Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les dispositions relatives à la fonction publique issues de la loi de finances pour 2016

Suite à la publication du rapport de Bernard PECHEUR en novembre 2013, Marylise LEBRANCHU a engagé des négociations avec les organisations syndicales et les associations d'élus dans le cadre d'un agenda social.

La Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté le 9 juillet dernier le projet d'accord relatif à l'« avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations ».

Ce projet a été présenté à ses débuts comme une réforme statutaire en profondeur. Au fils des discussions, les échanges ont porté principalement sur les reçus-collés, l'avancement d'échelon au temps minimum, l'accès direct dans les cadres d'emplois de catégorie C.

Les organisations syndicales ont donné leurs positions fin septembre. La majorité des organisations syndicales (53%) a rejeté cet accord. Le projet devait être retiré en l'absence de majorité. Cependant, le Premier a annoncé le 30 septembre que « l'accord s'appliquerait à l'ensemble des fonctionnaires ».

Les grands axes du protocole parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR)

Le Gouvernement prévoit, après l'évaluation des procédures de recrutement auxquelles seront associées les organisations membres du conseil commun de la Fonction Publique, de :

- rénover les épreuves des concours ;
- mettre en place des mesures relatives aux listes d'aptitudes des concours de la fonction publique territoriale dégagées par le CSFPT ;
- développer le concours sur titres ;
- encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

Le Gouvernement souhaite, dans l'axe 1-1-2 uniformiser l'architecture statutaire des 3 versants de la fonction publique et propose :

- que certains corps et cadres d'emplois bénéficient de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en œuvre des réformes à date unique ;
- que certaines démarches de gestion soient communes, comme l'organisation de concours uniques ou communs ou la mise en place de formations initiales et/ou continues communes ;
- que soit facilitée la mobilité des fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes.

Le Gouvernement dans l'axe 1-2-1 propose de :

- simplifier les règles de mobilité, surtout concernant le détachement ;
- fluidifier la mobilité entre employeurs en rendant plus transparentes les vacances d'emplois et en articulant les bourses d'emplois des différents versants mais aussi en généralisant les dispositifs de conseil carrière et de conseil mobilité ;
- moderniser l'organisation et les modalités de consultation des CAP sur les questions de mobilité en concertation avec le Conseil commun de la Fonction Publique.

Le Gouvernement souhaite mettre en place un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP pour rénover les dispositifs statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires en :

- créant un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur des territoires moins attractifs ;
- réexaminant le dispositif de l'indemnité de résidence ;
- étudiant d'autres actions, notamment en matière d'accès au logement.

Dans l'axe 1-2-3, le Gouvernement confie au CCFP la mission de faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue de véritables objets du dialogue social.
Le Gouvernement souhaite notamment intégrer un volet GPEEC dans les bilans sociaux et faire également une présentation tous les deux ans, au sein d'un rapport annuel de la fonction publique, des démarches conduites par les employeurs publics sur cette thématique.

Une partie des primes est transformée en points d'indice. L'axe 2-2 est entièrement consacré à la présentation des nouvelles grilles indiciaires que viennent compléter les annexes.

La lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes est prévue aussi dans l'attribution du régime indemnitaire.

Les taux d'avancement devront dorénavant permettre de respecter le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories.
Un comité de suivi réunissant les signataires de l'accord examinera les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

Le texte prévoit de mettre en place une cadence unique d'avancement d'échelon.

Le texte prévoit d'instaurer un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et plus harmonisée la valeur professionnelle des fonctionnaires des trois versants qui s'appliquera de façon différenciée selon les catégories.

L'application des dispositions du protocole PPCR

Les premières mesures concernant PPCR sont inscrites à l'article 148 de la loi de finances 2016. La loi de finances autorise une rétroactivité des textes.

Les premières mesures concernent :

- la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon ;
- la transformation d'une partie des primes en points (entre le 1er janvier 2016 et le 1er janvier 2020) ;
- l'introduction de la notion de valeur professionnelle au lieu de la manière de servir (pour réduire l'ancienneté) ;
- et la révision des grilles indiciaires.

	Abattement primes/points à partir de	Cadence unique d'avancement d'échelon à partir de	Revalorisations indiciaires
Catégorie A Médico-sociaux Paramédicaux	2016	JO + 1 jour et au plus tard le 1er juillet 2016	2016 2017 2018 2019
Conseillers socio-éducatifs	2016		2016 2017 2018
Catégorie A Autres	2017	2017	2017 2018 2019 2020
Catégorie B	2016	JO + 1 jour et au plus tard le 1er juillet 2016	2016 2017 2018
Catégorie C	2017	2017	2017 2018 2019 2020

Source : ANDCDG

1. L'abandon de l'avancement d'échelon mini/maxi

L'application de PPCR entraine la disparition de l'avancement d'échelon mini/maxi de la FPT. Ce mécanisme ne s'appliquera plus après la parution des décrets.

Pour la catégorie A, conseillers socio-éducatifs, la cadence unique d'avancement de grade est basée sur le maxi.

Pour les cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A :
- Avancement basé sur le mini pour :
  - Puéricultrices cadres territoriaux de santé
  - Puéricultrices

- Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens

- Avancement basé sur le maxi pour :
  - Infirmiers en soins généraux
  - Puéricultrices
  - Cadres de santé paramédicaux

Pour la catégorie B (rédacteurs, animateurs, techniciens, éducateurs des APS, assistants de conservation, assistants d'enseignement artistique, chef de service de Police Municipale) la cadence unique d'avancement de grade est basée sur le maxi.

Pour la catégorie C, les carrières sont réorganisées autour de 3 grades au lieu de 4. Il y a un donc un nouveau tableau de classement en cas d'avancement de grade : C1 à C2 à C3, dont les conditions d'avancement sont fixées dans les statuts particuliers.

La nouvelle rédaction des décrets à paraître mentionne que lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement fixées par décret en Conseil D'Etat, l'avancement d'échelon peut être également fonction de la valeur professionnelle.

2. L'abattement primes/points

La réforme instaure un mécanisme de rééquilibrage de la part du traitement indiciaire dans la rémunération globale des fonctionnaires.
Cela consiste en un abattement sur les indemnités perçues par les fonctionnaires relevant d'un cadre d'emplois faisant l'objet d'une revalorisation indiciaire. Cet abattement sera compensé par le versement d'un montant indiciaire équivalent, majoré d'un ou deux indices supplémentaires donnés par l'employeur pour gommer l'augmentation du montant des cotisations salariales.
Cet abattement se matérialisera sur les bulletins de paie par une ligne négative. Il aura un effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour les corps revalorisés à cette même date.

	Montant plafonds		
	2016	**2017**	**2018 et années suivantes**
Catégorie A Médico-sociaux Conseillers socio-éducatifs	167 €	389 €	389 €
Catégorie A Autres	/	167 €	389 €
Catégorie B	278 €	278 €	278 €
Catégorie C	/	167 €	167 €

Source ANDCDG

En transférant une part de l'indemnitaire dans l'indiciaire plutôt que d'injecter la totalité de la revalorisation indiciaire dans le rééchelonnement des grilles de rémunération, cette réforme induit une dépense supplémentaire (contribution

retraite essentiellement) aux employeurs publics sans vraiment augmenter le traitement des agents.

Le projet de décret prévoit d'exclure de l'assiette de l'abattement :

- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial,
- le traitement de base soumis à la CNRACL,
- le remboursement des frais,
- le remboursement des abonnements de transport,
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- et les indemnités d'astreinte.

Le projet de décret indique que lorsque les précomptes dus au titre de l'année courante sont supérieurs au montant annuel des indemnités perçues, les sommes retenues donnent lieu à régularisation en janvier de l'année suivante.
Il est prévu que la date de mise en œuvre de l'abattement corresponde à celle de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires prévues dans PPCR.

3. La revalorisation indiciaire

L'architecture des grilles indiciaires est redessinée en proposant des rééchelonnements indiciaires, des reclassements et des fusions d'échelle de rémunération, par exemple la fusion des deux premiers grades de catégorie C.

4. Calendrier d'application du protocole d'accord PCCR

	2016	2017	2018	2019	2020
Cat. A	Transformation de primes en points : attribution de 4 points en abattant 167 euros de primes correspondant à 3 points pour les agents cat A paramédical	- Reclassement dans la nouvelle grille - Transformation de primes en points : attribution de 4 points en abattant 167 euros de primes correspondant à 3 points - Revalorisation (incluant la transformation de primes) : 1er grade : IM 383 à 664 2e grade : IM 489 à 793 3e grade : IM 645 à 826 Soit la transformation de primes en points : attribution de 5 points en abattant 222 euros de primes correspondant à 4 points pour les agents cat A paramédical	- Transformation de primes en points : attribution de 5 points en abattant 222 euros de primes correspondant à 4 points	- Revalorisation : 1er grade : IM 390 à 673 2e grade : IM 500 à 806 3e grade : IM 655 à 830	- Revalorisation : Le 2e grade culmine à l'IB 1015 soit l'IM 821
Cat. B	- Transformation de primes en points : attribution de 6 points en abattant 278 euros de primes correspondant à 5 points	- Reclassement dans la nouvelle grille -Revalorisation : 1er grade : IM 339 à 498 2e grade : IM 347 à 529 3e grade : IM 389 à 582	- Revalorisation : 1er grade : IM 343 à 503 2e grade : IM 356 à 534 3e grade : IM 392 à 587		
Cat. C		- Reclassement dans la nouvelle grille à 3 grades -Transformation de primes en points : attribution de 4 points en abattant 167 euros de primes, correspondant à 3 points	- Revalorisation : 1er grade : IM 326 à 367 2e grade : IM 328 à 416 3e grade : IM 350 à 466	- Revalorisation : 1er grade : IM 327 à 368 2e grade : IM 329 à 418 3e grade : IM 350 à 466	- Revalorisation : 1er grade : IM 330 à 382 2e grade : IM 332 à 420 3e grade : IM 350 à 473

Source AMF

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

LE PROJET DE LOI DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS

Texte issu du vote au Sénat

Depuis 1983, les droits et obligations des fonctionnaires n'ont pas été revisités de façon globale.

Le Gouvernement souhaitait réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics. Il a déposé un projet de loi en ce sens le 17 juillet 2013 à l'Assemblée Nationale.

Une lettre rectificative à ce projet de loi a été présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 mai 2015.

En effet, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, le Gouvernement a souhaité tenir compte des premiers constats et adapter la mise en œuvre des réformes prévues par ce projet de loi.

Les objectifs poursuivis par le Gouvernement étaient notamment les suivants :
- réaffirmer l'unité du statut général autour des valeurs fondamentales de la Fonction publique
- renforcer les outils déontologiques et la cohérence du dispositif de prévention des conflits d'intérêts
- garantir l'exemplarité des employeurs publics
- inscrire le principe de laïcité dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Dans le cadre de sa nouvelle version telle qu'elle résulte de la lettre rectificative, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui ne comptait plus alors que 25 articles au lieu des 59 initiaux, a été examiné en commission des Lois de l'Assemblée Nationale le 1er octobre 2015.

Le projet de loi a été adopté en première lecture avec modifications (passant ainsi à 71 articles) par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015.

Il a, par la suite, été examiné en commission des Lois du Sénat le 16 décembre 2015.

Le texte, adopté en première lecture par le Sénat le 27 janvier 2016, a été considérablement enrichi (93 articles)

La Commission mixte paritaire se réunira le 29 mars 2016 pour un nouvel examen en séance publique le 5 avril 2016.

Le projet de loi est organisé en 5 titres :

- Titre 1er : de la déontologie (4 chapitres : de la déontologie et de la prévention des conflits d'intérêts ; des cumuls d'activités ; de la commission de déontologie ; de la déontologie des membres des juridictions administratives et financières)
- Titre 2 : de la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires (2 chapitres : du renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles ; de la modernisation des garanties disciplinaires des agents)
- Titre 3 : de l'exemplarité des employeurs publics (2 chapitres : de l'amélioration de la situation des agents contractuels ; de l'amélioration du dialogue social dans la Fonction Publique)
- Titre 3 bis : dispositions relatives aux juridictions administratives et financières (2 chapitres : dispositions relatives aux juridictions administratives ; dispositions relatives aux juridictions financières)
- Titre 4 : dispositions diverses et finales.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS ISSUES DU VOTE AU SENAT

Déontologie

Ø Nouvelles obligations

Les obligations des agents

L'article 1er du projet de loi réaffirme le devoir pour le fonctionnaire d'exercer ses fonctions avec dignité, probité, impartialité, réserve et intégrité.
Il consacre également l'obligation de neutralité à laquelle le fonctionnaire est tenu et rappelle le principe de laïcité.

Le projet de loi prévoit également qu'un chef de service puisse adopter des règles déontologiques applicables aux agents, après avis des représentants du personnel.

L'instauration des référents déontologues

Un agent public ou une personne morale de droit public assumera le rôle de « référent-déontologue ».

En effet, l'article 9 du projet de loi prévoit que « Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Les référents déontologues peuvent solliciter l'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique sur une question d'ordre déontologique qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions. Cet avis et le contenu des échanges avec le référent déontologue ne sont pas rendus publics.

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

Ø Conflit d'intérêts

Les obligations des agents en matière de prévention des conflits d'intérêts

L'article 2 du projet de loi consacre l'idée de faire de tout agent le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

Le fonctionnaire doit veiller à prévenir et à faire cesser toutes les situations de conflit d'intérêts dans la mesure où celles-ci sont de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

Le fonctionnaire a 5 types d'obligations :

- Il doit saisir son supérieur hiérarchique qui doit apprécier s'il y a lieu de confier le dossier ou la décision à un autre agent

- Si le fonctionnaire dispose d'une délégation de signature, il doit s'abstenir en ne signant pas

- S'il appartient à une instance collégiale, il s'abstient d'y siéger ou le cas échéant, de délibérer

- S'il exerce des fonctions juridictionnelles il doit se déporter pour être suppléé

- S'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il doit être suppléé par un délégataire qui doit instruire le dossier ou prendre la décision sans recevoir d'instructions.

La protection des lanceurs d'alerte

L'article 3 du projet de loi instaure également une garantie pour le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits susceptibles d'être qualifiés de « conflit d'intérêts ». La charge de la preuve repose sur l'auteur de la mesure contestée et non sur l'agent qui informe les autorités.

Le projet de loi vise à mieux protéger les « lanceurs d'alerte ».

Ainsi, l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est modifié.
Cette disposition prévoit aujourd'hui : « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ».

Le texte issu du Sénat serait le suivant : « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. »

Toutefois, si cet agent informe de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire, ou s'il avait une connaissance partielle de l'inexactitude des faits diffusés, il encourt une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (1er alinéa de l'article 226-10 du code pénal).

Ø Obligations pour prévenir les conflits d'intérêts

Production d'une déclaration d'intérêts

L'article 4 du projet de loi instaure des obligations pour mieux prévenir les conflits d'intérêts pouvant résulter de l'exercice de fonctions dont la nature ou le niveau hiérarchique expose particulièrement certains agents. L'article 4 du projet a été modifié pour que la vérification des intérêts déclarés par un agent public nommé sur l'un des emplois listés (par décret en Conseil d'Etat) soit préalable à sa nomination et non après sa nomination comme le projet de loi initial le prévoyait.

Une fois l'acte de nomination entré en vigueur, l'autorité de nomination transmet la déclaration d'intérêts à l'autorité hiérarchique de l'agent.

Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.
Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans la situation de conflit d'intérêts.

Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire concerné que la situation n'appelle aucune observation.

Le projet de loi limite les conditions d'accès aux déclarations d'intérêts qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts n'est ni versée au dossier du fonctionnaire, ni communicable aux tiers.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.

Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'État, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière

Les agents dont les missions ont une incidence en matière économique et quand le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie doivent prendre, dans les 2 mois qui suivent leur prise de fonction, toutes les dispositions pour que leurs instruments financiers soient gérés dans des conditions excluant tout droit de regard de leur part.

Ils doivent justifier des mesures prises auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Déclaration de situation patrimoniale

Les agents, mentionnés sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat quand le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, doivent transmettre à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant leur nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de leur situation patrimoniale concernant la totalité de leurs biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de leur communauté ou les biens indivis.

