



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Loi de Transformation de la Fonction Publique, Quels impacts pour l'élu employeur

Morieux, le 18 octobre 2019



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Programme de la journée

- **9h00 Accueil**
- **9h30 Propos introductif**
 - Monsieur Loïc CAURET , Président Du CDG
 - Madame Armelle BOTHOREL, Présidente AMF 22
- **Evolutions liées à la Loi Transformation de la Fonction Publique : Présentation et échange avec l'assemblée**
- **12h00 Cocktail déjeunatoire**
- **13h30 Présentation des nouvelles conditions du contrat groupe (collectivités du petit marché)**



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

Chiffres clés à l'échelle du département



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



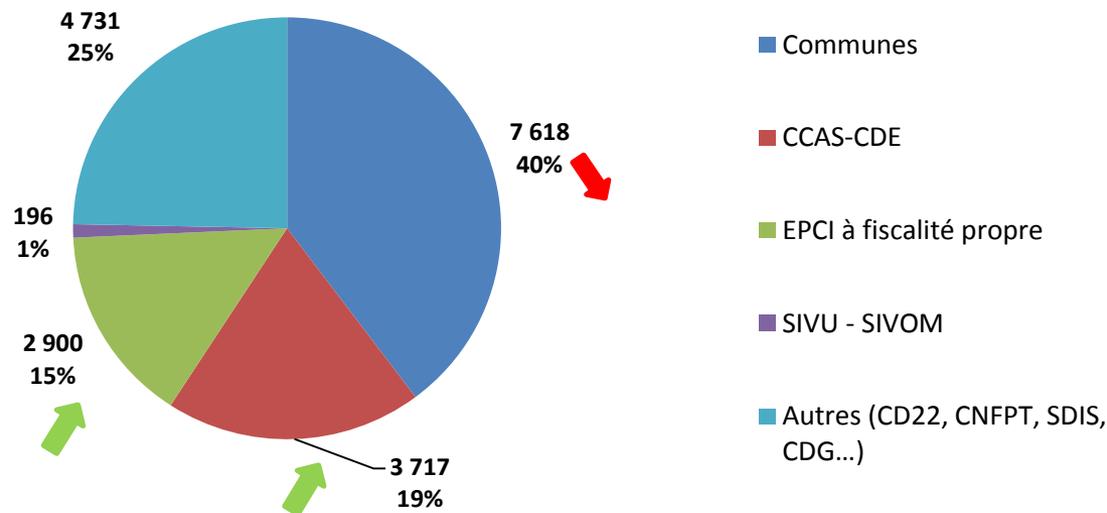
Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Les agents territoriaux des Côtes d'Armor (1/4)

- **19 162 agents territoriaux**
 - Soit 20% des 95 706 agents de la FPT en Bretagne

Agents par type de structure



De nombreuses communes de petite taille

- 77% des communes du département comptent moins de 2000 habitants
- 27% ont moins de 500 habitants (52,3% au niveau national)

Les agents territoriaux des Côtes d'Armor (2/4)

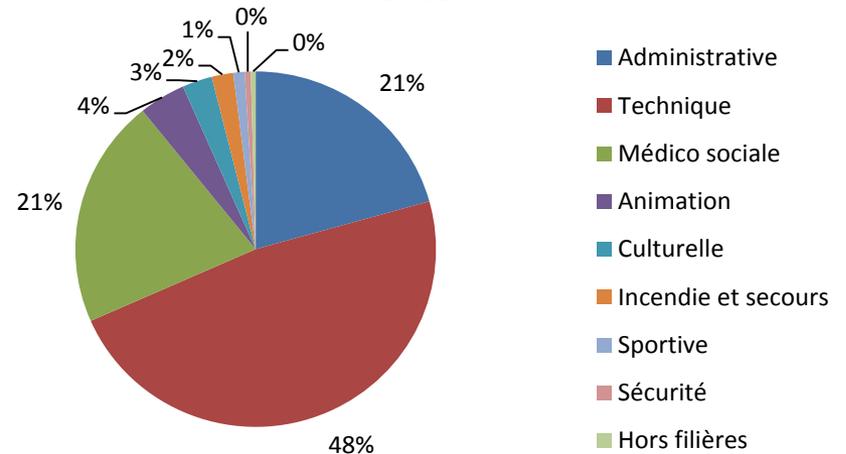
Répartition des agents par statuts



Répartition des fonctionnaires par filières

3 filières regroupent 90% des fonctionnaires :

