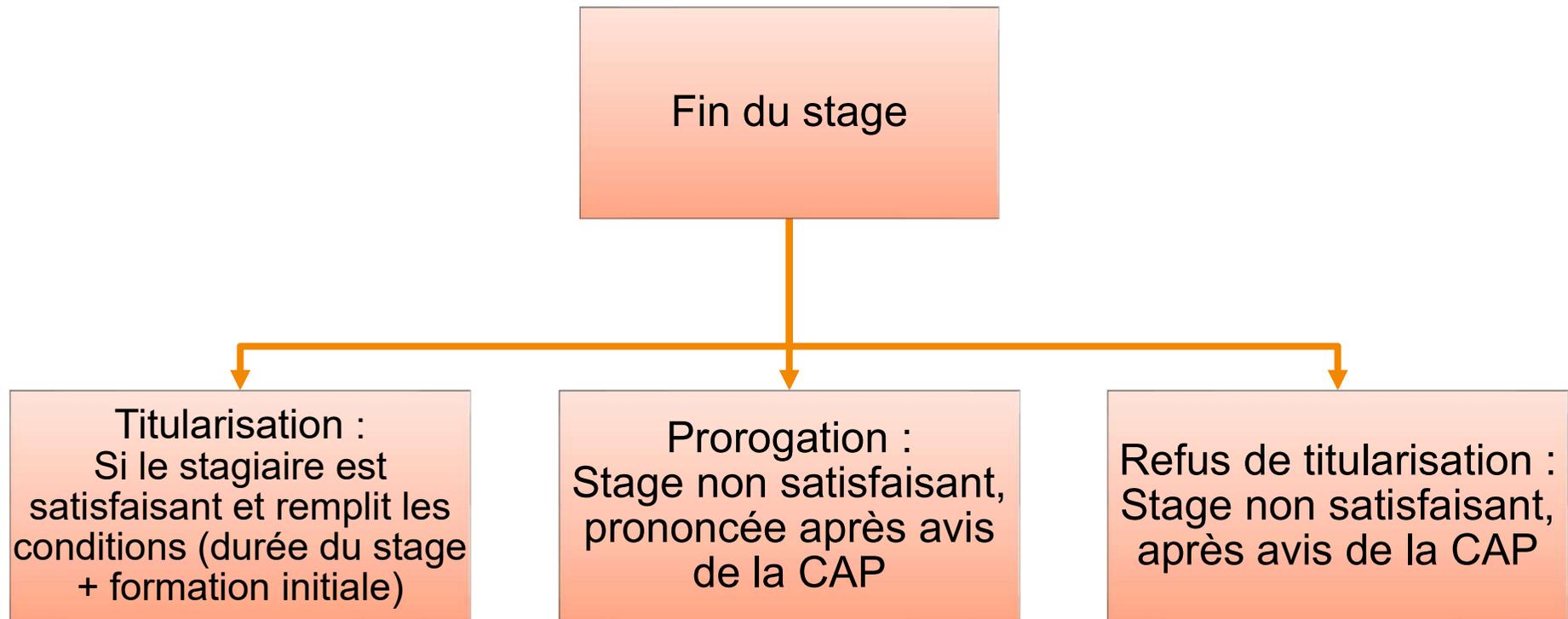
Durée

Entre 6 mois et 1 an selon les statuts particuliers

Dispense pour certains cadres d'emplois

- Etre déjà titulaire de la fonction publique
- Et compter 2 ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

L'ENTREE DANS LA CARRIERE : LE STAGE



La formation d'intégration

La durée dépend de la catégorie de l'agent :

- 5 jours pour les agents de catégorie C,
- 10 jours pour les agents de catégorie A & B.

La titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

Cf. également la p.30 sur la Formation

Les positions du fonctionnaire

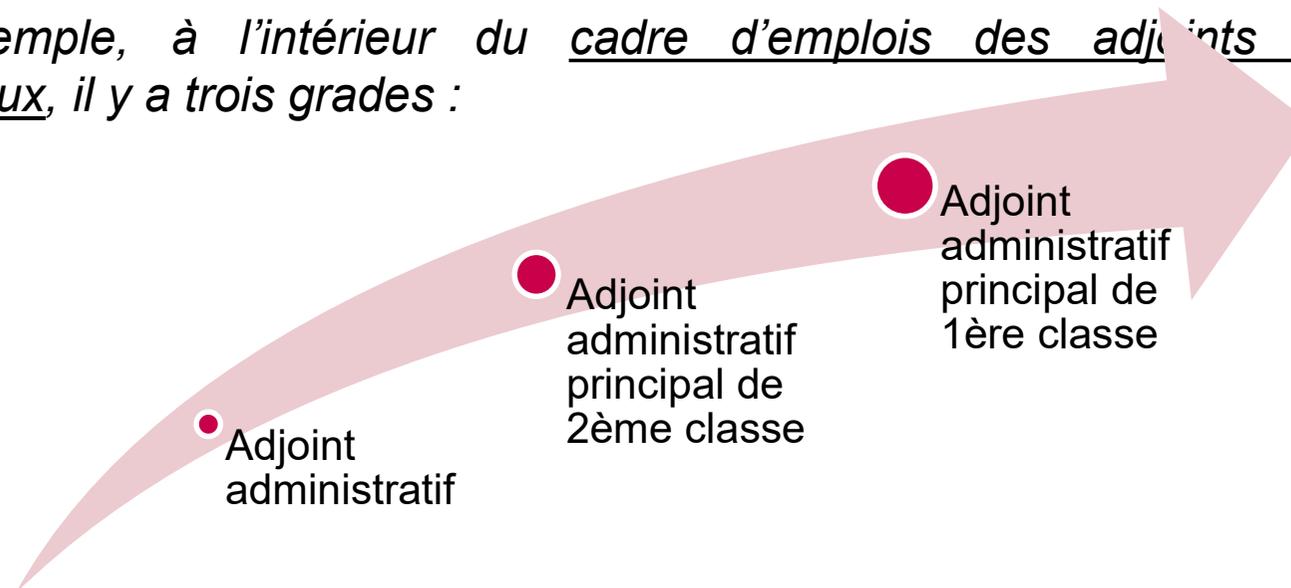
- Activité
- Détachement
- Congé parental
- Disponibilité
- Indisponibilité physique (maladie)