L'agent devra transmettre une 2ème déclaration de situation patrimoniale dans les 2 mois qui suivent la cessation de fonction pour permettre d'apprécier l'évolution patrimoniale.

La Haute autorité se prononce dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration, Si elle constate des évolutions patrimoniales pour lesquelles il n'y a pas d'explications suffisantes, elle transmet le dossier à l'administration fiscale.

Cette déclaration n'est pas versée au dossier de l'agent et n'est pas communicable aux tiers. Son modèle, son contenu, ses modalités de dépôt, de mise à jour et de conservation, ainsi que les conditions dans lesquelles est constatée la nullité de nomination sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

Ø Interdiction de cumul d'activités

Il sera dorénavant proscrit de cumuler, avec l'occupation d'un emploi à temps complet donnant lieu à un service à temps plein (article 6 du projet de loi) :

- L'occupation d'un autre emploi permanent à temps complet.

L'article 7 du texte indique que les fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet et qui exercent un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet disposeront, pour se conformer à cette nouvelle interdiction, d'un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi.
S'ils ne cessent pas leurs fonctions, ils feront l'objet de poursuites disciplinaires.

Le projet de loi prévoit également que la dérogation à l'interdiction de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, ne s'étendra que pour les prestations exercées au profit de personnes publiques ne relevant pas du secteur concurrentiel, et non plus pour les prestations exercées au profit de toutes personnes publiques (qu'elles soient du secteur concurrentiel ou non).

Il est également interdit aux fonctionnaires de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif.

De même, il est interdit à un fonctionnaire de prendre ou détenir, par lui-même ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

L'article 6 du projet de loi prévoit certaines dérogations au principe de l'interdiction de cumul d'un emploi public permanent avec une autre activité publique ou privée :
1°Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement

2° Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

Dans les deux cas, une déclaration doit être transmise à l'autorité hiérarchique dont relève l'intéressé.

L'article 6 revoit les conditions du cumul de l'occupation d'un emploi à temps complet exercé par l'agent public à temps partiel avec la création ou la reprise d'une entreprise.

Un service à temps partiel (qui ne peut être inférieur au mi-temps) pour créer ou reprendre une entreprise peut être, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, accordé pour une durée maximale de 2 ans renouvelable pour une durée d'un an.
Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Le principe de l'obligation de se consacrer à son emploi public peut se concilier avec l'exercice d'une ou de plusieurs activités accessoires exercées auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui sont confiées à l'agent et n'affecte pas leur exercice.

L'article 6 du projet de loi, rappelle le principe de libre production des œuvres de l'esprit (articles L 112-1 à L 112-3 du code de la propriété intellectuelle), sous réserve des dispositions de la loi.

Ø Commission de déontologie de la fonction publique

L'article 8 du projet de loi élargit les compétences de cette commission, rénove son rôle et affirme son impartialité.

Compétences

La commission de déontologie a une nouvelle mission de « garante du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique » qui se traduit par de nouvelles compétences :

- la possibilité de rendre un avis, sur saisine de l'administration, préalablement à l'adoption d'un texte relatif à l'application des dispositions relatives aux valeurs, aux obligations et à la déontologie du titre Ier du statut général (soit les nouveaux articles 6ter A, 25 à 25 quater, 25 septies, 25 nonies et 28 bis issus du projet de loi)

- la faculté d'émettre des recommandations, pour garantir la bonne application de ces articles relatifs aux valeurs, aux obligations et à la déontologie

- la possibilité de formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application de ces dispositions à des situations individuelles.

La commission reçoit également la compétence de rendre publics, selon les modalités qu'elle détermine, ses avis et recommandations. En revanche, les recommandations individuelles ne peuvent pas être publiées.

Contrôle

L'article 8 élargit le champ du contrôle de la commission :

- Elle examine les dossiers de cumul d'activités

- la saisine est obligatoire pour apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée, dans un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité par tout agent cessant définitivement ou temporairement ses fonctions.

L'article 8 du projet de loi allonge le délai de l'auto-saisine du président de la commission de déontologie en le portant de 10 jours à 3 mois.

- la commission doit apprécier le risque de mise en cause du fonctionnement normal, de l'indépendance ou de la neutralité du service, ce qui était déjà le cas, mais plus largement, la méconnaissance par l'agent d'une situation de conflit d'intérêts ou de tout autre principe déontologique inhérent à l'exercice d'une fonction publique.

Ce contrôle préventif est plus large que celui organisé par le mécanisme actuel principalement centré sur le risque de survenance d'une prise illégale d'intérêts.

Le Président de la commission peut demander au fonctionnaire ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'emploi où il était précédemment détaché ou exerçait des fonctions, toutes les explications ou tous les documents nécessaires à l'exercice des missions de la commission. La commission peut recueillir des données auprès de toute personne publique ou privée.

Avis

L'article 8 rappelle les différents types d'avis rendus par la commission ou, le cas échéant, son président. Il permet à l'autorité investie du pouvoir de nomination de solliciter une deuxième délibération de la commission, dans un délai d'un mois à compter de la notification d'un avis.

La commission rend, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, un avis :
- De compatibilité
- De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de deux ans lorsque l'avis est rendu pour l'examen d'un cumul d'activités et de trois ans lorsqu'il s'agit d'une cessation des fonctions
- D'incompatibilité.

Le président de la commission peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.
Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

Pour l'autorité des avis rendus, il est prévu qu'outre les avis d'incompatibilité, les réserves dont sont assortis ces derniers lient l'administration et l'intéressé lui-même. L'agent qui ne se conforme pas à l'avis s'expose directement à une sanction disciplinaire.

Lorsque le fonctionnaire retraité ne respecte pas l'avis rendu, il peut faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions.

Lorsque l'agent est titulaire d'un contrat de travail et qu'il ne respecte pas l'avis rendu, le contrat prend fin à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Composition de la commission

La commission de déontologie de la fonction publique est présidée par un conseiller d'État ou par son suppléant, conseiller d'État.
Elle comprend en outre :

- Un conseiller maître à la Cour des comptes ou son suppléant, conseiller maître à la Cour des comptes
- Un magistrat de l'ordre judiciaire ou son suppléant, magistrat de l'ordre judiciaire
- Trois personnalités qualifiées, dont l'une au moins doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée, et trois suppléants, soumis à la même condition.

La commission comprend également :

a) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique de l'État, deux directeurs d'administration centrale ou leur suppléant
b) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique territoriale, un représentant d'une association d'élus de la catégorie de collectivité territoriale ou d'établissement public dont relève l'intéressé ou son suppléant, ainsi qu'un directeur ou ancien directeur général des services d'une collectivité territoriale ou son suppléant
c) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique hospitalière, une personnalité qualifiée dans le domaine de la santé publique ou son suppléant, ainsi qu'un inspecteur général des affaires sociales ou un ancien directeur d'hôpital ou son suppléant[...]

Selon le cas, le directeur du personnel du ministère ou de l'établissement public ou le chef du corps dont relève l'intéressé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, le directeur de l'établissement hospitalier ou de l'établissement social ou médico-social dont relève l'intéressé ou leur représentant respectif assiste aux séances de la commission.

Afin de renforcer l'impartialité de la commission, l'article 8 du texte dispose que les représentants de l'administration qui siègent à la commission n'ont pas voix délibérative et que les membres de la commission sont nommés pour un mandat de 3 ans renouvelable une fois par décret.

Rattachement à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique

Les sénateurs ont intégré la commission de déontologie de la fonction publique au sein de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique à compter du 1er janvier 2019.

La protection des agents

Ø La protection fonctionnelle

Le projet de loi renforce la protection fonctionnelle des agents (article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). La collectivité publique doit protéger le fonctionnaire contre les voies de fait, menaces, injures, diffamations ou outrages mais également contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne et les agissements constitutifs de harcèlement dont l'agent pourrait être victime.

L'article 10 du projet de loi prévoit une protection au conjoint du fonctionnaire ou ancien fonctionnaire mais également au concubin, au partenaire de PACS, à ses enfants et à ses ascendants directs.

Ils bénéficieraient ainsi d'une protection, sur leur demande, pour les instances civiles ou pénales engagées contre les auteurs d'atteintes volontaires à leur intégrité, du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

De même, la protection est accordée au conjoint, concubin ou partenaire de PACS qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'une atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire avec lequel il est lié, du fait de ses fonctions. En l'absence d'action engagée par eux, la protection peut être accordée aux enfants ou à défaut aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

Ø La suspension de fonctions

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, il peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit le conseil de discipline.
Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales (article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Le projet de loi (article 11) prévoit désormais une possibilité d'être rétabli dans ses fonctions même si l'agent fait l'objet de poursuites pénales. Il pourra en effet être rétabli dans ses fonctions si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle.

Si l'agent n'est pas rétabli dans ses fonctions, le projet de loi prévoit comme possibilités pour l'autorité territoriale :

- de l'affecter provisoirement (sous réserve de l'intérêt du service) dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis

- de procéder au détachement d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire.

L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prennent fin quand la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Sont tenus informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire :
- le magistrat qui a ordonné le contrôle judiciaire
- le Procureur de la République
- la CAP d'origine.

Si le fonctionnaire n'est pas rétabli dans ses fonctions, ni affecté ou détaché provisoirement, il peut subir une retenue sur sa rémunération (sous certaines conditions). Il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

Discipline

Ø Les faits passibles de sanction

Désormais, aucune procédure disciplinaire ne pourra être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanctions.

Ce délai est interrompu en cas de poursuite pénale du fonctionnaire jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai, les faits ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire sauf si une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai (article 12 du projet de loi).

Ø La nouvelle échelle de sanctions disciplinaires

Le projet de loi prévoit une harmonisation des sanctions disciplinaires dans les trois Fonctions publiques. Un nouvel article 19 bis serait inséré dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Cet article détaillerait l'échelle des sanctions classées dans 4 groupes :

- Pour les sanctions du 1er groupe :

-avertissement
- blâme
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.

Le blâme et l'exclusion temporaire seraient inscrits au dossier du fonctionnaire et effacés automatiquement après un délai de 2 ans (et non plus de 3 ans comme c'est le cas actuellement) si aucune autre sanction n'est intervenue.

- Pour les sanctions du 2ème groupe :

Le 2ème groupe comprendrait 5 sanctions au lieu de 2 actuellement dans la FPT :
1) La radiation du tableau d'avancement
2) L'abaissement d'échelon : le projet de loi précise que cet abaissement doit se faire à l'échelon immédiatement inférieur
3) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours
4) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire (nouvelle sanction)
5) Le déplacement disciplinaire.

- Pour les sanctions du 3ème groupe :

Le 3ème groupe serait constitué de 2 sanctions :
1) La rétrogradation : le projet de loi précise que celle-ci doit se faire au grade immédiatement inférieur
2) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

- Pour les sanctions du 4ème groupe :

Les sanctions du 4ème groupe restent les mêmes : la mise à la retraite d'office et la révocation.

L'autorité territoriale doit statuer dans un délai de 2 mois après l'avis du conseil de discipline.

Désormais, les sanctions du 2è et 3è groupe pourront être retirées du dossier de l'agent. En effet, le projet de loi précise que le fonctionnaire frappé de ces sanctions peut demander la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier au bout de 10 ans de services effectifs après avoir été sanctionné.

Le Sénat a maintenu l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours dans le premier groupe, cette sanction est assortie d'une possibilité de sursis.

L'article 13 du projet de loi prévoit que l'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. Si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la durée de l'exclusion pour laquelle il a bénéficié du sursis.

En outre, dans le sens d'un renforcement des garanties offertes à l'agent, pour les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes, ils peuvent introduire un recours devant la commission de recours dans les cas et conditions fixés par un décret en Conseil d'État. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par la commission de recours.

Ø La présidence du conseil de discipline

L'article 13 bis du projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale, prévoyait la suppression de l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel :
« Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.
Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».

Le Sénat, en supprimant l'article 13 bis, maintient la présidence du conseil de discipline par un magistrat administratif.

Emploi / Mobilité

Ø Les positions du fonctionnaire

Un article 12 bis est créé dans la loi du 13 juillet 1983 (article 11 bis du projet de loi) pour préciser qu'un fonctionnaire ne peut être placé que dans une des 4 positions suivantes : en activité (sans précision sur le temps complet ou partiel), en détachement, en disponibilité et en congé parental.

Disparaissent les positions suivantes :

- Position hors cadres
- Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale.

Cet article précise également que lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Ø L'instauration d'un congé d'activité pour les périodes militaires ou de réserve

L'article 11 quater du projet de loi prévoir de modifier l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui détaille les congés auxquels a droit un fonctionnaire, pour le compléter par un congé, avec traitement, pour accomplir :
- une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile
- ou une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile
- ou une période d'activité dans la réserve sanitaire
- ou une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de 45 jours.

Ø La mise à disposition

Le projet de loi clarifie les cas de mise à disposition.

L'article 11 sexies prévoit que la mise à disposition d'un agent serait également possible auprès de :

- des groupements d'intérêt public
- des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes
- des organisations internationales intergouvernementales
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne
- d'un État étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine

Pour les mises à disposition avec les institutions ou organes de l'Union européenne ou un Etat étranger, une administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré, il ne serait pas nécessaire de conclure une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil (comme cela est prévu à l'article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), la seule lettre de mission vaudrait convention de mise à disposition.

La mise à disposition donne lieu à remboursement. L'article 11 sexies harmonise les dérogations existantes dans les différentes fonctions publiques en prévoyant qu'il peut être dérogé à la règle du remboursement lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès :
-d'une administration ou d'un établissement public administratif de l'État
-d'un groupement d'intérêt public
-d'une organisation internationale intergouvernementale
-d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne
- d'un État étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré.

Amélioration de la situation des agents contractuels

Ø Poursuite du plan de titularisation issu de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

Le terme du plan de titularisation prévu par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, qui était prévu en 2016, est déplacé au 31 décembre 2020 (article 15 bis A du projet de loi).

Plusieurs administrations de l'État et des collectivités territoriales se réforment. La fusion au 1er janvier 2016, de plusieurs régions entraîne le bouleversement de l'organisation de leurs services et leur regroupement, lesquels devraient se dérouler sur plusieurs mois.

Il en est de même des administrations des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont le périmètre sera modifié par fusion ou extension dans le cadre de la révision des schémas de coopération intercommunale.

Le report proposé devrait permettre aux employeurs publics de disposer du temps nécessaire pour achever la réorganisation de leurs administrations et mettre en place les sélections professionnelles.

L'article 15 bis A prévoit une disposition particulière aux intercommunalités qui seront mises en place au 1er janvier 2017 dans le cadre de la mise en oeuvre des schémas révisés de la coopération intercommunale.
L'autorité territoriale disposera d'un délai de six mois pour présenter le rapport sur les contractuels éligibles à la titularisation et son programme d'ouverture des sélections professionnelles.

L'article 15 bis A prévoit également un élargissement des bénéficiaires du plan de titularisation aux contractuels remplissant au 31 mars 2015 - au lieu du 31 mars 2011 - les conditions d'éligibilité fixées par la loi du 12 mars 2012.

Ø Transformation d'un CDD en CDI

En vertu des dispositions de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction actuelle : « Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.
La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.
Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux deuxième à quatrième alinéas du présent II avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. »

La condition de « services effectifs » conduit à soustraire de la durée des services effectués sous contrat les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels le congé parental ou le congé pour convenances personnelles

L'article 18 du projet de loi supprime la condition d'effectivité des services

Ce texte prévoit par ailleurs de maintenir en fonction l'agent qui refuse l'avenant ou le nouveau contrat proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI jusqu'au terme du CDD en cours.

Ø L'activité dans une entité économique reprise par une personne publique

L'article L 1224-3 du code du travail prévoit que « Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il [lui] appartient … de proposer à ces salariés un [CDD] ou [CDI] de droit public…
Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires… ».
L'article 15 du projet de loi ajoute un alinéa à cet article qui prévoit que « les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil. »

Ø Durée du CDD dans le cas d'un recrutement sur le fondement de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

L'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction actuelle, dispose que « pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements […] publics peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. […] Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque […] la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir. »

Le Sénat a considéré que la durée des deux ans se heurtait à des difficultés croissantes de recrutement dans les petites collectivités locales, à la périodicité de l'organisation des concours, pour la plupart biennale, et à l'insuffisant attrait de certains métiers. C'est pourquoi il a proposé de porter à trois ans la durée maximale des contrats conclus pour pourvoir ces vacances temporaires d'emploi (Article 18 quater B du projet de loi).