- technique
- administrative
- médico-sociale



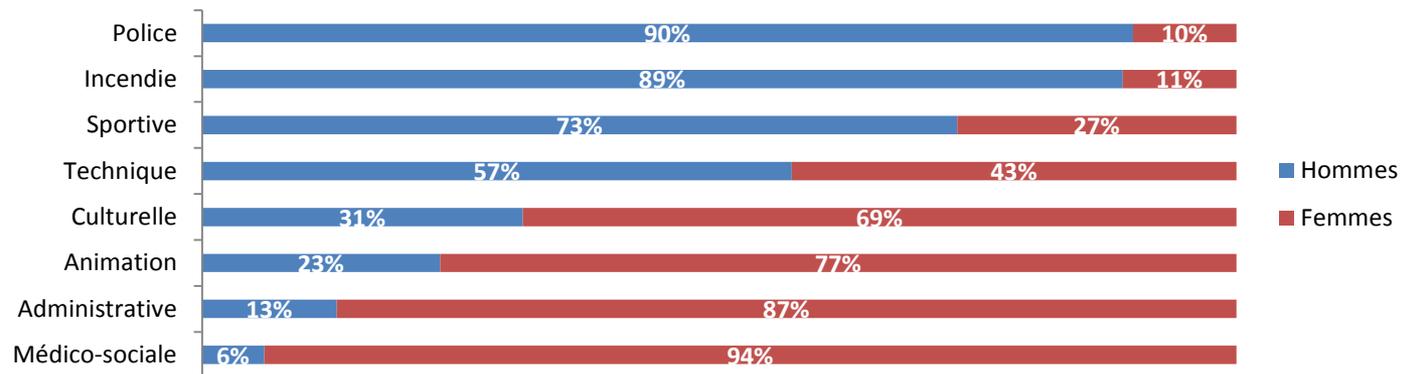
Les agents territoriaux des Côtes d'Armor (3/4)

Répartition des fonctionnaires par sexe



- **78% des contractuels sur emplois permanents sont des femmes, 22% des hommes**
- **89% des agents à temps partiel sont des femmes, 11% des hommes**

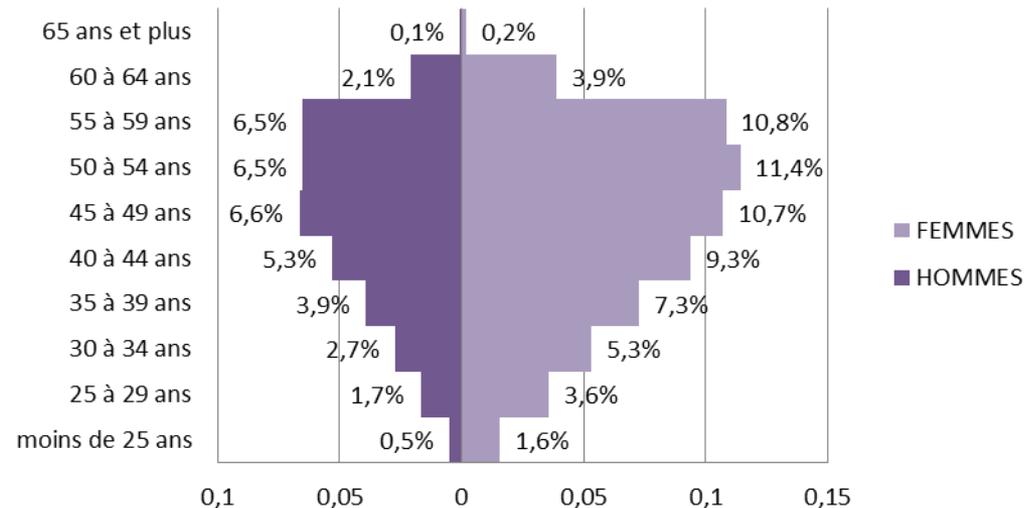
Des filières très genrées



Les agents territoriaux des Côtes d'Armor (4/4)