L'avancement d'échelon

- A l'intérieur d'un même grade
- Echelonnement indiciaire prévu dans les statuts particuliers
- Garantie d'une évolution de la rémunération
- Cadencement unique

L'avancement de grade

- Changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois et permettant l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.
- Conditions à remplir
- Différentes modalités : au choix ou après examen professionnel
- Limitation du taux de promotion
- LDG
- *Par exemple, à l'intérieur du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, il y a trois grades :*



La promotion interne

 Mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois (souvent une nouvelle catégorie).

- Deux modalités : au choix ou après examen professionnel, liste arrêtée par le président du CDG, après avis de la commission employeur
- Conditions à remplir fixées par les statuts particuliers.
- Nombre de postes ouverts limité par les statuts.
- Depuis 2021 : obligation d'adoption de Lignes Directrices de Gestion (LDG).

L'indisponibilité physique

➤ Droits à congés des agents publics : prestations à la charge de l'employeurs

NATURE DU CONGÉ	AGENTS TITULAIRES ou STAGIAIRES affiliés à la CNRACL <small>Temps complet et non complet > = à 28 h/semaine</small>		AGENTS TITULAIRES ou STAGIAIRES non affiliés à la CNRACL <small>Temps non complet < à 28 h/semaine</small>		AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	
	DURÉE	MONTANT en % du traitement	DURÉE de l'obligation d'indemnisation	MONTANT en % du traitement	DURÉE de l'obligation d'indemnisation selon ancienneté	MONTANT en % du traitement
CITIS* <small>(AGENT CNRACL)</small> ACCIDENT DE SERVICE ACCIDENT DE TRAJET MALADIE PROFESSIONNELLE	Jusqu'à la reprise des fonctions, mise à la retraite d'office ou sur demande	100 % + frais médicaux ⁽¹⁾	Jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès	100 % pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès + frais médicaux	Ancienneté : < 1 an : 1 mois : 100 % + 80 % ensuite Entre 1 et 3 ans : 2 mois : 100 % + 80 % ensuite > 3 ans : 3 mois : 100 % + 80 % ensuite + frais médicaux	
MALADIE ORDINAIRE	1 an	3 mois : 100 % ^{(2) (11)} + 9 mois : 50 %	1 an	3 mois : 100 % ^{(2) (11)} + 9 mois : 50 %	Ancienneté : ^{(2) (8) (11)} < 4 mois : Néant Entre 4 mois et 2 ans : 1 mois : 100 % + 1 mois : 50 % Entre 2 et 3 ans : 2 mois : 100 % + 2 mois : 50 % > 3 ans : 3 mois : 100 % + 3 mois : 50 %	
MALADIE GRAVE	LONGUE MALADIE : 3 ans LONGUE DURÉE : 5 ans	+ 1 an : 100 % ⁽²⁾ 2 ans : 50 % + 3 ans : 100 % 2 ans : 50 %	3 ans	12 mois : 100 % ⁽²⁾ + 24 mois : 50 %	Après 3 ans d'ancienneté + impossibilité d'exercer son activité avec traitement prolongé ⁽²⁾	12 mois : 100 % + 24 mois : 50 %
MATERNITÉ ET ADOPTION	Entre 10 et 52 semaines selon nombre d'enfants et pathologie	100 % ⁽³⁾	Entre 10 et 48 semaines selon nombre d'enfants ⁽⁴⁾	100 %	Après 6 mois de service : ⁽⁴⁾ entre 10 et 48 semaines selon nombre d'enfants	100 %
DÉCÈS	Titulaires avant l'âge légal de départ à la retraite Stagiaires ou titulaires après l'âge légal de départ à la retraite Titulaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle Titulaire décédé à la suite d'un attentat ou d'un acte de dévouement	4 x le montant forfaitaire indiqué à l'article D. 361-1 du code de la Sécurité sociale ⁽⁵⁾ Montant forfaitaire ⁽⁷⁾ 12 fois le TIB mensuel perçu par le fonctionnaire décédé ⁽⁴⁾⁽¹⁵⁾ 3 versements correspondant à 12 fois le TIB mensuel perçu par le fonctionnaire décédé ⁽⁵⁾		Montant forfaitaire ⁽⁷⁾		Montant forfaitaire ⁽⁷⁾
PATERNITÉ ET ACCUEIL DE L'ENFANT	11 à 18 jours consécutifs ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ et fractionnables	100 %	11 à 18 jours consécutifs ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ et non fractionnables	100 %	Après 6 mois de service : ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ 11 à 18 jours consécutifs et non fractionnables	100 %