Ø Recours à l'intérim dans la fonction publique

L'article 18 bis, adopté par l'Assemblée Nationale, supprimait la faculté pour les administrations de l'État et les employeurs territoriaux de recruter des agents intérimaires pour pourvoir des vacances temporaires de poste.

Le recours aux salariés intérimaires par les organismes publics a été introduit par l'article 21 de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

L'emploi d'un intérimaire s'effectue dans les conditions fixées par le code du travail sous réserve de dispositions spécifiques aux employeurs publics :
- les intérimaires sont soumis aux obligations des agents publics et bénéficient de la protection fonctionnelle
- Le juge compétent, en cas de contentieux, est le juge administratif.

Le recours à l'intérim peut intervenir dans quatre cas :
1° remplacement momentané d'un agent en raison d'un des congés légaux
2° vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu
3° accroissement temporaire d'activité
4° besoin occasionnel ou saisonnier.

Les employeurs territoriaux ne peuvent solliciter une agence d'intérim que si le centre de gestion n'a pu leur offrir une mission de remplacement.

Le Sénat, considérant que le recours à l'intérim n'étant qu'une faculté offerte aux employeurs publics et que les conditions étaient déjà encadrées par les textes, a supprimé l'article 18 bis du projet de loi et maintenu les possibilités de recours aux agences d'emploi temporaire.

Ø L'extension de la durée de validité de la liste d'aptitude pour les lauréats d'un concours

L'article 24 G du projet de loi voté à l'Assemblée modifiait l'article 44 de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 et étendait la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans.

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, il était prévu qu'une amélioration effective soit apportée à la situation des lauréats des concours de la fonction publique territoriale inscrits sur liste d'aptitude.

Une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration pour dresser un état des lieux de la situation de ces lauréats et identifier les causes structurelles et sociologiques de ce phénomène des reçus-collés et examiner les mesures juridiques ou pratiques de nature à y remédier.

Le rapport de la mission, publié en juin 2012, fait apparaître un taux de reçus-collés inférieur à 10 % et présente 22 préconisations pour améliorer leur situation.

Sur la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude, les auteurs du rapport indiquaient qu'aucune donnée disponible ne permettait d'affirmer que le phénomène des reçus-collés serait corrélé à une durée de validité trop faible de la liste d'aptitude.
Ils confirmaient les observations des enquêtes précédentes selon lesquelles l'essentiel des recrutements est réalisé dans le courant de la première année d'inscription sur liste d'aptitude. Dès lors, plus le temps d'inscription sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances d'être recruté au sein d'une collectivité territoriale.

Cette disposition a été supprimée au Sénat.
Toutefois, l'article 15 bis du projet de loi ajoute une condition à la réinscription sur la liste d'aptitude à l'issue de la première année. Les termes actuels de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 « que sous réserve d'avoir fait connaître son intention d'être maintenu » seraient remplacés par les mots : « qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenu ».

Par ailleurs, l'article 15 bis prévoit que l'autorité organisatrice du concours doit assurer le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. Un décret déterminera les modalités de ce suivi.

Egalité professionnelle

Ø Membres du CCFP, du CSFPE, du CSFPT et du CSFPH

Les membres respectifs du CCFP, du CSFPE, du CSFPT et du CSFPH sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe, à l'exception des membres représentant (article 53 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :
- des organisations syndicales de fonctionnaires
- des employeurs territoriaux.

Le projet de loi prévoit que l'exception accordée aux représentants des employeurs territoriaux soit supprimée. Ceux-ci devront désormais respecter le quota minimum de 40% de personnes de chaque sexe (article 19 sexies).

Ø Congés de maternité, de paternité, d'adoption

§ Congé pour maternité ou pour adoption

L'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit au 5° un droit au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

L'article 24C du projet de loi dispose qu'en cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le bénéfice du congé de maternité sera accordé à l'autre parent fonctionnaire ou, à défaut, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant en concubinage avec elle.

Pour intégrer les conséquences de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, le projet de loi prévoit des formulations différentes du droit à ce congé.

Le droit au congé d'adoption serait ouvert « à l'un ou l'autre des parents adoptifs » les mots « mère et père » disparaissant.

§ Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le projet de loi insère un 5°bis dans l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec traitement d'une durée de onze jours consécutifs » :

« A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de 18 jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 7 jours.
Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père fonctionnaire, ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un [PACS] ou vivant concubinage avec elle.
Le congé est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai. »

Amélioration du dialogue social

Ø Réforme du Conseil commun de la fonction publique (CCFP)

Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) connaît de toute question d'ordre général commune aux 3 fonctions publiques dont il est saisi (article 9 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Le projet de loi prévoit qu'il pourra également connaitre de questions communes uniquement à « deux fonctions publiques » (article 19 du projet de loi).

L'article 9 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit qu': « Il est présidé par le Ministre chargé de la fonction publique ou son représentant. Il comprend :
1° Des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires…
2° Des représentants des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics
3° Des représentants des employeurs publics territoriaux dont le Président du CSFPT…
4° Des représentants des employeurs publics hospitaliers… ».

Le projet de loi prévoit de regrouper le 2°, 3° et 4° en un seul et même alinéa 2° comme suit :
« 2° Des représentants :
- des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics
- des employeurs territoriaux et de leurs établissements publics, parmi lesquels le président du [CSFPT], désignés par les représentants des collectivités territoriales au [CSFPT], mentionnés à l'article 8 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- des employeurs des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. »

Il est saisi des projets de loi ou d'ordonnance et, de décret lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, communs aux 3 fonctions publiques, à l'exception des textes spécifiques à chaque fonction publique.
Le projet de loi prévoit qu'il sera saisi même en l'absence de disposition législative ou réglementaire.

Ø La mutualisation des heures syndicales

Dans le cadre des négociations engagées entre les organisations syndicales et le Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique, il avait été envisagé de mutualiser les heures de crédit syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, volontaires ou non affiliées à leur CDG.

L'article 19 ter du projet de loi modifie l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit :
« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical.
Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

Ø Le champ de compétences des commissions consultatives paritaires (CCP)

L'article 19 quater du projet de loi étend la compétence des commissions consultatives paritaires à l'ensemble des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoit actuellement les commissions consultatives paritaires que pour les agents contractuels recrutés de manière permanente sur des emplois permanents, en contrat à durée déterminée (CDD).

Il énumère en outre limitativement les questions dont elles ont à connaître :
- questions individuelles
- décisions de mutation interne à la collectivité ou l'établissement
- sanctions
- licenciement.

L'article 19 quater étend le champ de compétences des CCP à toute question d'ordre individuelle concernant les agents contractuels.

La CCP est placée auprès du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées obligatoires. Les affiliés volontaires peuvent faire le choix d'en assurer eux-mêmes le secrétariat.

Par ailleurs, cet article n'impose plus l'organisation des CCP par catégorie, par analogie avec les commissions administratives paritaires, renvoyant sur ce point à un décret en Conseil d'État, de même que pour les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, aux compétences et aux règles de fonctionnement de ces commissions consultatives paritaires.

Ø Règle de l'accord majoritaire

L'article 20 ter du projet de loi modifie les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire afin de faciliter la signature de tels accords. Comme dans le secteur privé, pour qu'un accord collectif soit valable dans la fonction publique, il doit avoir été signé par des organisations syndicales représentatives de la majorité des salariés concernés. Actuellement, ce calcul prend en compte l'ensemble des suffrages exprimés au niveau auquel l'accord est négocié, ce qui inclut les suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales qui, ne disposant pas de siège au sein de l'organisme de consultation concerné, ne sont habilitées ni à négocier, ni à signer un accord. Le présent article propose de ne prendre en compte que les suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales qui disposent d'un siège au sein de cet organisme.

Dispositions diverses

Ø Renforcement des Centres de Gestion

Cinq dispositions de la proposition de loi sur les CDG ont été reprises dans le projet de loi et adoptées le 27 janvier 2016 par le Sénat :

- La mutualisation à l'échelle régionale est renforcée

Les dispositions votées par le Sénat prévoient la création d'un observatoire régional de l'emploi et la mutualisation de la gestion des agents de catégorie B.

❙ La fin de la dérogation concernant les conditions d'affiliation pour les communes membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique

Les communes, membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique, se voyaient, contre toute logique, appliquer un abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300.

L'abaissement du seuil pour les communes appartenant à une communauté de commune à taxe professionnelle unique a été supprimé par le Sénat.

❙ Le renforcement du champ des missions obligatoires des CDG

Le Sénat a voté l'élargissement du champ de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, les Centres de Gestion exerceraient à titre obligatoire :

- la gestion administrative des comptes épargne temps
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire
- le secrétariat des commissions consultatives paritaires.

Le Gouvernement a ajouté dans le socle commun la fonction de référent déontologue.

❙ La redéfinition du champ d'intervention optionnel des Centres de gestion

La rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifiée par le Sénat. Cette nouvelle rédaction serait celle que nous portions : « Les Centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative, organisationnelle ou de gestion, à la demande des collectivités et établissements. »

❙ La modification de l'organisation des concours dans la filière médico-sociale

L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparait superflu d'imposer deux épreuves. Pour garantir l'accès à l'emploi titulaire dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, le recrutement direct sur titre est autorisé pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte.

Ø La gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Concernant la gestion des FMPE, un amendement déposé par Catherine DI FOLCO, qui proposait une dégressivité de la rémunération de ces agents, a été adopté.

La rémunération des FMPE serait maintenue à hauteur de 100% les deux premières années de la prise en charge, de 90% la 3ème année, de 80% la 4ème année, de 70% la 5ème année, de 60% la 6ème année et de 50% les années suivantes.

Ø Le recrutement direct en catégorie C

Dans le cadre de l'accord PPCR proposé par le Gouvernement en juillet 2015, l'accès direct dans la FPT était dénoncé. Marylise LEBRANCHU souhaitait revenir sur cette modalité de recrutement et encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié par l'article 24 B du projet de loi. Les statuts particuliers prévoiront les modalités de recrutement :
« Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers. »

L'article 24 B, adopté par l'Assemblée Nationale à l'initiative du Gouvernement, après avis favorable du rapporteur, prévoyait que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

Les dispositions du statut général de la fonction publique sont adaptées en conséquence en prévoyant que les conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seront nécessairement fixées dans les statuts particuliers, ce qui n'est actuellement pas le cas.

L'article 24 B érige cette règle en obligation de niveau législatif dans les trois versants de la fonction publique.

Le conditionnement du recrutement direct en catégorie C (mise en place d'une commission de sélection) adopté par l'Assemblée Nationale a été supprimé par le Sénat.

Ø Le rétablissement de jours de carence

Le Sénat a rétabli la carence dans la Fonction Publique en prévoyant que les agents ne perçoivent pas leur rémunération au titre des trois premiers jours du congé de maladie (Article 24 AA du projet de loi).

Ø Temps de travail

L'article 7-1 de la n°84-53 du loi du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

En vertu du dernier alinéa de cet article, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

1 550 collectivités territoriales avaient recours à cette disposition leur permettant de réduire le temps de travail de leurs agents à moins de 35 heures.

Le Sénat, jugeant que la hausse du temps de travail dans la fonction publique est un levier d'action essentiel dans un contexte de tension des finances publiques, a adopté un article 20 quinquies qui supprime le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Ø Apprentissage

L'article 24 ter du projet de loi modifie l'article 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui concerne les missions du CNFPT, pour confier à cet établissement public deux nouvelles missions.

Pour faire face aux enjeux majeurs du développement de l'apprentissage et de l'accès à l'emploi des publics relevant des dispositifs de promotion de l'égalité des chances, il a été convenu entre le Gouvernement et le CNFPT de confier à celui-ci deux nouvelles missions financées par la cotisation obligatoire :

- La mise en place d'actions de développement de l'apprentissage et la participation au financement de la formation des apprentis recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements
- La préparation à des concours externes ou des troisièmes concours de catégorie A de la fonction publique territoriale ouverte à des étudiants de niveau licence après sélection sur la base de critères destinés à favoriser l'égalité des chances. L'objectif poursuivi est d'encourager et de diversifier l'accès aux concours de catégorie A de la fonction publique territoriale.

Ø Instauration d'un congé de formation des représentants des organisations syndicales aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la fonction publique territoriale

L'article 24 F du projet de loi ouvre aux représentants des organisations syndicales membres de comités techniques ou de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) deux nouveaux droits :

- un crédit de temps syndical spécifique
- un droit à congé pour formation.

La création d'un crédit de temps syndical spécifique doit permettre aux représentants syndicaux membres des CHSCT d'exercer, en dehors des réunions de ces comités, leurs missions spécifiques en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

À l'instar de ce que prévoit l'article 24 E pour la fonction publique de l'État, l'article 24 F crée, à destination de ces mêmes représentants, dans la fonction publique territoriale, un droit à congé pour formation de deux jours pendant la durée de leur mandat, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de leur choix. Ce congé, accordé sur demande du fonctionnaire concerné, donnerait lieu à traitement. La prise en charge financière de la formation incomberait aux collectivités territoriales et établissements publics.

Ø Report de la limite d'âge pour les médecins de prévention

L'article 24 J prévoit le report possible de la limite d'âge pour les médecins de prévention. Par dérogation à l'article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, ces fonctionnaire pourraient exercer jusqu'à l'âge de 73 ans. Cette disposition transitoire vaudrait jusqu'au 31 décembre 2022.

Ø Refus du télétravail

L'article 24 K du projet prévoit la saisine de la commission administrative paritaire en cas de refus de télétravail. Cet article ouvre la faculté au fonctionnaire qui s'est vu opposer un refus à sa demande de télétravail de saisir la commission administrative paritaire. Il renvoie à un décret en Conseil d'État la définition des conditions de cette saisine.

Ø Régime indemnitaire

L'article 24 bis du projet de loi précise le champ d'application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 encadrant la fixation du régime indemnitaire des agents territoriaux. Il clarifie tout d'abord la rédaction de ce dispositif pour lui permettre d'« englober sans ambiguïté » les établissements publics de coopération intercommunale. Il vise par ailleurs à tirer les conséquences, pour la fonction publique territoriale, de l'institution, à l'État, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par un décret du 20 mai 2014. Le Sénat a introduit un élément de modulation de la part de la prime d'intéressement collectif perçue par chaque fonctionnaire du service qui aurait atteint les objectifs fixés, en fonction de son engagement professionnel et de sa manière de servir. L'avis du comité technique serait requis.