- Moyenne d'âge des agents sur emploi permanents : **46 ans et 6 mois**

Pyramide des âges des agents territoriaux sur emplois permanents dans les Côtes d'Armor



- Plus de 2 agents permanents sur 5 ont plus de 50 ans
- Près d'1/4 des agents territoriaux auront atteint l'âge de départ à la retraite dans les 7 ans

Le poids de la FPT dans les Côtes d'Armor

- L'emploi territorial représente **8,7%** de l'emploi total
- **Les 10 premiers employeurs territoriaux du département :**

Collectivités	Nombre d'agents
CONSEIL DEPARTEMENTAL COTES D'ARMOR <i>(Siège + Assistants Familiaux)</i>	3211
COMMUNE DE SAINT-BRIEUC	897
SAINT-BRIEUC ARMOR AGGLOMERATION	731
CENTRE DE GESTION DES COTES D'ARMOR <i>(siège + missions temporaires + emplois partagés)</i>	730
DINAN AGGLOMERATION	690
CIAS DE SAINT BRIEUC ARMOR AGGLOMERATION	575
LAMBALLE TERRE ET MER <i>(interco + ville)</i>	562
LANNION TREGOR COMMUNAUTE	547
GUINGAMP-PAIMPOL AGGLOMERATION	477
COMMUNE DE LANNION	441



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



*Loi de transformation de la
fonction publique du 6 août 2019*



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Thématiques présentées

- 1. Recrutement**
Cessation de fonctions
- 2. Inclusion des agents reconnus travailleurs handicapés**
- 3. Mobilité**
Transitions professionnelles
- 4. Formation des agents**
- 5. Temps de travail**
Continuité de service
- 6. Rémunération**
- 7. Discipline**
- 8. Dialogue social et instances consultatives**
- 9. Égalité professionnelle femmes – hommes**
- 10. Grandes évolutions à venir**



Recrutement Cessation de fonctions



Centre de Gestion
Euseis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Concours : 3 nouveautés

- Possibilité élargie au-delà de la filière médico-sociale d'organiser des concours sur titre (*décret à venir*)
- Interdiction faite aux candidats de s'inscrire simultanément à plusieurs concours pour un même grade (*décret à venir*)
- L'obligation de nommer stagiaire un contractuel réussissant un concours devient une simple faculté (*application immédiate*)

Recours aux contractuels

(1/6)

- **Elargissement du recours au contrat : création de nouveaux motifs de recrutement d'agents contractuels**
1. Emploi de direction : extension des possibilités de recrutement contractuel
 - Concernant les DGS, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes et EPCI: **abaissement du seuil de 80 000 habitants à 40 000 habitants.**
 - Les conditions de recrutement de ces agents seront précisées par décret en Conseil d'Etat qui établira un cadre de rémunération applicable à ces agents
 - Les contrats de ces agents n'entraînent pas, à leur terme, reconduction en CDI (*l'accès au CDI avait pourtant été admise par le Conseil d'Etat dès le premier contrat*)

Recours aux contractuels

(2/6)

Les emplois permanents : 4 nouveaux motifs

1. Sur les emplois de **catégorie A, B, et C** lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie (*antérieurement, les chargés de missions*).
2. Sur les emplois permanents des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes de moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois.
3. Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes -1 000 habitants, pendant une période de 3 années consécutives à leur création
4. Sur tous les emplois dont la quotité du temps de travail est inférieure à 50% de la durée légale (<17h30).