* Congé pour invalidité temporaire imputable au service = Accident de service - Maladie professionnelle - Accident de trajet (uniquement pour les agents affiliés à la CNRACL)

(1) Les frais médicaux sont dus jusqu'au décès de l'agent

(2) Les 50 % sont portés à 66,66 % au 31^{er} jour d'arrêt de travail si 3 enfants à charge (majoration supprimée à compter du 1^{er} juillet 2020)

(3) Du traitement à plein temps, y compris pour les temps partiel

(4) Participation possible aux frais d'obèques dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale

(5) Participation possible aux frais d'obèques dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale

(6) La période de 50 % est prolongée jusqu'au 30^{er} jour pour les agents effectuant plus de 150 h par trimestre

(7) Majoration par enfant à charge le cas échéant (3 % de l'indice brut SRS)

(8) Les couches pathologiques (à raison) sont considérées comme des prestations maladie

(9) Montant indiqué à l'article D. 361-1 du code de la Sécurité sociale

(10) La période de 50 % est prolongée jusqu'au 30^{er} jour pour les agents effectuant plus de 150 h par trimestre

(11) 18 jours en cas de naissance multiples

(12) En cas d'hospitalisation de l'enfant, un congé supplémentaire de 30 jours consécutifs est accordé

(13) Le premier jour du congé ordinaire de maladie n'est pas indemnisé [par de carence, article 115 Loi n° 2017-1837]

- Instance consultative, uniquement composée de médecins agréés
- Qui rend **des avis préalables** à certaines décisions prises par les employeurs publics, relatives à la maladie de leurs agents :
 - fonctionnaires titulaires et stagiaires,
 - agents non titulaires de droit public
- Son secrétariat est assuré par le CDG38 mais c'est une instance indépendante

Indisponibilité physique

Commission de réforme

- Instance consultative, tripartite : 2 médecins, 2 représentants de l'employeur (élus), 2 représentants du personnel
- **Rend des avis préalables** à certaines décisions prises par les employeurs publics, relatives aux risques professionnels de leurs agents fonctionnaires (affiliés à la CNRACL):
 - maladie professionnelle
 - accident de service
 - accident de trajet
- Son secrétariat est assuré par le CDG38 mais c'est une instance indépendante.

LA REMUNERATION

- Situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire : la rémunération **est fixée en fonction de son statut.**

Éléments obligatoires de la rémunération

- Le traitement
- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement
- La nouvelle bonification indiciaire

Éléments facultatifs de la rémunération

- **Le régime indemnitaire (RIFSEEP)**
- **Les primes**

Les éléments facultatifs le régime indemnitaire

Définition : Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie ou à l'occasion de son travail.

Une compétence exclusive de l'organe délibérant

Un principe de parité avec l'Etat

Le RIFSEEP : Un nouvel outil indemnitaire de référence visant à simplifier l'attribution des primes (cf. 2ème partie)

Droits et obligations des agents – généralités

- Les fonctionnaires ont des obligations, en contreparties desquelles ils bénéficient de droits.
- L'irrespect des obligations auxquelles ils sont soumis peut entraîner une sanction disciplinaire.

Obligation du fonctionnaire



Droits et libertés du fonctionnaire liés à l'exercice des fonctions

- ➔ Droit à rémunération
- ➔ Droit à des congés
- ➔ Droit à la formation professionnelle
- ➔ Droit de participation
- ➔ Droit à la protection
- ➔ La liberté d'opinion
- ➔ La liberté d'expression
- ➔ Le droit syndical
- ➔ Le droit de grève, qui peut toutefois voir son exercice limité en raison de la nature des fonctions des agents.

Zoom sur le droit a la formation



L ORGANISME COMPETENT EST LE CNFPT www.cnfpt.fr

- Formations statutaires obligatoires (après le recrutement)
- Formations professionnelles obligatoires (ex: habilitation électrique)
- Formations facultatives, accordées sous réserve des nécessités du service.
- Préparations aux concours
- Les agents sont tenus de suivre les formations décidées par l'autorité territoriale, qu'il s'agisse de formations obligatoires ou facultatives pour l'employeur



Droits et obligations : échelle des sanctions disciplinaires

1er groupe

Avertissement/ Blâme / Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours

2° groupe (AVIS du conseil de discipline cf. page 35)

Radiation du tableau d'avancement / Abaissement d'échelon / Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours

3° groupe (AVIS du conseil de discipline cf. page 35)

Rétrogradation de grade / Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans

4° groupe (AVIS du conseil de discipline cf. page 35)

Mise à la retraite d'office / Révocation

LES INSTANCES CONSULTATIVES

Instances de dialogue social dans la FPT

→ chargées d'émettre des **avis** consultatifs sur des questions :

D'ordre individuel (pour les CAP et les CCP)

D'ordre collectif (pour le CT et le CHSCT)

Composition

Représentants des collectivités territoriales

Représentants du personnel.

Leurs avis

→ ne lie pas l'autorité territoriale, mais l'absence de consultation préalable constitue un vice de forme qui peut entraîner l'annulation des actes et décisions.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 8 DECEMBRE 2022

→ Fusion CT et CHSCT en un CST : Comité Social Territorial.