RIFSEEP

application en collectivité

La mise en œuvre du RIFSEEP

OUTILS PROPOSES :

1) **Simples d'utilisation**
2) **Faciles à comprendre**
3) **Faciles à expliquer**
4) **adaptables**

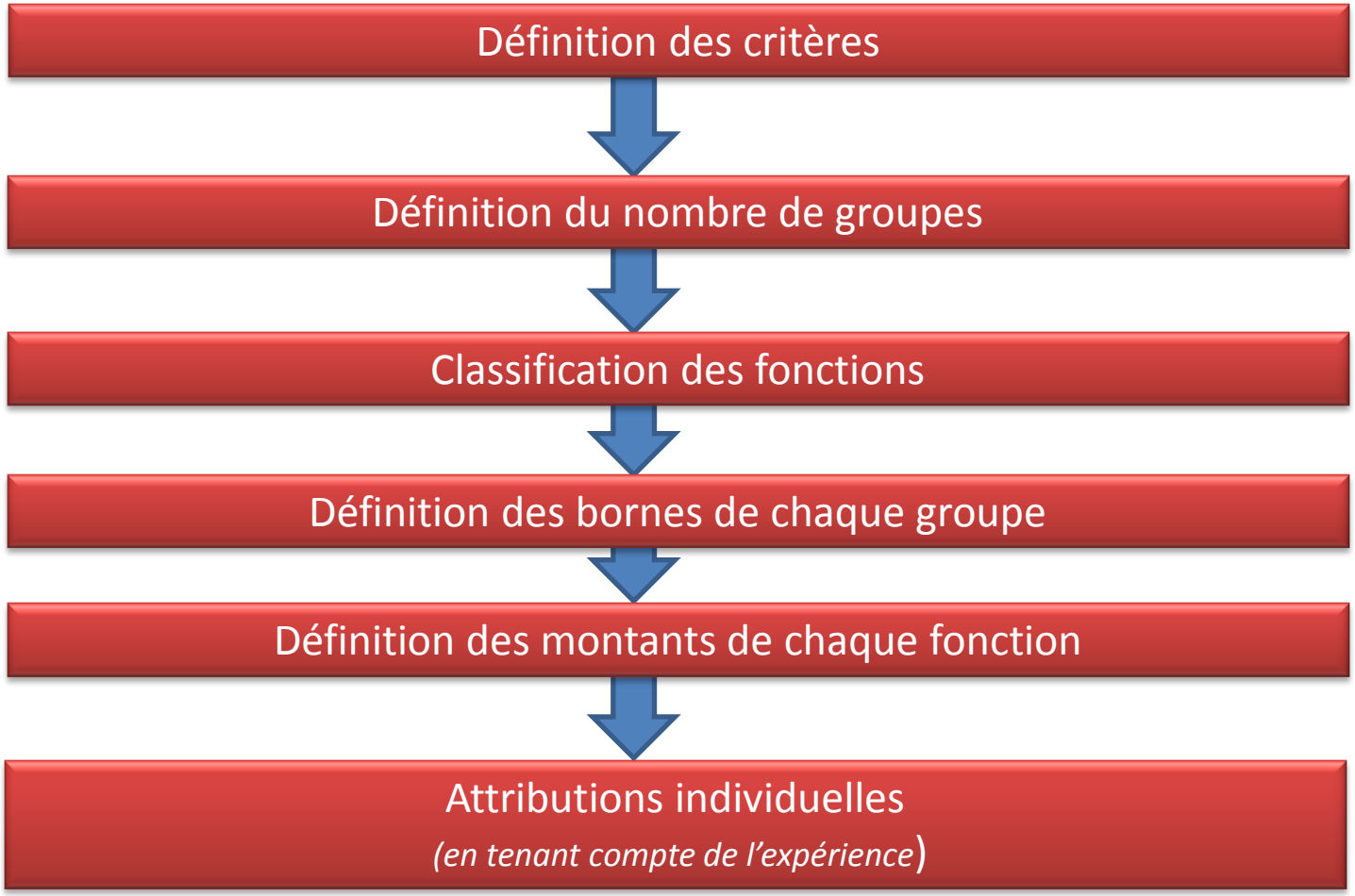
La mise en œuvre du RIFSEEP

OBJECTIF TRIPLE :

1) **Disposer d'un tableau de classification des fonctions de la Collectivité**
2) **Déterminer le montant à attribuer à chaque fonction**
3) **Déterminer le montant à attribuer au titulaire de la fonction**

La mise en œuvre du RIFSEEP

Les ETAPES



La mise en œuvre du RIFSEEP

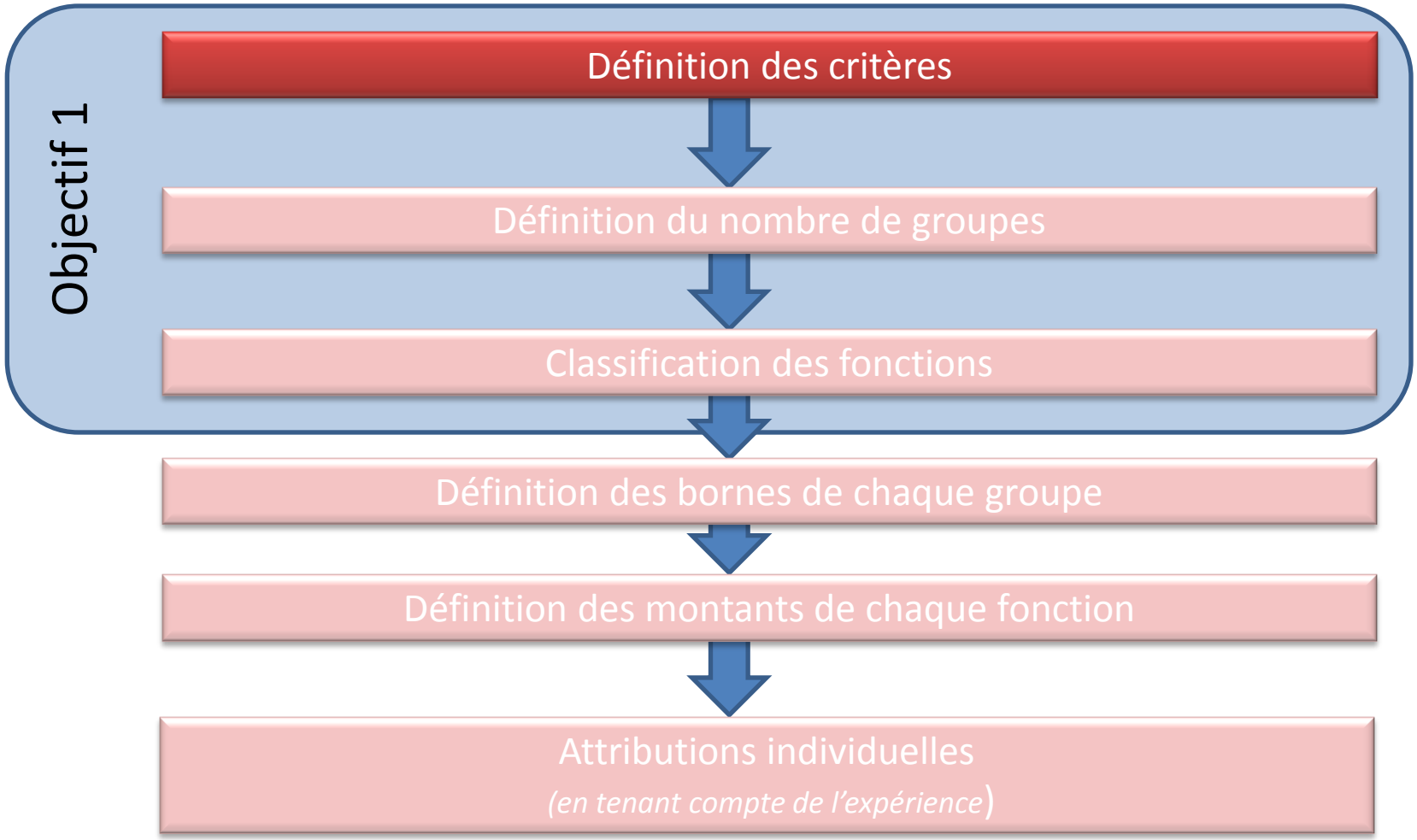
OBJECTIF 1 :

Disposer d'un tableau de classification des fonctions de la Collectivité

Groupes	Fonctions
A 1	DGS, DGA
A 2	DSI
A 3	Chef du service xx
A 4	Juriste marchés, juriste RH, Chargé de mission ….
B 1	Chef de service xx
B 2	Chef équipe technique, Secrétaire de mairie (communes de xx hbts),
B 3	Assistante de Direction,
C 1	Secrétaire de mairie (communes de xx hbts), Chef équipe espaces verts, ATSEM, Policier municipal …
C 2	Agent d'accueil, Agent technique polyvalent, Agent d'état civil …

OBJECTIF 1 : Classifier les fonctions

Les ETAPES



La définition des critères

Choix des critères *(ceux du décret ou à compléter),* des indicateurs et des échelles d'évaluation à faire par chaque collectivité

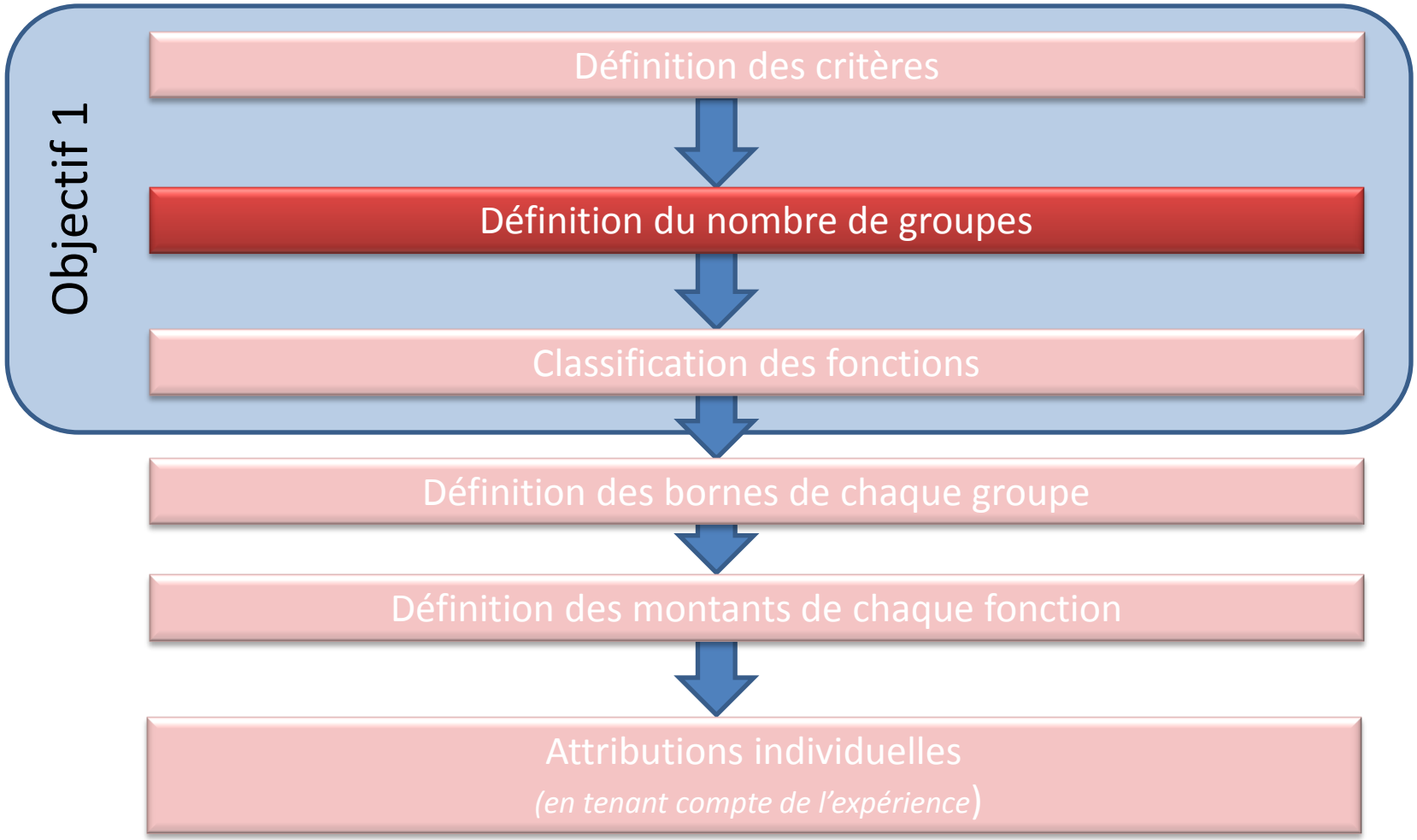
- Proposition de trames d'indicateurs et de cotation par les CDG
- Proposition d'une cotation type pour les métiers les plus fréquents
- Adaptation possible par les collectivités :
    - ° des indicateurs
    - ° de l'échelle d'évaluation
    - ° de la pondération

Les critères doivent être mesurables, quantifiables et objectivables

Critère 1	Critère 2	Critère 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**	**Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

OBJECTIF 1 : Classifier les fonctions

Les ETAPES



Détermination du nombre de groupes

Définir le nombre de Groupes de fonctions ***(pour chaque niveau hiérarchique)*** **:**

- **A : 4**
- **B : 3**
- **C : 2**

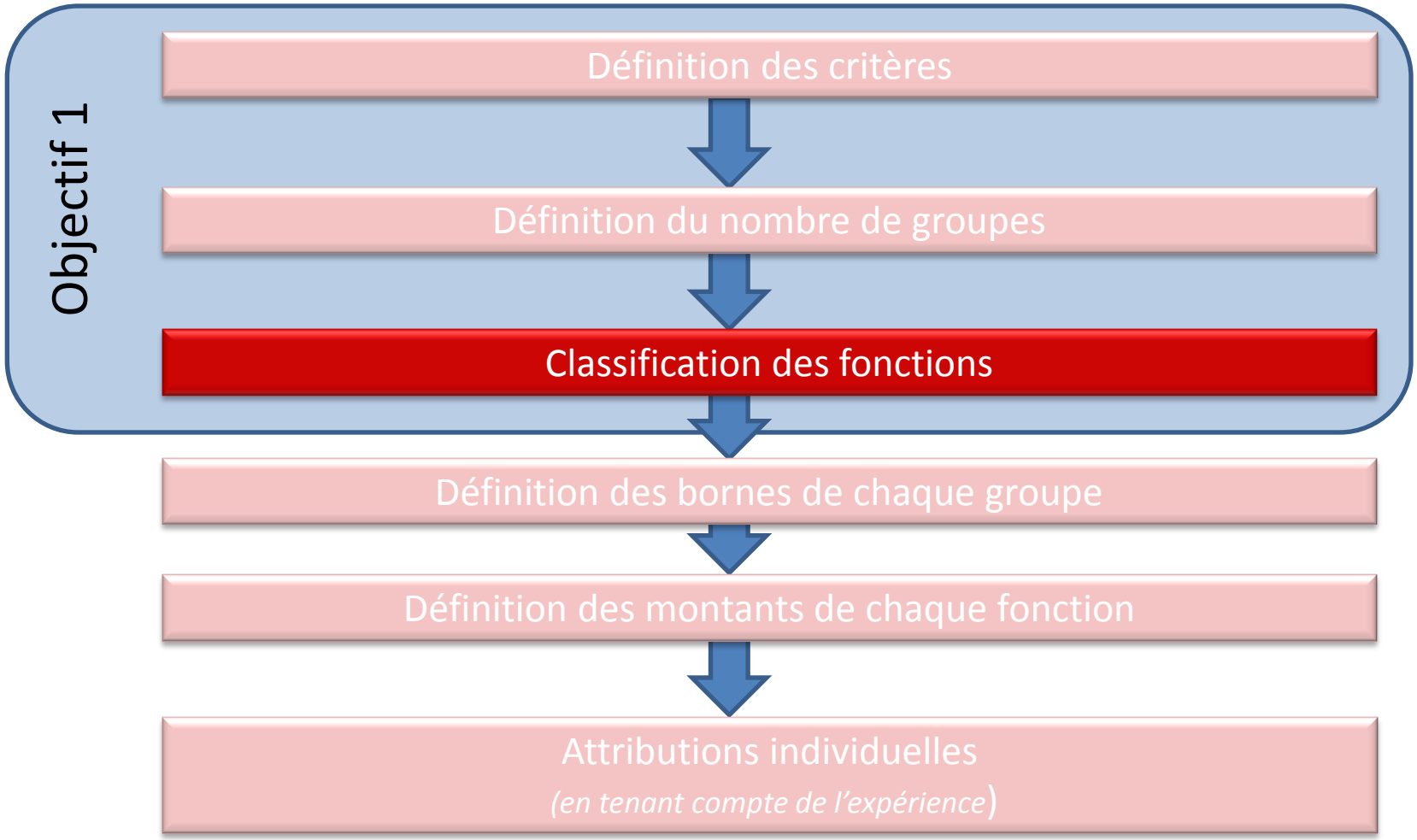
Nombre de groupes de fonctions suggéré par la circulaire

<u>Principe de libre administration :</u>

Liberté pour chaque collectivité de définir un nombre de groupes différent de ce qui est indiqué dans la circulaire

OBJECTIF 1 : Classifier les fonctions

Les ETAPES



Classifier les fonctions

Une fois les critères choisis, il convient de <u>les appliquer aux différentes fonctions</u> :

1. Prendre chaque fonction

Fonction A
Fonction B
Fonction C
Fonction D
Etc…..