☞ **Contrats renouvelables par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum, à l'issue il est reconduit en CDI.**

Recours aux contractuels

(3/6)

2. Contrat de remplacement sur emploi permanent :

4 nouvelles possibilités de recours :

- Fonctionnaires en disponibilité
- Fonctionnaires en détachement de courte durée (6 mois),
- Fonctionnaires en congé de formation,
- Fonctionnaires en Congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Recours aux contractuels

(4/6)

3. Contrat de projet :

- **Motif** : recrutement sur un projet ou une opération bien identifiée
- **Bénéficiaires** : agents catégories A, B et C
« possibilité d'internaliser sur un temps donné une personne hautement spécialisée dans les domaines pointus »
- **Durée** : 1 an minimum, maximum 6 ans
 - **Spécificités** : le contrat prend fin à l'échéance du projet, il est non pérennisable en CDI.

Recours aux contractuels

(5/6)

Des procédures de recrutement plus exigeantes

- **Une obligation de Publicité préalable** pour garantir l'égal accès à l'emploi public
- **Des délais de publicité** qui ne peuvent être inférieurs à 1 mois (sauf urgence)
- **Des offres d'emploi à détailler** : missions décrites, compétences attendues, conditions d'exercice, pièces requises et date limite de dépôt
- **Un cadrage des critères de sélection** : Appréciation sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle et la capacité à exercer les missions

Principes applicables à l'ensemble des recrutements d'agents contractuels, à l'exception des motifs suivants :

- 1° Accroissement temporaire d'activité,
- 2° Accroissement saisonnier d'activité,
- 3° Contrat de projet

Recours aux contractuels

(6/6)

Des modalités de recrutement à respecter :

1. Accusé réception de chaque candidature

2. Analyse des candidatures et établissement d'une liste des candidats convoqués

3. Entretien conduit par l'autorité territoriale ou son représentant

⇒ Cas spécifique Emploi de Direction > 40 000 hab : L'entretien est conduit par au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale

4. Etablissement d'un procès-verbal

5. Fin de procédure: Notification par l'autorité territoriale par tout moyen approprié de la **décision de rejets** des autres candidatures

Quelques exceptions :

- Les renouvellements de CDD ne sont pas concernés par ces mesures

- sauf exception art. 3-3, 2° emplois permanents qui pourraient être pourvus par des fonctionnaires

- CDD inférieur à 6 mois, les procédures sont réduites: réception des candidatures, vérification de la recevabilité et examen de la candidatures, notification aux candidats

Cessation de fonctions

Création d'une indemnité de fin de contrat :

Contrats concernés :

- Besoins occasionnels : accroissement d'activité
- Emplois permanents : vacances temporaires d'emploi, remplacement, contrats pouvant donner droit à un CDI

Indemnité pour tous les CDD \leq 1an (incluant les éventuels renouvellements) et dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond

Sont exclus:

- Les contrats saisonniers
- Les contrats de projet
- Les agents nommés stagiaires
- Les agents dont le contrat est renouvelé ou qui bénéficient d'un nouveau contrat au sein de la FPT

Recours aux emplois à temps non complet

Des modalités de recrutement assouplies:

- Généralisation de la création des emplois de fonctionnaires à temps non complet
- Ouverture à l'ensemble des employeurs FPT pour tous les cadres emplois

Des modalités de gestion confirmées :

- **Sur la notion d'intégration :**
 - DHS \geq 17H30 : « fonctionnaires intégrés », garantie du statut
 - DHS < 17h30 : non intégrés

Cessation de fonctions : cas particulier des FMPE

08.08.19

Ancien régime

- Une année de surnombre
- Evolution du traitement lors de la prise en charge par le CDG:**
- 100% du TIB les 2 1^{ères} années
 - - 5% du TIB les années suivantes
 - Au terme de 12 ans (2 + 10) et au-delà, 50% du TIB