- Composition paritaire : la CAP est composée en nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des fonctionnaires.
- Il existe une CAP par catégorie (A, B et C).
- Compétente pour émettre un **avis** sur certaines questions individuelles relatives à la carrière des agents titulaires et stagiaires (mais elle ne statue plus sur les avancements d'échelon, de grade ni sur la promotion interne)

- Mêmes règles de fonctionnement, composition et création que pour les CAP
- Compétente pour rendre un **avis** sur certaines questions individuelles relatives aux agents contractuels
- Cas de consultation les plus fréquents :
 - Discipline (la CCP siège alors en formation disciplinaire)
 - Licenciement postérieur à la période d'essai
 - Autres : demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel, 3^{ème} refus de formation, refus de temps partiel...



CDG 38

LE CONSEIL DE DISCIPLINE

- Formation particulière de la CAP ou de la CCP chargée d'émettre des **avis** sur les sanctions envisagées par les collectivités et établissements affiliés à l'encontre de leurs fonctionnaires.
- Un conseil de discipline par catégorie hiérarchique (A, B et C)
- Le président est un magistrat du tribunal administratif
- Le Conseil de discipline est saisi par l'autorité territoriale lorsqu'elle envisage de prendre à l'encontre d'un fonctionnaire, une sanction disciplinaire relevant des 2ème, 3ème et 4ème groupe, ou une sanction autre que l'avertissement ou le blâme pour un contractuel

Comité technique :

Instance **consultative**, composée de représentants des collectivités territoriales et de représentants des agents publics. Son champ de compétence est limité à des questions d'ordre collectif.

Cas de consultation les plus fréquents :

- Organisation et fonctionnement des services (règlement intérieur, réorganisation de service...)
- Evolutions de la collectivité ayant un impact sur les personnels (suppressions d'emploi, fusions de collectivités et transferts de personnel...)
- Grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences
- Grandes orientations en matière de régime indemnitaire
- Formation, insertion et égalité professionnelle
- Conditions de travail (temps de travail, CET, télétravail, temps partiel)
- Protection sociale complémentaire et action sociale



LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

CHSCT :

Instance de **concertation** chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail.



LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Compétences et cas de consultation les plus fréquents :

- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (télétravail, construction et/ou aménagement de nouveaux locaux...)
- Démarche d'évaluation des risques professionnels (Document Unique) et plan de prévention des risques professionnels
- Projets importants d'introduction de nouvelles technologies (vidéosurveillance...)
- Mesures générales à destination des accidentés et des travailleurs handicapés
- Mesures générales à destination des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Sur la teneur de tous les documents se rattachant à la mission du CHSCT (protocole d'hygiène et de nettoyage, règlement hygiène et sécurité...)

LIBERTE D'EXPRESSION ET CONFIDENTIALITE

- Liberté d'opinion et d'expression qui doit être conciliée avec le devoir de réserve et l'obligation de discrétion professionnelle, à raison des pièces et documents dont les membres ont eu connaissance en leur qualité de membre ou d'expert
- Les séances ne sont pas publiques : la teneur et le contenu des débats sont confidentiels

AUTORISATIONS D'ABSENCE

- Représentants du personnel titulaires et suppléants, experts
- De droit, sur simple présentation de la convocation
- Durée de l'autorisation : délais de route + la durée prévisible de la réunion + un temps égal pour la préparation et le compte-rendu des travaux
- Contingent spécifique pour les élus au CHSCT

- **La retraite**
- **La démission**
- **Le licenciement**
- **La rupture conventionnelle**

Focus: La rupture conventionnelle



Expérimentation du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Ouverte pour :

- Les fonctionnaires
- Les agents contractuels en CDI

Sont exclus :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents en droit de bénéficier de la retraite à taux plein
- Les fonctionnaires détachés en qualité de contractuels



Indemnité de rupture conventionnelle prévue par décret, avec des montants minimum et maximum.



Extension des droits à l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi.

Focus: La rupture conventionnelle



Expérimentation du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Ouverte pour :

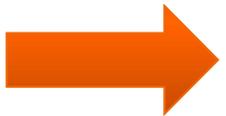
- Les fonctionnaires
- Les agents contractuels en CDI

Sont exclus :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents en droit de bénéficier de la retraite à taux plein
- Les fonctionnaires détachés en qualité de contractuels



Indemnité de rupture conventionnelle prévue par décret.



Extension des droits à l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi.

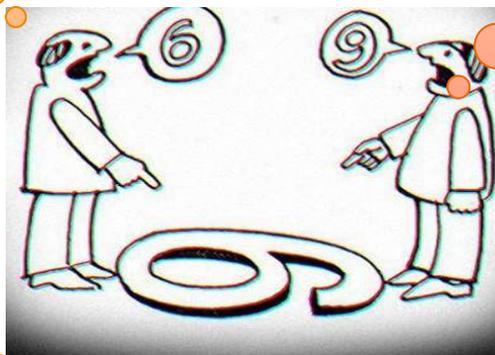
Qui fait quoi ? Verbatim

Elu

« J'attends plus d'initiatives de la part des agents »

Agent

« Nous ne connaissons pas les projets des nouveaux élus et ils ne sont pas d'accord entre eux »



Elu

« On ne sait pas qui fait quoi dans cette mairie »

Agent

« Les élus ne connaissent pas notre travail »