2. Examiner chaque fonction au regard des indicateurs déterminés précédemment



3. Résultat : chaque fonction est classée dans un groupe

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Fonction D	Fonction A	Fonction B Fonction C	

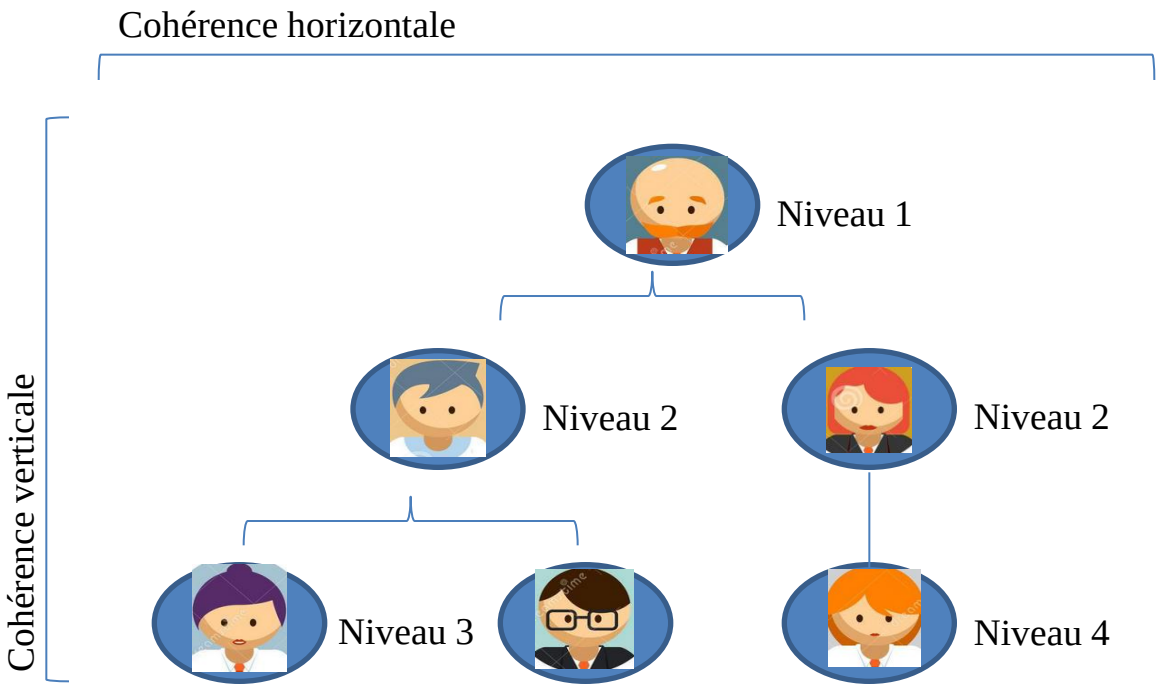
Classifier les fonctions

<u>Conseils</u> pour le classement dans les groupes de fonctions :

- Veiller à la cohérence du classement entre les différents services et niveaux hiérarchiques de la collectivité

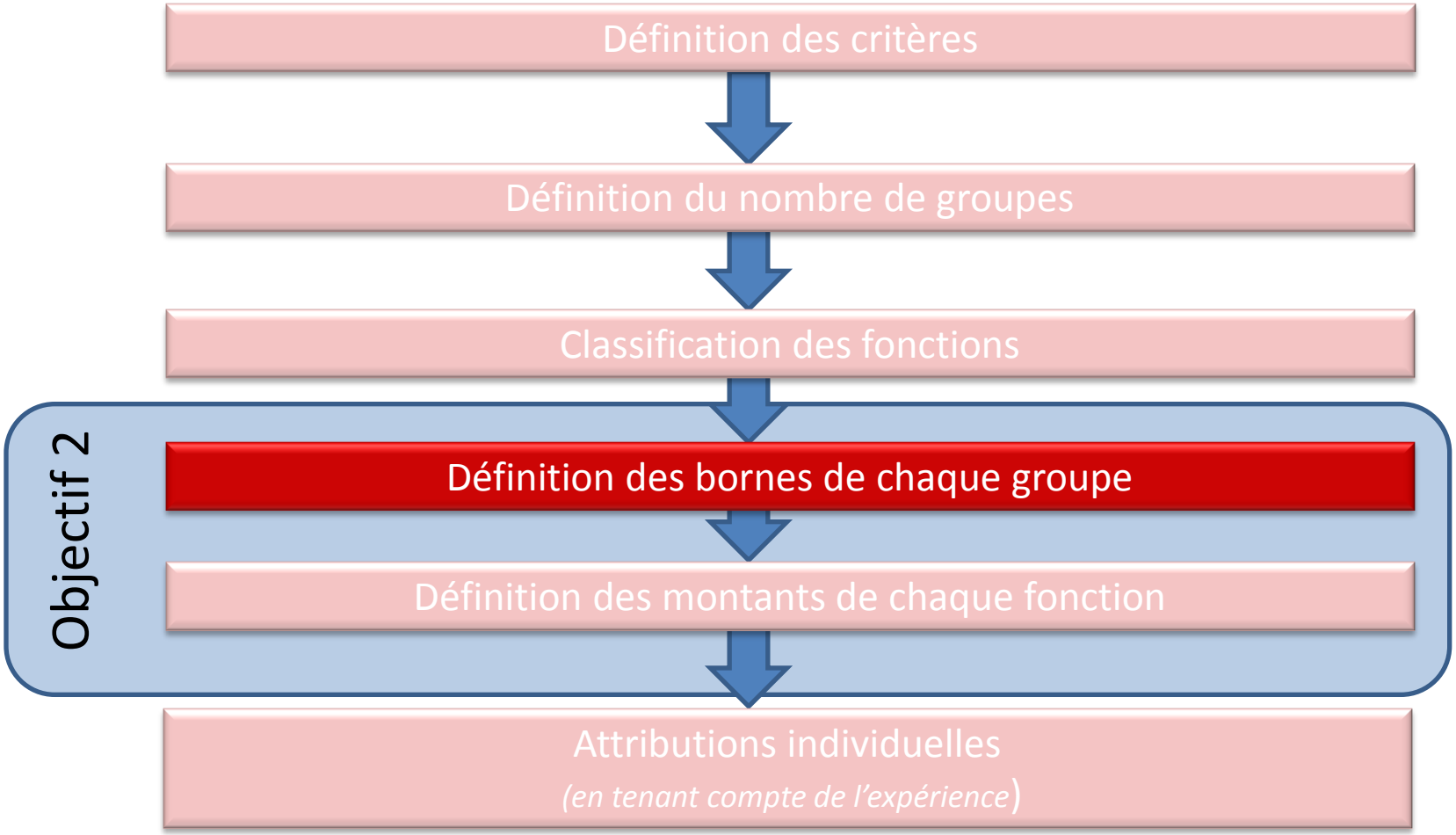
Hiérarchisation des postes par comparaison et/ou cotation des postes

[Test de cohérence]



OBJECTIF 2 : Fixer des montants par fonction

Les ETAPES

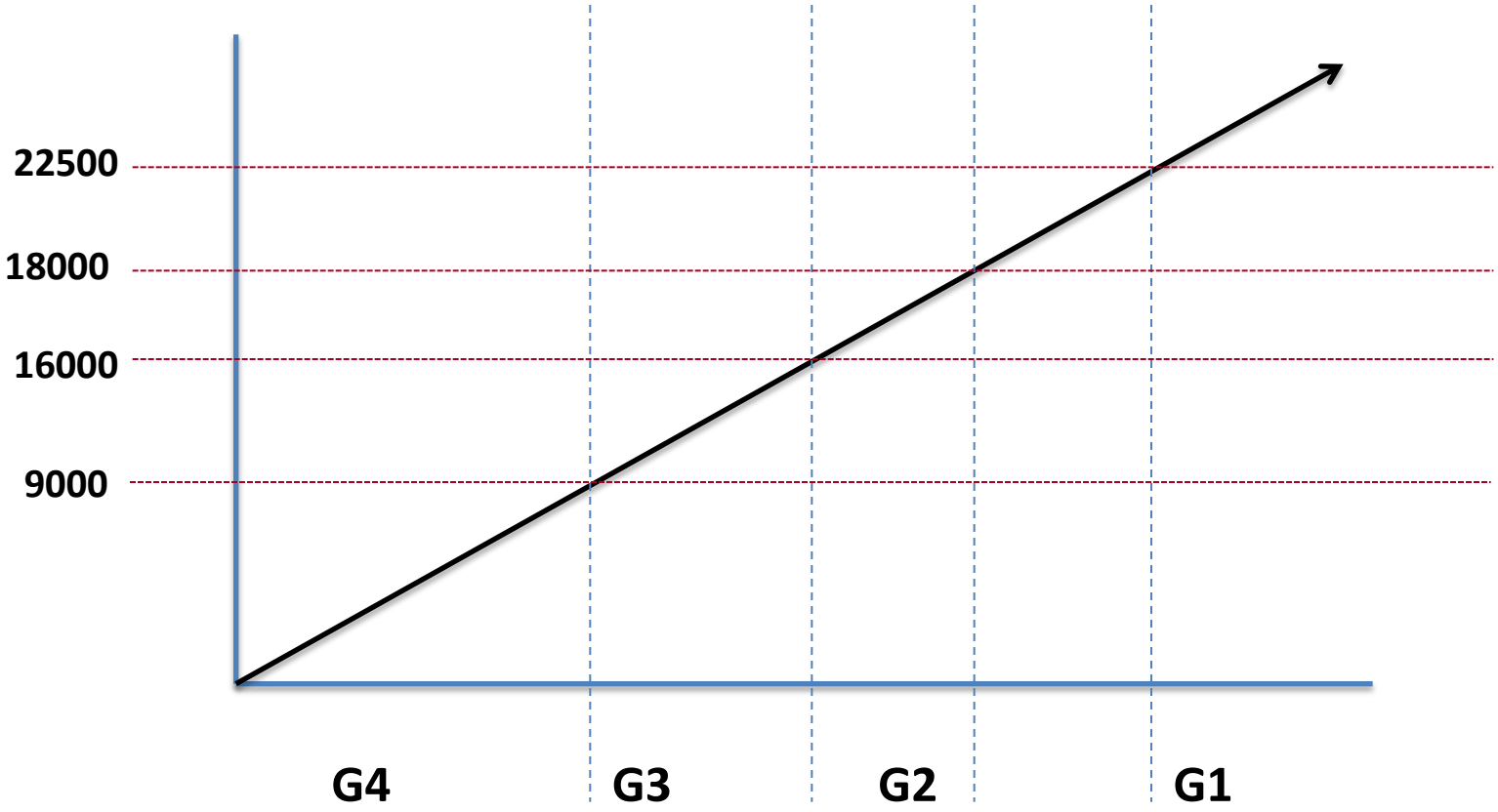


La définition des bornes par groupes

Nécessité, pour chaque groupe de fonctions, de définir des bornes mini et maxi, dans le maximum des montants applicables à l'Etat.

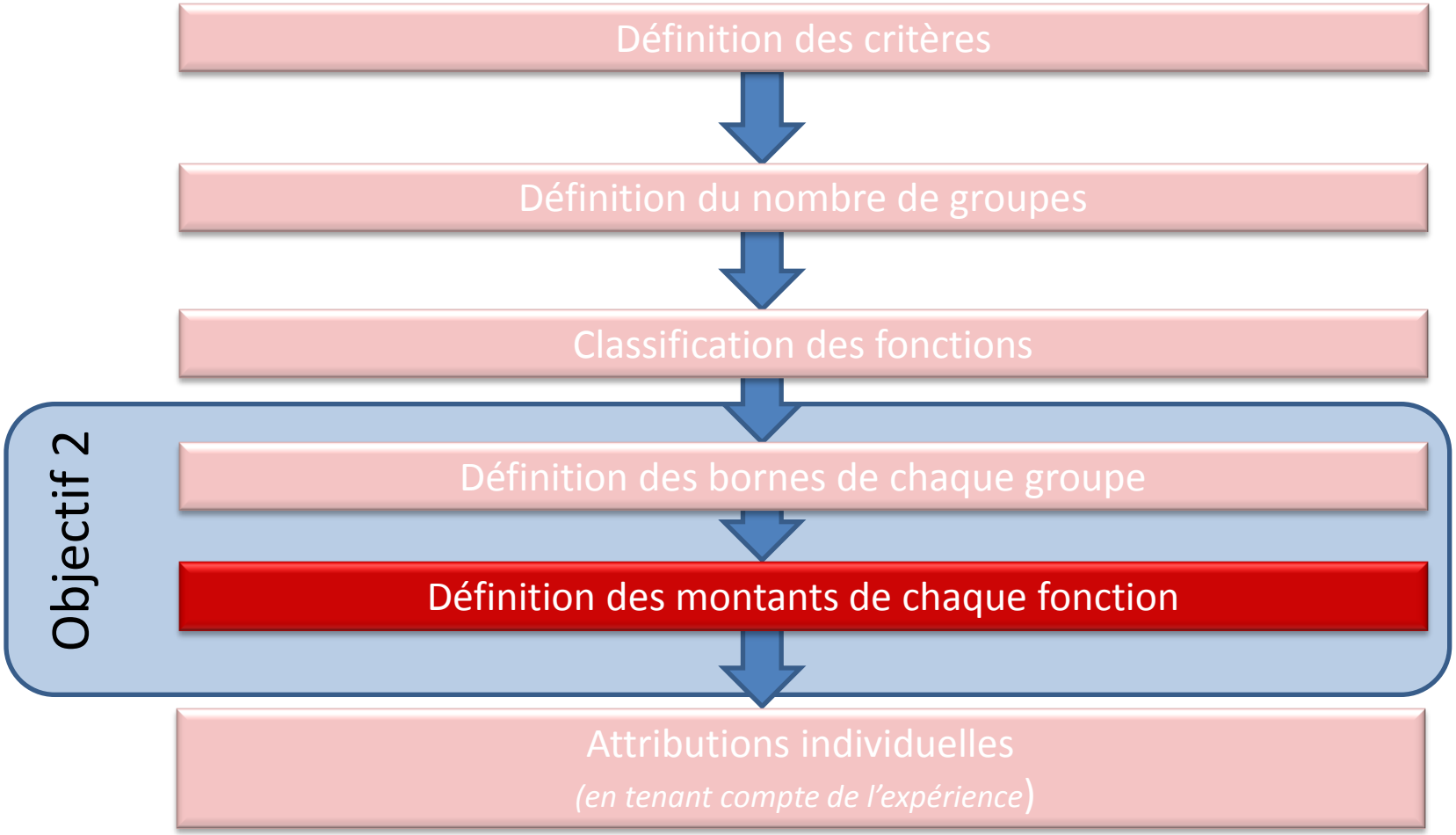
Groupes	Montant mini	Montant maxi
A 1	O €	Admin : 49980 Attachés : 36210
A 2	0€	Admin : 46920 Attachés : 32130
A 3	0€	Admin : 42330 Attachés : 25500
A 4	0€	Attachés : 20400
B 1	0€	Rédact : 17480 Tech : 11880
B 2	0€	Rédact : 16015 Tech : 11090
B 3	0€	Rédact : 14650 Tech : 10300
C 1	0€	Adjt Admf : 11340 Adjt Tech : 11340
C 2	0€	Adjt Admf : 10800 Adjt Tech : 10800

Définition de montants par groupes – ex 1



OBJECTIF 2 : Fixer des montants par fonction

Les ETAPES



OBJECTIF 2 : Fixer des montants par fonction

A l'intérieur des groupes de fonctions, définir les montants de base de chaque fonction