Nouveau régime

- Une année de surnombre
- Evolution du traitement lors de la prise en charge par le CDG:**
- 100% du TIB la 1^{ère} année
 - -10% chaque année
 - Au terme de la période de prise en charge financière, **le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite**

Contribution des collectivités affiliées:

- 150% du TIB + les cotisations sociales
- 100% du TIB + les cotisations sociales
- 75% du TIB + les cotisations sociales



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Inclusion des agents reconnus travailleurs handicapés



Centre de Gestion
Euseis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Inclusion des agents reconnus TH

Plusieurs mesures visent à favoriser l'égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap :

- Possibilité pour tout agent public de consulter un référent handicap
- Amélioration des conditions d'accès à la fonction publique
 - Possible Titularisation des apprentis TH à l'issue de leur contrat, sous réserve de leurs aptitudes professionnelles appréciées par une commission ad hoc (expérimentation jusqu'au 7/08/2024)
- Assouplissements des conditions requises pour bénéficier des aménagements prévus lors des concours et examens
- Portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Mobilité Transitions professionnelles



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Détachement d'office et garanties associées

Les fonctionnaires dont les missions ou services sont repris par un organisme de droit privé, ou un EPIC sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil

- Il s'agit alors d'un **contrat à durée indéterminée de droit privé**.
- La rémunération doit être **au moins égale** à celle perçue antérieurement.
- Les services effectués dans cette position sont assimilés à des **services effectifs dans son cadre d'emplois d'origine** afin de préserver ses droits à promotion dans son administration d'origine.
- A la fin du contrat, l'agent peut faire un choix :
 - radiation des cadres et versement d'une indemnité prévue par décret;
 - réintégration dans son administration d'origine.

Détachement de droit commun

- **Allègement de charges relative à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers la FPT :**
 - Ramener le coût de la contribution employeur due par la collectivité territoriale au niveau de celui que cette dernière supporterait en employant un fonctionnaire territorial.
 - ⇒ **Cotisation qui passerait de 74,28% à 30,65%**
- **Introduction du double détachement en cas de promotion interne**
- **Nouvelle garantie relative aux fins de détachement sur emploi fonctionnel:**
 - Pendant une période des 6 mois, le fonctionnaire est autorisé à rechercher une nouvelle affectation en mobilisant , le cas échéant, les moyens de la collectivité.
 - Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser la fin du détachement

12.2019

02.2020

08.08.19

Disponibilité et congé parental

Disponibilité de droit pour suivre son conjoint : Durcissement des conditions de retour

Les conditions de réintégration avant le

01.01.2020 soit :

- Emploi vacant : Réintégration
- En l'absence d'emploi vacant : maintien en surnombre pendant 1 an (l'agent est rémunéré puis pris en charge par le CDG)

Les conditions de réintégration après le

01.01.2020:

(absence d'emploi vacant)

- Pour les dispo < à 3 ans : dispositions inchangées.
- Au-delà de cette durée, **la réintégration ne sera de droit qu'à la troisième vacance d'emploi**
(la durée des périodes de disponibilité antérieures au 01.01.2020 est prise en compte).

01.2020

Congé parental et disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans : des droits renforcés

Maintien des droits à avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux.

⇒ Ces périodes sont assimilées à des services effectifs (échelon – grade)

02.2020

Mobilité des agents publics facilitée

❖ Mobilité externe

• Contrôle déontologique simplifié

- En cas de projet de création / reprise d'entreprise
- En cas de départ vers le secteur privé
- En cas de recrutement d'agents publics

02.2020

Saisine du référent
déontologue en
cas de doute

AU FINAL : Un arbitrage qui revient à l'Autorité Territoriale

❖ Mobilité interne – externe

Création d'un entretien de carrière pour les agents présentant des risques d'usure professionnelle

03.2020

❖ Mobilité intra Fonction publique

• Mobilité des agents en CDI:

- Portabilité du CDI entre les trois fonctions publiques
- Mise à disposition des agents en CDI possible entre les trois fonctions publiques

08.08.19

La rupture conventionnelle : Nouveau motif de cessation définitive de fonctions

01.2020

La rupture conventionnelle est :

- Applicable aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels CDI
Sauf fonctionnaires : stagiaires, détachés sur contrat ou ayant droit à une pension de retraite à taux plein

Elle entraîne :

- Une radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire

Elle donne droit :

- A une indemnité spécifique (montant fixé par décret),
 - Indemnité non assujettie aux cotisations et contributions sociales, exemptée de l'impôt sur le revenu, ➔ montant plafond envisagé (80% de l'indemnité de départ volontaire).