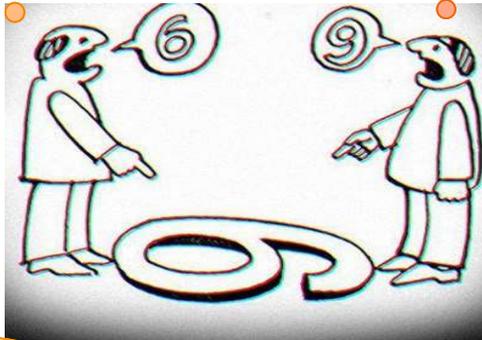
Qui fait quoi ? Verbatim

Elu

« Ils sont réticents à tout changement »

Agent

« Si on les écoute, tout ce qu'on faisait avant était nul »



Elu

« J'attends plus l'efficacité »

Agent

« Je souhaite réaliser un travail de qualité »



CDG 38

2ème partie :

L'AGENDA RH

DES

PROCHAINS MOIS



AGENDA RH DES PROCHAINS MOIS

- 1-TEMPS DE TRAVAIL (1607 HEURES/AN) p.47
- 2-PROTECTION SOCIALE p.53
- 3-RIFSEEP p.58
- 4-PROMOTION INTERNE ET LDG p.65
- 5-DOC. UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PRO. p.67
- 6-MAITRISE MASSE SALARIALE p.69

Pour mémoire : RSU/Bilan social 2020, Adhésion contrat titres restaurant, entretiens professionnels, préparation élections professionnelles 12/2022, dispositif de signalement harcèlement, télétravail, plan égalité femmes/hommes, financement apprentissage, vaccination et passe sanitaire... p.71

Référence : Loi 6/8/2019, décret 25/8/2000 et circulaire préfectorale 1/10/2021

« La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. »

= OBLIGATION DE DÉLIBÉRER EN 2021 POUR UN RETOUR AUX 1607 HEURES EN 2022

Les réductions « légales » du temps de travail

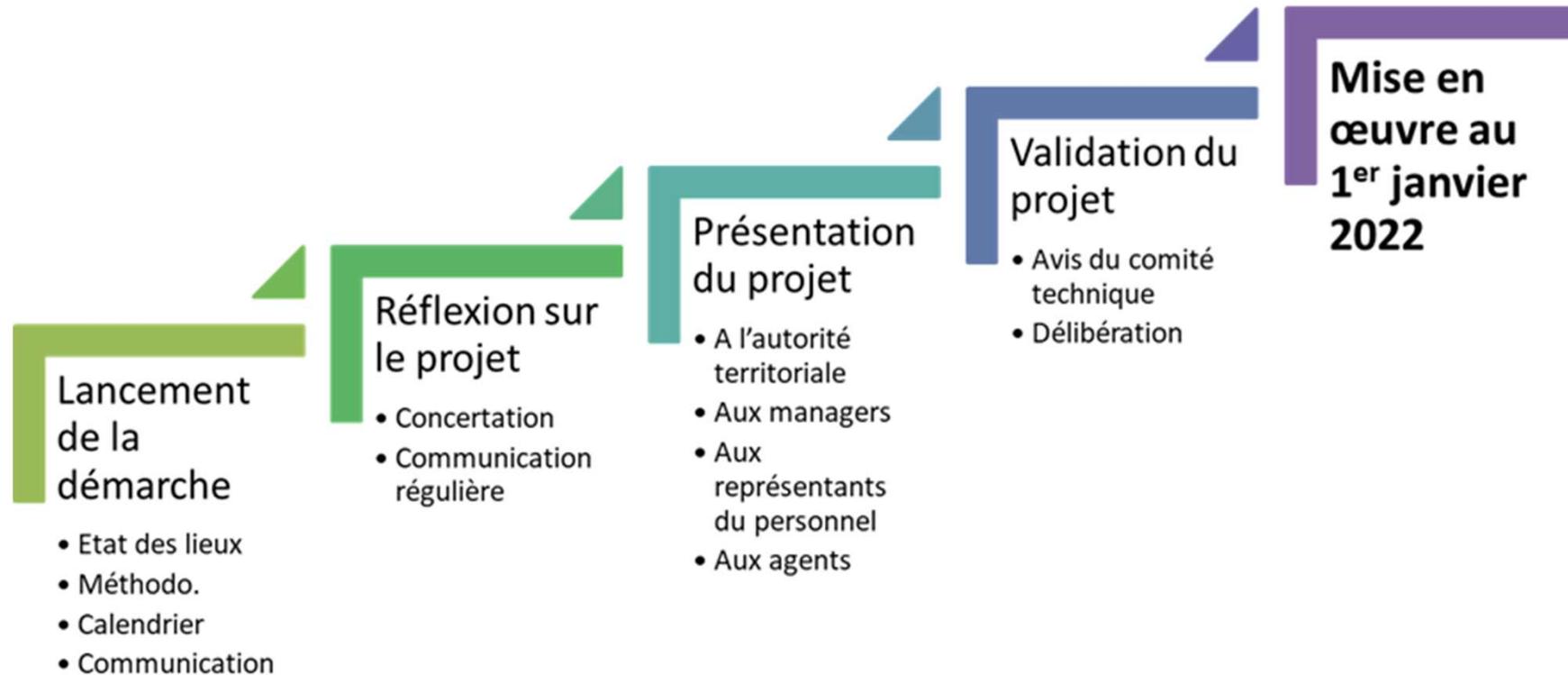
- Dans certains cas, le temps de travail peut être, tout en étant légal, inférieur à 1607 H
 - >> Cadres d'emplois spécifiques
 - >> Jours de fractionnement
 - >> Sujétions particulières
 - >> Raisons de santé
- Ces dérogations ne sont pas concernées par l'évolution du temps de travail. Elles demeurent légales après le 1^{er} janvier 2022

Les réductions « illégales » du temps de travail

= jours dits « extra légaux », prévus par aucun texte

Exemples : jours de congés annuels supérieurs à 25, du maire, ou liés à l'ancienneté, à une médaille, à la retraite...