1) Soit : montant identique pour tous les agents du même groupe

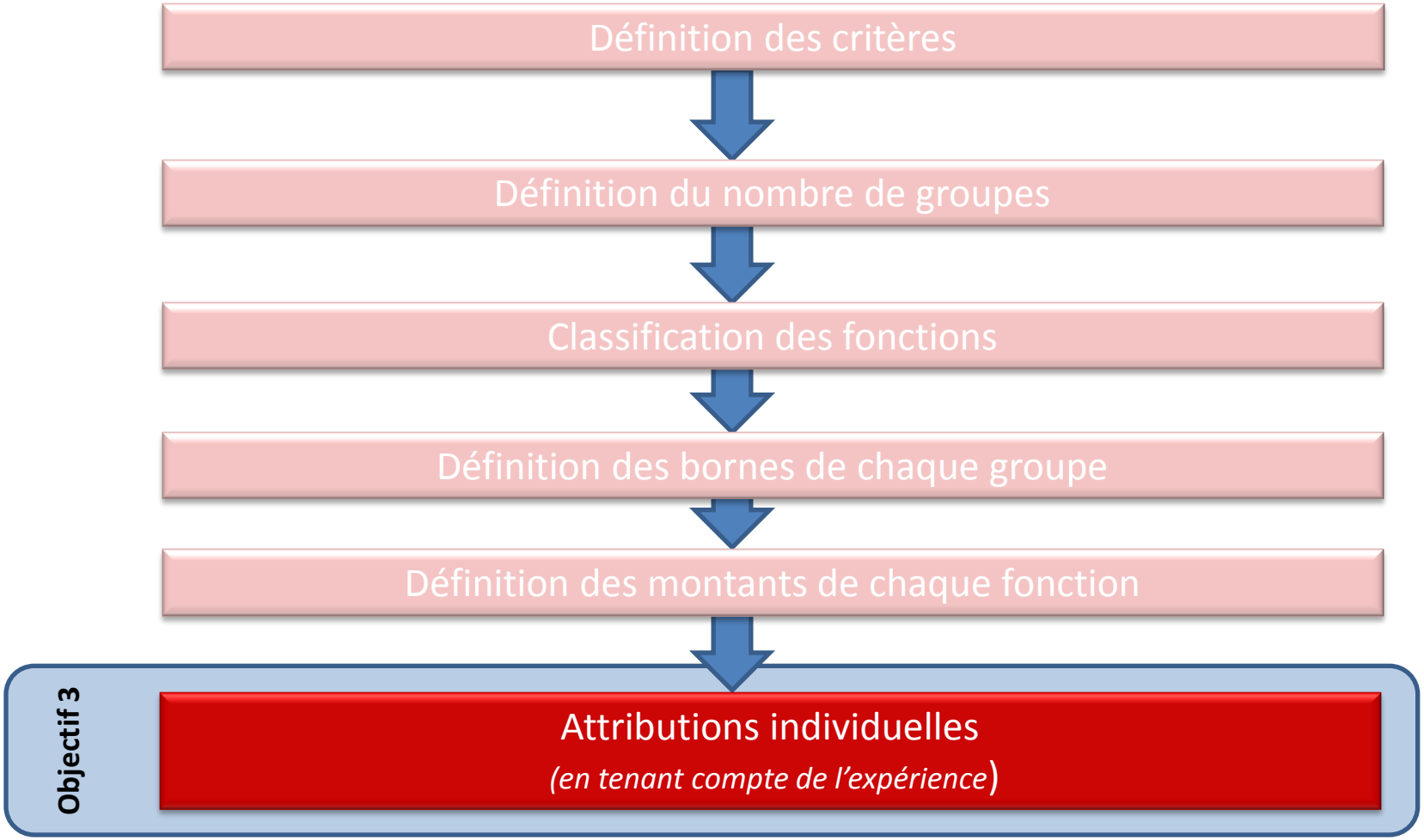
Fonctions du Niveau C	Montant de base
C1	X €
C2	X €

2) Soit : montant différencié selon les fonctions

Fonctions du groupe C2	Montant de base
Assistante de Direction	X €
Agent d'accueil	X €
Agent des espaces verts	X €
ATSEM	X €

OBJECTIF 3 : Fixer les montants individuels

Les ETAPES



La mise en œuvre du RIFSEEP

Exemples de critères de prise en compte de l'expérience professionnelle

Exemples de critères	Exemples d'indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Réussite Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non selon le type de formation)	Nombre de jours de formation réalisés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité/mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, …)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel
Approfondissement des savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

1) Finalité du tableau :

Cet outil a comme objectif de vous aider à classer les fonctions présentes au sein de votre collectivité ou établissement, et de les répartir dans les différents groupes de fonctions, par catégorie hiérarchique (A, B et C).
Chaque fonction doit être analysée au moyen des critères figurant dans le décret.
Ces 3 critères ont été déclinés en indicateurs, chacun étant objectivable, quantifiable et donc mesurable, afin de permettre une parfaite compréhension de chacun des acteurs (gestionnaires RH, agents et représentants du personnel) et d'en garantir la meilleure acceptation.

Chaque fonction (ou métier ou poste selon la terminologie utilisée au sein de votre structure) peut donc être passée au crible des différents indicateurs, chacun étant pondéré ; et bénéficie in fine d'un résultat exprimé en nombre de points,
vous permettant alors de la classer dans un des groupes de fonctions dont vous aurez préalablement défini le nombre.

2) Comment l'utiliser :

Un échantillon de fonctions les plus représentées dans les collectivités figure déjà afin de vous permettre soit de les utiliser pour une transposition dans votre organisme, soit de vous servir de repère pour la cotation de vos propres fonctions.

(certaines fonctions, comme secrétaire de mairie, peuvent appartenir à plusieurs catégories hiérarchiques, selon la taille de votre collectivité, de même nous avons fait apparaître volontairement la fonction de policier municipal, alors même que ce cadre d'emplois n'est pas soumis au RIFSEEP, afin de les inclure dans votre analyse globale des rémunérations de l'ensemble de vos agents).

a) Choisissez une fonction de votre collectivité/établissement
b) Définissez préalablement la catégorie hiérarchique (A, B ou C) à laquelle vous souhaitez que cette fonction fasse référence (vous pouvez vous aider du descriptif des missions figurant dans chaque statut particulier)
c) Indiquez l'intitulé de la fonction dans la cellule d'entête des colonnes (Ligne 3), puis analysez les composantes de cette fonction (au moyen du descriptif figurant sur vos fiches de poste) en les comparant à chacun des indicateurs.
Dès que vous avez identifié le niveau correspondant, inscrivez en -dessous le nombre de points correspondant, et ainsi de suite. Le calcul du nombre de points total se fait automatiquement en bas du tableau.

d) reportez-vous ensuite sur l'onglet (Graph C, B ou A) afin de visualiser le groupe dans lequel a "atterri" la fonction ainsi analysée

e) vous pouvez ensuite bouger les lignes rouges de séparation des groupes selon vos souhaits

3) Comment et pourquoi le modifier :

Afin que cet outil s'adapte au plus proche de vos réalités, vous pouvez ajouter, supprimer ou modifier les indicateurs de cotation, ainsi que les échelles d'évaluation.
Cela vous permet alors de donner le poids que vous souhaitez aux différents critères, éventuellement dans le cadre du dialogue social que vous aurez conduit en interne.

4) Quelles conséquences concrètes :

Chaque fonction se verra attribuer un certain montant de régime indemnitaire, au titre de la part "IFSE", considérée comme la part objective et tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise.

Ce montant devra ensuite être corrigé en fonction de l'expérience professionnelle du titulaire de la fonction, là aussi selon les critères que vous aurez préalablement retenus (ancienneté dans le poste, dans la collectivité, parcours professionnel antérieur, diversité des expériences etc...)
Pour cela, nous vous conseillons de moduler la part fonction au moyen d'un pourcentage de + ou - 30% du montant

Exemple :

Fonction de : Rippeur Catégorie hiérarchique : C Cadre d'emplois : Adjoints techniques territoriaux

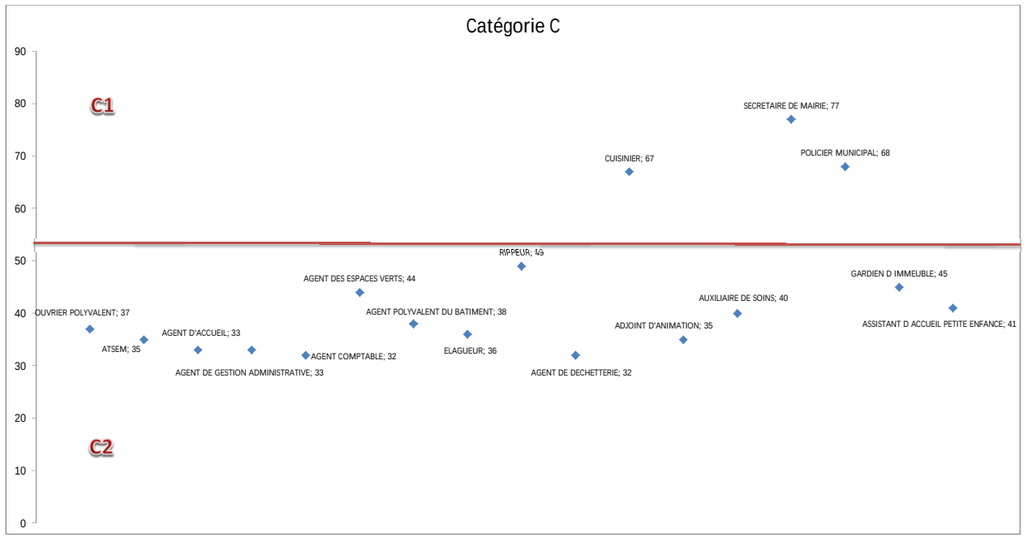
Nombre de points : 49 soit classement dans le groupe : C2

Montant maximumréglementaire pour le groupe XX du cadre d'emplois XX : 11400
Montant maximum théorique retenu : 5 400 €

Montant individuel = (montant maxi / nbr points maxi) X nbr points de la fonction
soit : 5 400 € / 130 = 42 € X 49 = 2 035 €

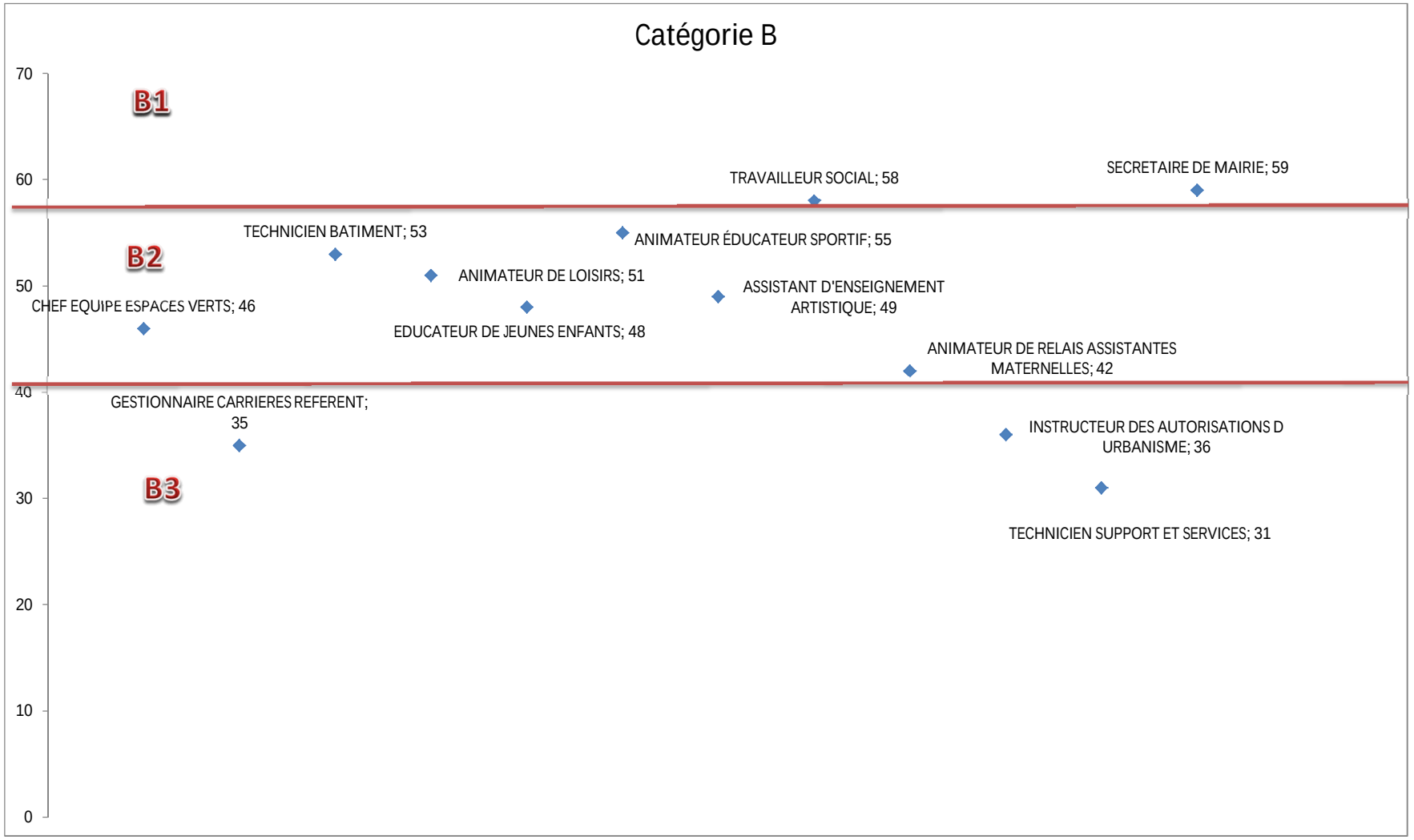
Catégorie Hiérarchique du poste	Indicateur	echelle d'évaluation					OUVRIER POLYVALENT	ATSEM	AGENT D'ACCUEIL	AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE	AGENT COMPTABLE	AGENT DES ESPACES VERTS	AGENT POLYVALENT DU BATIMENT	ELAGUEUR	RIPPEUR	AGENT DE DECHETTERIE	CUISINIER	ADJOINT D'ANIMATION	AUXILIAIRE DE SOINS	SECRETAIRE DE MAIRIE	POLICIER MUNICIPAL	GARDIEN D IMMEUBLE	ASSISTANT D ACCUEIL PETITE ENFANCE
							C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'éxécution																	
	5	5	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50																	
	4	0	1	2	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun																	
	4	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans																	
	4	4	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible																		
	4	4	3	2	1		1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	2	1
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible																			
	3	3	2	1			1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1
	délégation de signature	OUI	NON																				
	1	1	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	25					S/s Total	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	10	5	4	20	5	4	3
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur	echelle d'évaluation																					
	Connaissance requise	maitrise	expertise																				
	4	1	4				1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision																			
	5	1	3	5			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc																				
	4	1	4				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
	diplôme	I	II	III	IV	V																	
	5	5	4	3	2	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1
	certification	OUI	NON																				
	1	1	0				1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
	autonomie	restreinte	encadrée	large																			
	5	1	3	5			1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	5	5	3	1
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible																				
	3	3	1				1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3
	Rareté de l'expertise	Oui	non																				
	1	1	0				0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
	28					S/s Total	7	8	7	13	12	9	9	9	6	6	24	11	6	22	18	11	8
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Indicateur	echelle d'évaluation																					
	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs																	
	5	##########	1	1	1	1	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	5	5	2	3
	contact avec publics difficiles	oui	non																				
	3	##########	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé																				
	3	##########	1				3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé																			
	5	##########	3	5			1	3	5	1	1	1	1	1	3	3	1	3	5	1	5	5	3
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé																			
	3	##########	2	3			1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé																			
	5	##########	3	5			3	5	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	5	1	3	1	5
	risque de blessure	très grave	grave	légère																			
	10	##########	5	1			10	1	1	1	1	10	10	10	5	5	10	1	5	1	10	5	1
	itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans																		
	5	##########	3	1	0		1	0	0	0	0	1	1	0	5	1	0	1	0	3	1	0	0
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare																			
	7	##########	3	1			1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	3	3	3
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné																			
	5	##########	2	0			0	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	2	0	2	0	2
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet																			
	3	##########	1	0			1	0	0	0	0	3	1	3	3	1	0	0	0	0	1	0	0
	travail posté	OUI	NON																				
	2	##########	0				0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée																			
	3	##########	1	2			1	2	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	2
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente																			
	2	##########	1	2			0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible																			
	5	##########	2	1			1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible																			
	3	##########	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1
	zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière																			
	0	##########	1	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée																			
	3	##########	2	1			1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	1
	72					S/s Total	27	24	23	15	15	32	26	32	40	29	31	19	30	32	45	30	30
Valorisation contextuelle	Indicateur	echelle d'évaluation																					
	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel																			
	3	##########	2	1																3			
	Tutorat	Oui	Non																				
	1	1	0														1						
	Référent formateur	Oui	Non																				
	1	1	0						0	0	0	0	0				1	0	0	0			
	5					S/s Total	0	0	0	0	0	0	0				2	0	0	3	0	0	0
maxi	130					TOTAL	37	35	33	33	32	44	38	36	49	32	67	35	40	77	68	45	41
MINI	19					Catégorie (A, B ou C)																	