A noter : En cas de retour dans sa collectivité d'origine (ou établt. rattaché) dans un délai de 6 ans : Remboursement de la prime perçue

Expérimentation du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires

Allocation chômage : Trois nouveaux motifs

Ouvriront droit à l'allocation chômage les agents bénéficiant :

- **D'une disponibilité d'office, pour raison de santé, non indemnisée.**
- **D'une rupture conventionnelle**
- **D'une démission pour restructuration de service donnant droit à l'indemnité de départ volontaire**

Pour rappel les motifs existants :

- Les licenciements pour insuffisance professionnelle, disciplinaire, inaptitude physique, à la fin d'une prise en charge (FMPE),
- Les retraites pour invalidité,
- Les non renouvellements de contrat à l'initiative de l'employeur,
- Les maintiens en disponibilité en l'absence de poste vacant,
- Les démissions ou non renouvellement de contrat pour motif légitime

2020



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

→ Formation des agents



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Impact de la loi en matière de formation

Nouvelles obligations de formation pour les agents contractuels sur emplois permanents : (CDD pouvant être renouvelé en CDI au bout de 6 ans)

- **Formation d'intégration et professionnalisation** : idem fonctionnaires si Contrat d'un an minimum

Décret à venir

Nouvelle obligation pour l'employeur :

- **Information des agents**, dans le cadre de leur entretien professionnel annuel, **de leurs droits à CPF**

Eval 2020

Portabilité du CPF entre le secteur public et le secteur privé :

- Les droits acquis en euros (15€/heure) au titre d'une activité dans le privé seront convertis en heure en cas de mobilité vers le secteur public et vice versa

12.2019

Impact de la loi en matière de formation

Nouvelle obligation pour les managers :

- Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions de managers

Décret à venir

Nouvelle faculté accordée aux agents:

- Possibilité de se former, de suivre un bilan de compétences pendant un congé de maladie
- Peut être mis à disposition du CDG pour une mission temporaire (dispositif Rebondir du CDG22)

08.08.19

Impact de la loi en matière d'apprentissage

Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT :

2020

- Le CNFPT prendra en charge 50% de frais d'apprentissage des contrats d'apprentissage signés après le 1/01/2020,
- Les 50 % restant sont à la charge de l'employeur.

A noter : Le coût estimé est de 38 à 50 millions d'euros /an en fonction du nombre d'apprentis et des coûts des contrats d'apprentissage.

Rapport du Gouvernement sur les freins à l'apprentissage dans la fonction publique.

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi (au plus tard le 6 août 2020), le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Ce rapport devra identifier les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis au sein de la fonction publique.

Formation en matière de déontologie

Rapport au Parlement sur l'activité du CNFPT.

- Chaque année, avant le 30 septembre, le CNFPT remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.
- Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie.

Formation Police municipale

Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

- La loi prévoit que, dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.
- Sont notamment concernés les anciens gendarmes et policiers nationaux rejoignant la police municipale.