Circulaire préfet Isère 1/10/2021 avec questionnaire à compléter pour le 22/10 avec mention article L'article [L.243-2](#) du code des relations entre le public et l'administration qui permet au préfet de demander à tout moment à une collectivité territoriale d'abroger une délibération illégale et, le cas échéant, de saisir le juge administratif en cas de décision de refus.





Les 1607 heures : pour aller plus loin

Les informations à retrouver sur www.cdg38.fr

- Le guide sur le temps de travail et les modalités de mise en place aux 1607 h
- Une aide à la réalisation de l'état des lieux
- Un modèle de règlement du temps de travail
- Un modèle de délibération
- Un tableur de calcul du temps de travail annualisé

<https://www.cdg38.fr/carrieres-et-rh/conseil-en-grh/temps-de-travail-compte-epargne-temps-cet>

- Une fiche de saisine du comité technique

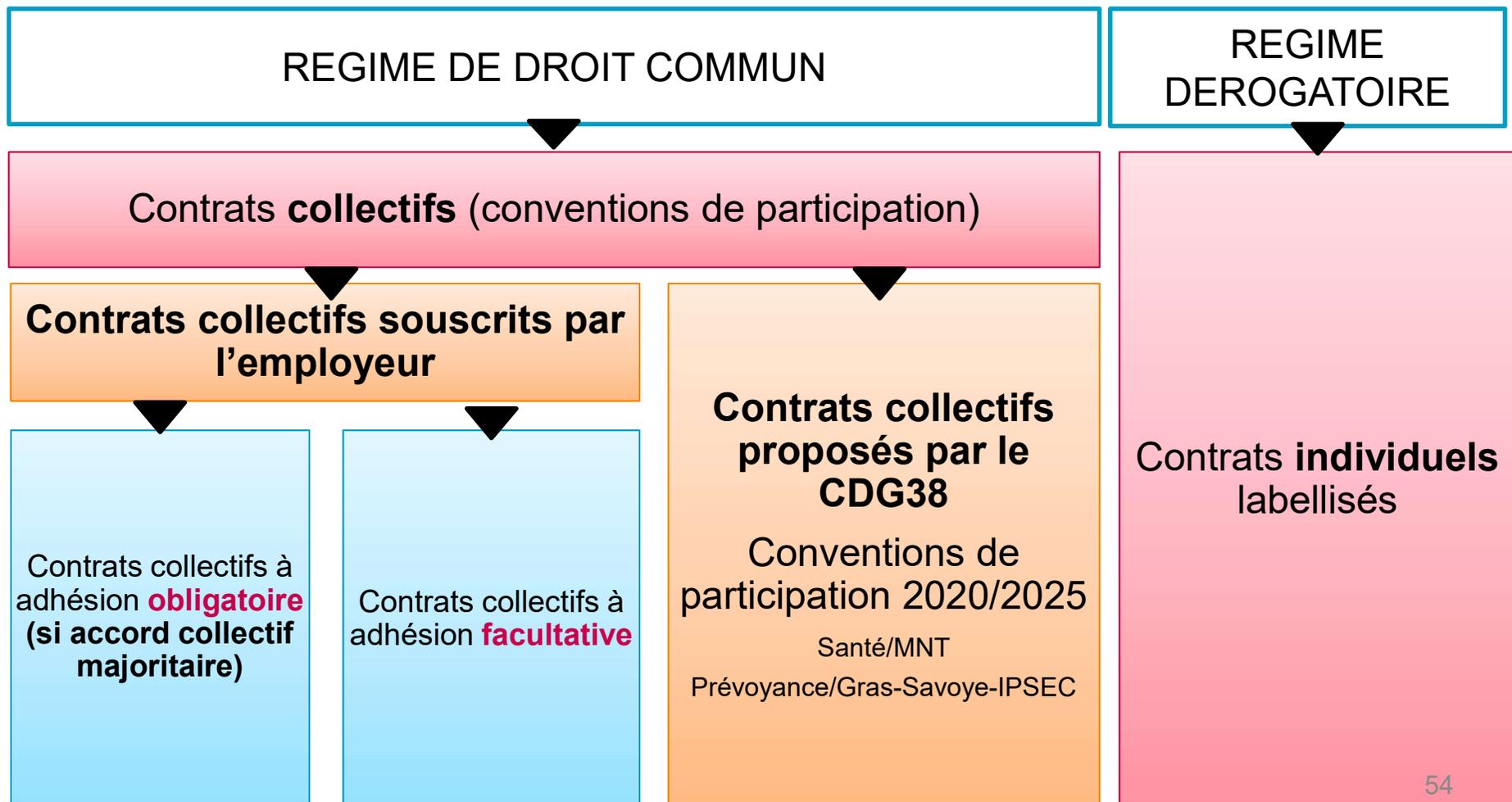
<https://www.cdg38.fr/carrieres-et-rh/instances-paritaires-capctpchs/ct-chsct-departemental>