DGS +10000	OUVRIER POLYVALENT	CHEF EQUIPE ESPACES VERTS	GESTIONNAIRE CARRIERES REFERENT	ATSEM	AGENT D'ACCUEIL	AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE	AGENT COMPTABLE	AGENT DES ESPACES VERTS	AGENT POLYVALENT DU BATIMENT	ELAGUEUR	RIPPEUR	AGENT DE DECHETTERIE	TECHNICIEN BATIMENT	CUISINIER	ADJOINT D'ANIMATION	ANIMATEUR DE LOISIRS	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	ANIMATEUR ÉDUCATEUR SPORTIF	ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	BIBLIOTHECAIRE	TRAVAILLEUR SOCIAL	AUXILIAIRE DE SOINS	INFIRMIER	MEDECIN	SECRETAIRE DE MAIRIE	DIRECTEUR/ RESPONSABLE JURIDIQUE	DIRECTEUR/ RESPONSABLE RH	DIRECTEUR/ RESPONSABLE FINANCIER	JURISTE	POLICIER MUNICIPAL
	81	37	44	35	35	33	33	32	42	38	36	44	32	53	67	35	51	48	55	47	55	58	38	69	81	77	73	73	73	31	66
A	C	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C	C	B	B	B	B	A	B	C	A	A	C	A	A	A	A	C	
	OUVRIER POL	ATSEM	AGENT D'ACC	AGENT DE GE	AGENT COMP	AGENT DES ES	AGENT POLYV	ELAGUEUR	RIPPEUR	AGENT DE DE	CUISINIER	ADJOINT D'AN	AUXILIAIRE DE	SECRETAIRE D	POLICIER MUNICIPA	GARDIEN D IN	ASSISTANT D .		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	37	35	33	33	32	44	38	36	49	32	67	35	40	77	68	45	41		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



	Indicateur	echelle d'évaluation					CHEF EQUIPE ESPACES VERTS	GESTIONNAIRE CARRIERES REFERENT	TECHNICIEN BATIMENT	ANIMATEUR DE LOISIRS	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	ANIMATEUR ÉDUCATEUR SPORTIF	ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	TRAVAILLEUR SOCIAL	ANIMATEUR DE RELAIS ASSISTANTES MATERNELLES	INSTRUCTEUR DES AUTORISATIONS D URBANISME	TECHNICIEN SUPPORT ET SERVICES	SECRETAIRE DE MAIRIE
Catégorie Hiérarchique du poste							B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'éxécution												
	5	5	4	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	0	0	1	5
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50												
	4	0	1	2	3	4	2	0	2	1	1	0	0	1	0	0	0	1
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun												
	4	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans												
	4	4	3	2	1	0	2	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	3
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible													
	4	4	3	2	1		2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible														
	3	3	2	1			2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
	délégation de signature	OUI	NON															
	1	1	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	25					S/s Total	11	6	12	10	10	3	3	7	4	3	4	17
	Indicateur	echelle d'évaluation																
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise															
	4	1	4				1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision														
	5	1	3	5			1	3	3	5	5	1	3	5	5	5	1	3
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc															
	4	1	4				1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
	diplôme	I	II	III	IV	V												
	5	5	4	3	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4
	certification	OUI	NON															
	1	1	0				1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	autonomie	restreinte	encadrée	large														
	5	1	3	5			3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible															
	3	3	1				3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
	Rareté de l'expertise	Oui	non															
	1	1	0				0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1
	28					S/s Total	11	15	17	18	19	18	21	22	19	18	13	17
	Indicateur	echelle d'évaluation																
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs												
	5	############	1	1	1	1	3	1	5	4	4	3	2	5	4	3	3	5
	contact avec publics difficiles	oui	non															
	3	############	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé															
	3	############	1				1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé														
	5	############	3	5			3	1	1	3	3	3	3	5	3	1	1	1
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé														
	5	############	2	3			2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé														
	5	############	3	5			1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1
	risque de blessure	très grave	grave	légère														
	10	############	5	1			1	1	1	1	0	10	1	1	0	0	1	1
	itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans													
	5	############	3	1	0		1	0	1	3	1	3	1	1	1	1	0	1
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare														
	7	############	3	1			3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné														
	2	############	2	0			2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet														
	3	############	1	0			3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	travail posté	OUI	NON															
	2	############	0				0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée														
	3	############	1	2			1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente														
	3	############	1	2			0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	2
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible														
	3	############	2	1			1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible														
	3	############	2	1			1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3
	zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière														
	0	############	1	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée														
	3	############	2	1			1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3
	72					S/s Total	24	13	22	23	19	34	23	29	19	15	14	25
	Indicateur	echelle d'évaluation																
Valorisation contextuelle	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel														
	2	############	2	1					2									
	Tutorat	Oui	Non															
	1	1	0										1					
	Référent formateur	Oui	Non															
	1	1	0					1	0	0	0	0	1					
	5					S/s Total	0	1	2	0	0	0	2					
maxi	130					TOTAL	46	35	53	51	48	55	49	58	42	36	31	59
MINI	19																	
						Catégorie (A, B ou C)												

CHEF EQUIPE ESPACES	GESTIONNAIRE CARRIERES	TECHNICIEN BATIMENT	ANIMATEUR DE LOISIRS	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	ANIMATEUR ÉDUCATEUR SPORTIF	ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT	TRAVAILLEUR SOCIAL	ANIMATEUR DE RELAIS ASSISTANTE	INSTRUCTEUR DES AUTORISATI	TECHNICIEN SUPPORT ET SERVICES	SECRETAIRE DE MAIRIE		
46	35	53	51	48	55	49	58	42	36	31	59	0	0
												0	0



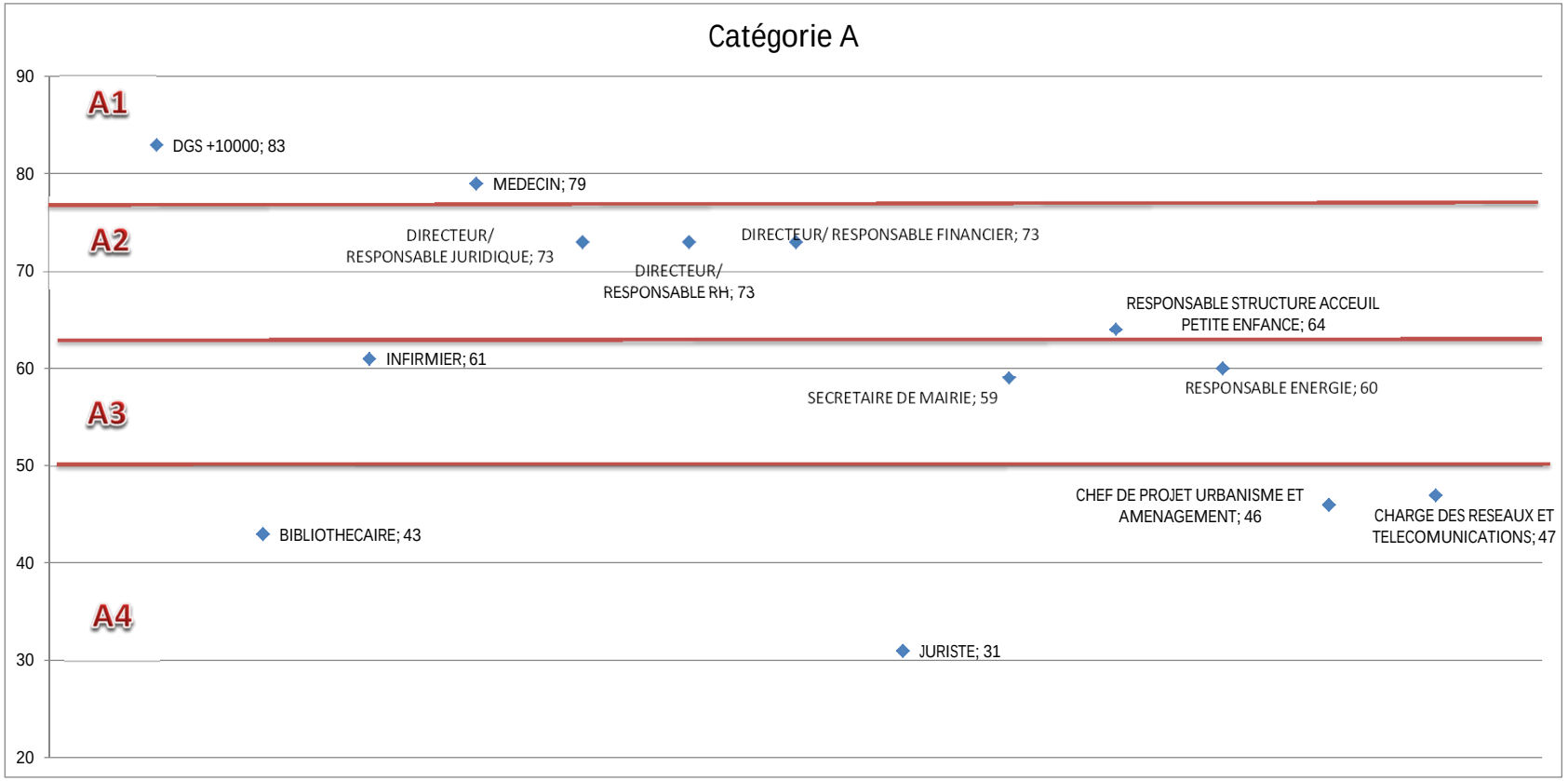
							Exemples fonctions													
	Indicateur	echelle d'évaluation					DGS +10000	BIBLIOTHECAIRE	INFIRMIER	MEDECIN	DIRECTEUR/ RESPONSABLE JURIDIQUE	DIRECTEUR/ RESPONSABLE RH	DIRECTEUR/ RESPONSABLE FINANCIER	JURISTE	SECRETAIRE DE MAIRIE	RESPONSABLE STRUCTURE ACCEUIL PETITE ENFANCE	RESPONSABLE ENERGIE	CHEF DE PROJET URBANISME ET AMENAGEMENT	CHARGE DES RESEAUX ET TELECOMUNICATIONS
Catégorie Hiérarchique du poste							A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution														
	5	5	4	3	2	1	5	1	1	3	4	4	4	1	5	4	4	2	3	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50														
	4	0	1	2	3	4	4	0	0	1	1	1	1	0	1	3	1	1	1	
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun														
	4	1	1	1	1	0	4	0	0	0	4	4	4	0	2	2	1	1	2	
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans														
	4	4	3	2	1	0	4	0	0	3	4	4	4	0	3	3	3	1	2	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible															
	4	4	3	2	1		4	1	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible																
	3	3	2	1			3	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	
	délégation de signature	OUI	NON																	
	1	1	0				1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	
	25					S/s Total	25	3	5	15	21	21	21	4	17	18	13	9	13	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur	echelle d'évaluation																		
	Connaissance requise	maîtrise	expertise																	
	4	1	4				1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision																
	5	1	3	5			5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc																	
	4	1	4				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	diplôme	I	II	III	IV	V														
	5	5	4	3	2	1	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
	certification	OUI	NON																	
	1	1	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	autonomie	restreinte	encadrée	large																
	5	1	3	5			5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	5	
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible																	
	3	3	1				3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	
	Rareté de l'expertise	Oui	non																	
	1	1	0				0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
	28					S/s Total	20	18	18	24	23	23	23	15	17	18	24	16	20	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Indicateur	echelle d'évaluation																		
	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs														
	5	##############	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4	3	3	
	contact avec publics difficiles	oui	non																	
	0	##############	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé																	
	1	##############	1				1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé																
	5	##############	3	5			1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé																
	3	##############	2	3			2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé																
	5	##############	3	5			1	1	5	5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
	risque de blessure	très grave	grave	légère																
	10	##############	5	1			1	1	10	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans															
	5	##############	3	1	0		5	0	1	1	3	3	3	0	1	0	5	5	1	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare																
	7	##############	3	1			7	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné																
	2	##############	2	0			2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet																
	1	##############	1	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	travail posté	OUI	NON																	
	0	##############	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée																
	2	##############	1	2			0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente																
	2	##############	1	2			2	1	1	2	2	2	2	0	2	2	2	1	1	
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible																
	3	##############	2	1			3	1	1	1	3	3	3	0	3	3	2	1	1	
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible																
	3	##############	2	1			3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	
	zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière																
	0	##############	1	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée																
	3	##############	2	1			2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	
	72					S/s Total	35	22	38	40	29	29	29	12	25	28	23	21	14	
Valorisation contextuelle	Indicateur	echelle d'évaluation																		
	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel																
	3	##############	2	1			3							0						
	Tutorat	Oui	Non																	
	1	1	0											0						
	Référent formateur	Oui	Non																	
	1	1	0											0						
	5					S/s Total	3				0	0	0	0						
						TOTAL	83	43	61	79	73	73	73	31	59	64	60	46	47	

maxi 130
MINI 19

Catégorie (A, B ou C)

inf 30
entre 30 et 40
40-50
50-60
60-70
70-80
80-90

	BIBLIOTHECAIRE	INFIRMIER	MEDECIN	DIRECTEUR/ RESPONSABLE JURIDIQUE	DIRECTEUR/ RESPONSABLE RH	DIRECTEUR/ RESPONSABLE FINANCIER	JURISTE	SECRETAIRE DE MAIRIE	RESPONSABLE STRUCTURE ACCEUIL PETITE ENFANCE	RESPONSABLE ENERGIE	PROJET URBANISME ET	RESEAUX ET TELECOMUNICATIONS		
DGS +10000	83	43	61	79	73	73	73	31	59	64	60	46	47	0	0



Catégorie Hiérarchique du poste

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'éxécution
	5	5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	4	0	1	2	3	4
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'éxécution	Aucun
	4	1	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	4	4	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	4	4	3	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
	3	3	2	1		
	délégation de signature	OUI	NON			
	1	1	0			
	25					S/s Total

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	4	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	5	1	3	5		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	4	1	4			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	4	3	2	1
	certification	OUI	NON			
	1	1	0			
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
	5	1	3	5		
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
	3	3	1			
	Rareté de l'expertise	Oui	non			
	1	1	0			
	28					S/s Total

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5	1	1	1	1	1
	contact avec publics difficiles	oui	non			
	3	3	0			
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	3	3	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
	10	10	5	1		
	itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5	5	3	1	0	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
	2	2	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	2	0	1	2		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
	zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
	3	3	1	0		
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
	3	3	2	1		
	59					S/s Total

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Valorisation contextuelle	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel		
	3	3	2	1		
	Tutorat	Oui	Non			
	1	1	0			
	Référent formateur	Oui	Non			
	1	1	0			
	5					S/s Total

maxi	117	TOTAL
MINI	19	

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le décret relatif aux agents contractuels

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale améliore les conditions d'emploi et les règles de gestion des agents contractuels.
Il est issu d'une concertation entre le gouvernement et les organisations syndicales signataires du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Ce texte modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Il entre en vigueur au 1er janvier 2016.

Ce décret rapproche les dispositions s'appliquant aux non titulaires, dont l'appellation « contractuels » est désormais consacrée, de celles qui s'appliquent aux titulaires. L'essentiel des modifications intervenues viennent consacrer des principes dégagés par la jurisprudence, et s'inscrit dans le sens des précédentes améliorations apportées par la loi.