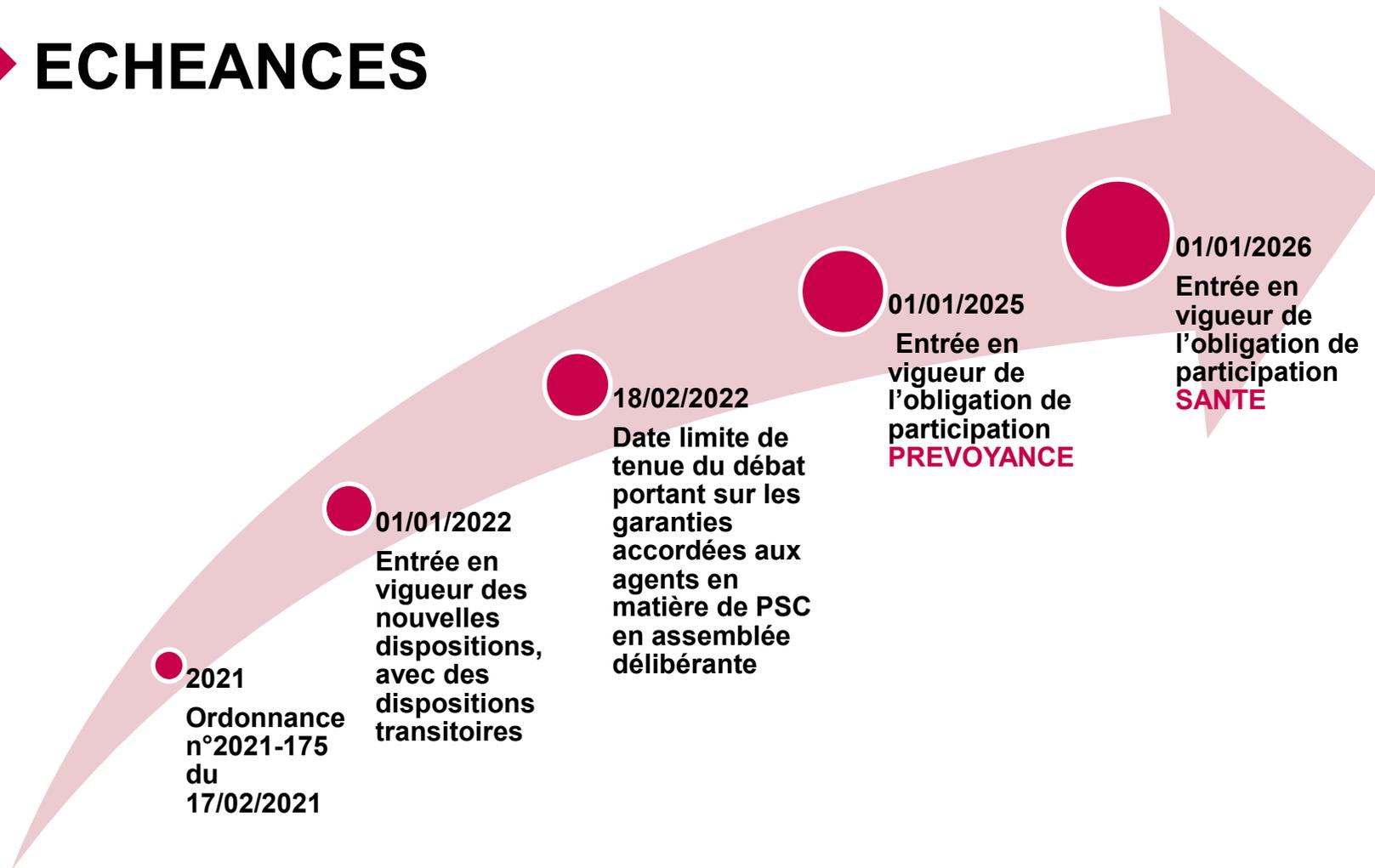
ENJEUX ET RÔLE DE L'EMPLOYEUR

- Une participation au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) en santé et en prévoyance **possible et facultative** depuis le 31/08/2012
- L'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 rendent **obligatoire** la participation des employeurs territoriaux au financement des garanties de la PSC (santé et prévoyance)
- Une participation obligatoire, **minimum de 50% en santé, et 20% en prévoyance**, en fonction d'un montant de référence fixé par un décret à venir

► POSSIBILITES DE PARTICIPATION POUR L'EMPLOYEUR A PARTIR DU 1/1/2022



➤ ECHEANCES



➤ Un accompagnement historique du CDG38



Conseil en protection sociale complémentaire



3 contrats successifs négociés et gérés en santé et en prévoyance depuis 2011

La convention de participation santé prévoyance 2020-2025 du CDG38...

=

...une réponse à l'obligation de participation à la PSC des employeurs territoriaux



Protection sociale

Les informations à retrouver sur www.cdg38.fr

[Accueil/CARRIÈRES et RH/Action sociale/Mutuelle](#)

ET également pour les tickets restaurant :

<https://www.cdg38.fr/carrieres-et-rh/action-sociale/cheques-dejeuner>

Le RIFSEEP est composé de 2 parts

- **L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** avec une part liée aux niveaux de responsabilité et une part liée à l'expérience professionnelle.
 - *Prise en compte de l'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception;
 - *technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions;
 - * sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

- Versée mensuellement
- Ré-examinée :
 - en cas de changement de fonctions
 - au moins tous les quatre 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.
- Non liée à l'ancienneté
- Non liée à la manière de servir

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

- En fonction de critères liés à l'engagement professionnel et de la manière de servir en lien avec l'entretien professionnel,
- Critères :
 - Les compétences professionnelles et techniques,
 - Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
 - Les qualités relationnelles,
 - La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

- caractère obligatoire du CIA confirmé par le juge constitutionnel le 13 juillet 2018
- Les collectivités n'ayant pas encore mis en place ce nouveau régime indemnitaire ou celles qui ont délibéré sans avoir prévu cette seconde part devront donc tenir compte de cette décision à l'occasion de leur prochaine délibération relative au RIFSEEP.



CDG 38

RIFSEEP : les groupes et les montants

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE		Plafond annuel du CIA	Plafond annuel IFSE + CIA	
		Sans logement de fonction gratuit	Avec logement de fonction gratuit		Sans logement de fonction gratuit	Avec logement de fonction gratuit
Attaché Secrétaire de mairie Directeur d'établi. d'ens. artistique	Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €	42 600 €	28 700 €
	Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €	37 800 €	22 875 €
	Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €	30 000 €	18 820 €
	Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €	24 000 €	14 760 €
Rédacteur Educateur des APS Animateur Technicien	Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €	19 860 €	10 410 €
	Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €	18 200 €	9 405 €
	Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €	16 645 €	8 665 €
Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint administratif Adjoint du patrimoine Adjoint d'animation Auxiliaire de soins Auxiliaire de puériculture Agent social ATSEM	Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
	Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €

La périodicité de versement de l'IFSE et du CIA ?

Les textes applicables à la FPE prévoient un versement mensuel de l'IFSE et un versement annuel en une ou deux fractions du CIA : toutefois en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la fonction publique d'Etat.

Un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE pourrait donc être envisagé, tout comme un versement mensuel du CIA.



RIFSEEP : pour aller plus loin

Les informations à retrouver sur www.cdg38.fr

Le guide sur le RIFSEEP

Un modèle de délibération

Un modèle d'attribution de l'IFSE

Un modèle d'attribution Du CIA

<https://www.cdg38.fr/carrieres-et-rh/conseil-statutaire-carrieres/la-remuneration-et-les-primas>

-Une fiche de saisine du comité technique départemental

<https://www.cdg38.fr/carrieres-et-rh/instances-paritaires-capctpchs/ct-chsct-departemental>

LIGNES DIRECTRICES & PROMOTION INTERNE

- **ENJEU**
- **ECHEANCE**
- **ROLE DE L'EMPLOYEUR**
- **ROLE DU CDG38**



LIGNES DIRECTRICES ET PROMOTION INTERNE

Les informations à retrouver sur www.cdg38.fr

- Le guide méthodologique
- Les réponses aux questions les plus fréquentes
- La trame de rédaction des LDG
- Le modèle d'arrêté
- Les fiches pratiques
- La fiche de saisine du CHSCT

<https://www.cdg38.fr/carrieres-et-rh/lignes-directrices-de-gestion-et-promotion-interne>

La date d'ouverture de la campagne de promotion interne 2022 n'est pas encore définie, toutes les informations seront alors en ligne

Obligation réglementaire (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001)

Tout employeur est tenu de réaliser une évaluation des risques professionnels. Le résultat de cette évaluation est transcrit dans un document de synthèse, appelé « document unique ».

= > Le document unique n'est pas figé, il est mis à jour a minima 1fois/an

Au-delà de l'obligation, la démarche d'évaluation des risques professionnels illustre et alimente la politique de prévention: anticipation de l'usure professionnelle, réduction de l'absentéisme (accidents du travail, maladies professionnelles), planification des actions (achats, aménagements, formations, etc.)

DOCUMENT UNIQUE EVALUATION RISQUES PROFESSIONNELS



Les informations à retrouver sur www.cdg38.fr

Guide, outils, trame de document etc...

<https://www.cdg38.fr/sante-et-securite/securite-au-travail/document-unique>

MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE – 15 leviers

- 1/non-remplacement des agents absents (maladie)
- 2/évolution des pratiques en matière d'heures supplémentaires et d'astreintes
- 3/modulation de l'assurance du « risque statutaire »
- 4/ non-remplacement des départs en retraite/mutation
- 5/ suppression d'un poste pourvu
- 6/ externalisation des missions
- 7/ mutualisation des moyens (EPCI ou commune nouvelle ou autre)
- 8/ modulation des avancements de grade

MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE – 15 leviers

9/ contrôle du volume et de la répartition du temps de travail

10/ modulation du régime indemnitaire (Cf. RIFSEEP)

11/ prévention des risques professionnels et des absences pour raisons de santé

12/ ajustement du budget formation

13/ ré-examen des avantages sociaux : subventions (type amicale ou COS), participations aux mutuelles

14/ réflexion sur l'organisation

15/mise en débat du niveau de service

Pour mémoire :

- RSU/Bilan social 2020 (échéance 15/11)
- Adhésion au contrat cadre titres restaurant d'ici le 30/11/2022
- Réalisation des entretiens professionnels 2021
- Préparation élections professionnelles (8/12/2022) dont mise à jour carrière agents sur le portail du CDG
- Dispositif de signalement harcèlement,
- Télétravail,
- Plan égalité femmes/hommes,
- Financement de l'apprentissage,
- Vaccination et passe sanitaire...



CDG 38

Pour aller plus loin ensemble :

=> site www.cdg38.fr

=> retrouvez ce diaporama dans le dossier « Université AMI 16/10/2021 » disponible sur WWW.CDG38.fr ou par mail à cdg38@cdg38.fr