Ce décret porte notamment sur :

- La fixation de critères objectifs pour la détermination par l'autorité territoriale de la rémunération des agents contractuels ;
- L'entretien professionnel annuel qui est désormais ouvert aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieur à un an ou d'un CDI, et ce dans les mêmes conditions que pour les agents titulaires ;
- Les conditions générales de recrutement et d'emploi en précisant les conditions d'emploi des agents contractuels (aptitude physique, jouissance des droits civiques, respect des obligations en matière de service national pour les personnes issues d'un pays étranger…) ;
- Les conditions d'octroi ou de renouvellement de certains congés et du temps partiel sont alignées sur celle prévues pour les fonctionnaires ;
- Un congé spécifique sans rémunération est créé en vue de suivre un sycle préparatoire à un concours de la fonction public ou une période de stage préalable à une titularisation ;
- Les règles d'embauche sont précisées, de même que les règles et procédures de fin de contrat et de licenciement.

Le décret s'applique :

- aux agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou non permanent (article 3, 3-1, 3-2, 3-3,47,110 et 110-1) ;
- aux agents reconnus travailleurs handicapés ;
- aux titulaires d'un PACTE Junior ;
- aux agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques ;
- aux assistantes maternelles et familiales.

Sont exclus de son champs : les vacataires, c'est-à-dire les agents « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés »

Les grands axes du décret

Les conditions générales de recrutement et d'emploi

L'agent est recruté par un contrat écrit précisant sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Le fondement juridique du recrutement doit être précisé et le motif doit être précisément défini. Il n'est donc plus possible de procéder au recrutement par voie de simple arrêté.

Le contrat définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.
Si un règlement intérieur existe, il devra être annexé au contrat.

C'est à l'occasion de leur renouvellement éventuel que les CDD en cours seront adaptés et dans un délai courant jusqu'au 30 juin 2016 que les CDI devront être amendés.

La période d'essai est encadrée, la durée initiale est d'un jour ouvrée par semaine dans la limite de :

- 3 semaines pour un contrat inférieur à 6 mois ;
- 1 mois pour un contrat inférieur à 1 an ;
- 2 mois pour un contrat inférieur à 2 ans ;
- 3 mois pour un contrat égal ou supérieur à 2 ans ;
- 3 mois lorsque le contrat est prévu pour une durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.
L'article 4 du décret différencie la procédure à suivre par la collectivité s'il est mis un terme à la période d'essai au cours ou à la fin de cette dernière. Dans le premier cas, il s'agit d'un licenciement alors que dans le second cas il n'y aura pas de formalité.
En cas de licenciement en cours ou en fin de période d'essai, la procédure devra être respectée par :

- Un entretien préalable,
- La possibilité de se faire assister,
- La notification de la décision à l'intéressé par LRAR ou remise en mains propres contre décharge.
- L'absence de préavis,
- La motivation du licenciement,
- L'absence d'indemnité de licenciement.

Il n'y a pas de période d'essai en cas de renouvellement par une même autorité pour un même agent et pour les mêmes fonctions.

Il est précisé que la rémunération doit prendre en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent, ainsi que son expérience. Cette rémunération doit être réévaluée tous les trois ans.

Un certificat de travail sera délivré à l'issu du contrat.

Les conditions d'infliction d'une sanction disciplinaire

Comme auparavant, les sanctions disciplinaires doivent être motivées. L'élément nouveau est la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) en amont. Le décret pour permettre la mise en œuvre d'une telle CCP n'est pas encore paru.
Hormis cet élément important, la procédure n'a pas été significativement modifiée.

Les congés

Les congés annuels sont identiques à ceux des fonctionnaires. Une indemnité compensatrice est délivrée en fin de contrat si l'autorité n'a pas permis de prendre les congés annuels en raison du calendrier des congés. Cette indemnité n'a pas lieu en cas de licenciement disciplinaire.

Il y a suppression de l'obligation d'avoir exercé de manière continue pour l'ouverture du droit à :

- Congé de grave maladie ;
- Congé parental ;
- Congé sans rémunération pour motifs familiaux.

Pour le congé parental, il suffit de désormais de justifier d'un an d'ancienneté, et d'être employé depuis plus d'un an pour le congé pour raison familiale.
Pour le congé de grave maladie, il n'est plus condition que l'agent contractuel soit employé de manière continu, il faut maintenant qu'il compte au moins trois de service. Il faut noter que la saisine du comité médical ou du comité médical supérieur ne proroge pas la durée du CDD.

Le congé sans rémunération pour convenances personnelles exige désormais que le contractuel soit en CDI (auparavant 3 ans).
La durée limite est portée de 6 à 10 ans. Le renouvellement doit être demandé par l'agent au moins 3 mois avant le terme du congé.

Le décret modifie les règles de prise en compte des congés pour le calcul de l'ancienneté.
Sont maintenant également pris en compte :

- Congé de présence parental ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé pour événement familiaux ;
- Congé pour accomplissement des obligations du service national ;
- Congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou en réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

Si les autres congés ne sont toujours pas comptabilisés dans la durée des services, ils ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. La période d'exercice des fonctions n'est pas interrompue mais seulement suspendue.

Le renouvellement du contrat

Il y a un délai de prévenance à respecter. Il faut tenir compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonction. Sauf si cette interruption de fonction est supérieure à 4 mois ou si l'interruption est due à une démission.

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

Le délai de prévenance est doublé pour les personnes handicapées.

Il est à noter que le non renouvellement d'un agent investi d'un rôle syndical entraine la saisine de la CCP.

Les cas de saisine des CPP

La CCP est saisie en cas de :

- Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel (emploi permanent)
- Sanctions disciplinaires :
  - Exclusion temporaire de fonctions
  - Licenciement
- Non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical
- Avant l'entretien préalable au licenciement :
  - agents siégeant dans les organismes consultatifs
  - délégués syndicaux (ASA dans les 12 mois DAS)
  - anciens représentants du personnel (12 mois)
  - candidats aux élections professionnelles (6 mois)
- Licenciement pour inaptitude physique définitive
- Licenciement pour insuffisance professionnelle lorsque l'agent appartient à l'une des catégories de l'article 42-2
- Licenciement d'un agent recruté au titre de l'article 3-3 :
  - Disparition ou transformation du besoin
  - Suppression de l'emploi
  - Recrutement d'un fonctionnaire
  - Refus de la modification d'un élément essentiel du contrat
  - Impossibilité de réemploi

La CCP doit être informée des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent.

Le licenciement

Le décret précise les motifs de licenciement qui peuvent être retenus :

- Le licenciement pour motif disciplinaire ;
- Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou encore l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice ;
- L'insuffisance professionnelle ;
- L'inaptitude physique ;
- Dans l'intérêt du service (recrutement sur l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984

Concernant le licenciement en cas de non-renouvellement d'un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques ou encore l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice ; la cessation de fonction est de plein droit, il n'y a pas de procédure particulière.

En cas d'insuffisance professionnelle, outre les règles générales de convocation à un entretien préalable, l'agent devra être mis même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel et ce dans un délai suffisant pour lui permettre d'en prendre connaissance.
Une nouveauté réside dans le fait que ce droit « concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel ». L'autorité territoriale doit donc réunir l'ensemble des pièces de nature à justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle.

La procédure est modifiée dans le cas d'un licenciement dans l'intérêt du service. L'agent doit être convoqué à un entretien préalable dont le déroulement est inspiré des conditions applicables aux salariés de droit privé.
Il est prévu une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. L'objet de la convocation doit être indiqué. L'élément d'emprunt au droit du travail est qu'il faut prévoir une date qui laisse un délai précis d'au moins cinq jours entre sa réception et la date de l'entretien. Il faudra donc veiller aux délais de garde postaux.

La CCP sera consultée pour les licenciement pour inaptitude physique, pour insuffisance professionnelle, et le licenciement d'un agent recruté sur l'article 3-3. Ce qui va allonger la procédure.

Il est prévu que la décision de licenciement propose à l'agent une possibilité de présenter une demande de reclassement sur un autre emploi vacant, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis.

Les règles relatives au bénéfice de l'indemnité de licenciement ne sont pas changées.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le décret relatif au télétravail

Le télétravail dans la fonction publique résulte de l'article 133 de la 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 dispositions relatives à la fonction publique.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est venu préciser les modalités d'organisation du télétravail.
Il est issu d'une concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

L'enjeu du télétravail est d'améliorer la qualité de vie au travail en permettant de trouver un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, en permettant par exemple d'adapter sur toute sa journée les horaires de travail à ses éventuelles contraintes personnelles.
Le télétravail permet de supprimer la fatigue et le stress dus au temps de trajet, mais également de réaliser une économie. Il peut également être vu comme un moyen d'augmenter les capacités de concentration.

Le télétravail ne doit pas seulement être vu comme ayant des vertus pour l'agent, il peut avoir des retombées positives au sein de l'équipe de travail. Le télétravail représente une nouvelle forme d'organisation du travail conduisant les agents et les encadrants concernés à adapter leur relation professionnelle et les modalités de leur collaboration.
Le personnel encadrant peut expérimenter une forme de management plus participatif basé sur l'autonomie et la responsabilisation de l'agent.
Le fait de devenir télétravailleur implique un nouveau fonctionnement. Les habitudes de travail changent, mais aussi les modes de relations avec les supérieurs hiérarchiques et les collègues. Un dispositif de formation est possible pour les agents qui souhaitent formuler une demande de télétravail ou qui exercent déjà leurs fonctions en télétravail. Le suivi de cette formation est très fortement recommandé.

Les dispositions issues du décret n°2016-151

Les agents concernés

Le décret s'applique à l'ensemble des agents publics, titulaires et non titulaires (article 1).

Définition du télétravail

Le télétravail est défini à l'article 2 comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être 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.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Les périodes d'astreintes ne constituent pas du télétravail. »

Le fait pour l'agent de travailler en dehors des locaux de son employeur ne suffit pas pour avoir la qualité d'agent en télétravail. La pratique doit être régulière et nécessiter l'usage des technologies de l'information et de la communication.

La détermination du lieu

L'article 2 indique que le télétravail peut se faire au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur et de son lieu d'affectation. Le télétravail peut également être pratiqué dans un télécentre. C'est l'agent qui effectue ce choix, mais il doit être validé par l'administration.

Le télétravail peut se pratiquer sur différents sites, mais cela peut être difficile à organiser pour l'employeur.

Les nécessités de service peuvent justifier de rappeler l'agent sur son lieu d'affectation.

L'environnement de travail à domicile

L'environnement de travail doit présenter les conditions nécessaires à un exercice optimal du travail : ergonomie, hygiène, environnement, conditions électriques…

Le télétravail implique :

- une surface minimale dotée d'un mobilier adapté pour installer le matériel mis à disposition ainsi que les dossiers professionnels, et un espace de rangement des fournitures et documents professionnels,
- un espace bien éclairé et correctement chauffé,
- un espace le plus calme possible, isolé des bruits extérieurs et intérieurs, et sollicitations familiales.

Le temps de travail

L'article 3 du décret vient préciser que le caractère régulier du télétravail ne signifie pas que les taches de l'agent doivent être réalisées en totalité en dehors des bureaux. La quotité des fonctions ouvertes au télétravail ne doit pas excéder 3 jours par semaines, et l'agent doit être présent au moins deux jours sur son lieu d'affectation. Cette quotité peut également s'apprécier sur une période d'un mois.

Les jours consacrés au télétravail sont en principe des jours entiers mais l'employeur peut autoriser le télétravail par demi-journées.

Concernant les candidats au télétravail exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre maximum de jours de télétravail est réduit du nombre de jours libérés par le temps partiel. Ainsi, quelle que soit la quotité de temps partiel, la durée de présence minimale dans le service ne peut être inférieure à deux jours par semaine. Il en est de même pour les agents bénéficiant de décharges syndicales.

Exemple : Un agent à 80% dont le mercredi n'est pas un jour travaillé (car libéré par le temps partiel). Sa présence sur site deux jours est obligatoire, il ne peut donc pas passer plus de deux jours par semaine en télétravail (huit par mois).

Le principe d'égalité de traitement des agents s'applique. La charge de travail des agents en télétravail doit être la même que celle des agents en situation comparable et travaillant sur site.

Le décompte du temps de travail réalisé au domicile par un agent soumis au décompte horaire peut être réalisé selon un système auto-déclaratif. À défaut, il est crédité pour chaque jour de télétravail du temps correspondant à la durée quotidienne de travail prévue par sa modalité horaire habituelle c'est-à-dire celle applicable aux agents travaillant sur site.

Le calendrier des jours télétravaillés est arrêté par le responsable hiérarchique au cours de l'entretien d'examen de la demande initiale, en concertation avec l'agent. Il est fixé en fonction des nécessités de service et est actualisé en cas de besoin. Les jours de télétravail sont inscrits dans l'arrêté individuel.

Les jours de télétravail sont fixes et non reportables. Le report, voire la modification des jours de télétravail définis par avance, peuvent être prévus, en accord avec l'employeur, dans certains cas particuliers.

Les modalités d'application

L'article 5 du décret fixe les modalités d'application du télétravail.

Le télétravail est à l'initiative de l'agent. C'est lui qui en fait la demande écrite qui précise notamment les motivations de l'agent, les activités qu'il propose d'effectuer en télétravail et les modalités d'organisation souhaitées (hebdomadaire ou mensuelle, jours, lieu…).

La demande est appréciée par l'administration et ne peut être octroyée que sur un an. L'administration doit regarder si les activités de l'agent sont éligibles au

télétravail. La nature des activités et les sujétions associées peuvent permettre de déterminer celles qui peuvent et ne peuvent pas être télétravaillées.
Une activité nécessitant une présence physique dans les locaux, tel que le nettoyage, ne peut être considérée comme éligible au télétravail.

En cas d'accord, un arrêté mentionne :

- l'identité de l'agent,
- les fonctions exercées dans le cadre du télétravail,
- le lieu ou les lieux d'exercice du télétravail,
- la date de prise d'effet du télétravail et sa durée,
- le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée,
- les modalités de réversibilité du dispositif,
- les journées consacrées au télétravail et au travail sur site,
- les plages horaires durant lesquelles l'agent est à la disposition de l'employeur et peut être contacté.

En cas de refus, l'administration doit motiver sa décision et réaliser un entretien.

Il peut être mis fin au télétravail à tout moment, sur initiative de l'administration ou de l'agent moyennant un délai de deux mois.

La procédure de mise en œuvre

L'article 7 précise la procédure de mise en œuvre. Une délibération de l'organe délibérant est prise, après avis du comité technique, et est communiquée au CHSCT.

L'employeur doit veiller à ce que l'agent en télétravail dispose des outils informatiques qui lui permettent d'assurer ses missions. Ces outils sont définis en fonction des besoins liés au poste.

Lors de la notification de l'arrêté individuel, le chef de service remet à l'agent un document indiquant :

- l'inventaire des équipements mis à disposition, leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions de renouvellement et de maintenance de ces équipements, les modalités de recours à l'assistance technique et fonctionnelle associée aux outils mis à disposition du télétravail,
- la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- les droits et obligations de l'agent en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité,
- toutes les autres modalités définies dans la décision, l'arrêté, la délibération qui a précisé les conditions de mises en œuvre du télétravail au niveau de l'employeur.

La configuration initiale du matériel, notamment l'installation des logiciels et leur paramétrage (hormis la connexion au réseau du télétravailleur à domicile ou au télécentre) est assurée par l'employeur dans les locaux de l'administration.
La mise en place de ces matériels et leur connexion au réseau sont assurées par l'agent en télétravail, le cas échéant avec l'aide de modes opératoires fournis par l'employeur.

Les activités de support, entretien, et maintenance qui doivent être réalisées par l'employeur le sont dans les locaux de celui-ci. Les équipes en charge du support et de la maintenance des outils informatiques peuvent si nécessaire demander à l'agent de ramener les outils fournis dans les locaux de l'employeur pour faciliter leurs interventions.

L'article 9 indique que le télétravail doit faire l'objet d'un bilan annuel. Ce bilan est présenté au comité technique et au CHSCT.

Les risques pour l'agent

L'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.
L'employeur doit donc veiller à prendre en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques professionnels et les transcrire dans le document unique.

L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail peut perdre son sentiment d'appartenance au collectif travail.
Il est essentiel que l'agent continue à disposer du même niveau d'informations que les agents sur site, reste associé aux décisions et soit mis en copie des messages.