2020



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

→ Temps de travail Continuité de service



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Impacts de la loi en matière de temps de travail

- **Harmonisation de la durée du travail dans la FPT** en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures), adoptés par **délibération avant le 3 janvier 2001**
 - ☛ **Conservation des possibilités de réduction de la durée annuelle compte tenu des sujétions spéciales**
- **Mode opératoire :**

Les collectivités concernées disposent d'un délai **d'un an** à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour entamer des négociations sur l'organisation du temps de travail

La date butoir de mise en œuvre est fixée au **1^{er} janvier 2022** pour le bloc communal (Communes et EPCI)
- **Des clarifications attendues :**

Rapport sur le temps de travail commandé par le gouvernement

Droit de grève : faculté de négocier des accords

Services concernés par l'accord

- de collecte et de traitement des déchets des ménages,
- de transport public de personnes,
- d'aide aux personnes âgées/handicapées, d'accueil des enfants de - 3 ans,
- d'accueil périscolaire,
- de restauration collective et scolaire.

08.08.19

Contenu de l'accord

- Définir les prestations minimales des services concernés
- Identifier les fonctions et le nombre d'agents indispensables
- Définir de manière anticipée les modalités d'organisation
- Imposer aux agents sur les fonctions identifiées des obligations déclaratives

Délais

- Mise en place de service minimal = ouverture de négociation (12 mois maxi)
- A défaut d'accord l'Assemblée Délibérante décide des services concernés, des fonctions et du nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du SP

Modalités d'exercice du droit de grève

Nouvelles obligations déclaratives pour les agents des services identifiés :

08.08.19

- un **délai de prévenance de 48 h** (« déclaration individuelle de grève »)
- En cas de changement d'avis : informer l'autorité territoriale **au plus tard 24 heures avant**
- Possibilité pour l'autorité territoriale **d'imposer une cessation du travail sur toute la plage horaire de service planifiée** afin de prévenir les désordres prévisibles occasionnés par la grève en cours de service.

Autres impacts de la loi concernant le temps de travail et la continuité de service

02.2020

Harmonisation des règles en matière d'autorisations d'absence entre les 3 FP

- Autorisation d'exercer à **temps partiel** pour créer ou reprendre une entreprise passe de 3 ans à 4 ans maximum

02.2020

Création du congé de proche aidant :

- 3 mois renouvelables dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière
- permet à un fonctionnaire de s'absenter lorsqu'un membre de sa famille souffre d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité
- congé non rémunéré (mais le PJLSS prévoit une indemnisation à compter d'octobre 2020)
- assimilé à une période de services effectifs et pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension

10.2020

08.08.19



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

Rémunération



Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Les impacts de la loi en matière de rémunération

Suppression du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse

08.08.19

Répartition du supplément familial (SFT)

- **en cas de séparation des parents** (résidence alternée), le SFT est partagé par moitié entre les deux parents (*décret à venir*)

12.2019

Modification des modalités de rémunération des apprentis

- Alignement de la rémunération des apprentis du secteur public sur ceux du secteur privé (suppression de la référence au niveau de diplôme)

08.08.19

Impact de la loi en matière de régime indemnitaire

2 nouvelles mesures :

- Possibilité de prise en compte des résultats collectifs du service
- Maintien du RI pendant les congés maternité et paternité

Evolution du RIFSEEP à venir :

- Eligibilité de tous les cadres d'emplois au RIFSEEP (ingénieurs, techniciens, filière médico-sociale...)

A noter :

- Pour le moment pas de texte concernant les professeurs et assistants d'enseignement artistique
- Pas de modification du texte relatif aux assistants socio-éducatifs malgré leur passage en catégorie A



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Discipline



Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Impact de la loi en matière de discipline

- **Suppression des conseils de discipline de recours**
- **Protection des témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire**
- **Harmonisation des échelles de sanctions entre les 3 Fonctions Publiques**
- **« Droit à l'oubli »** à la demande du fonctionnaire, suppression des mentions relatives à la sanction archivée dans le dossier
 - Avoir fait l'objet d'une sanction des 2^e ou 3^e groupes,
 - Délai de 10 ans de services effectifs à compter de la date de sanction disciplinaire
 - Aucune nouvelle sanction n'est intervenue

08.08.19



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

➔ Dialogue social et instances consultatives



Centre de Gestion
Euseis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Evolution du dialogue social

Réorganisation des compétences des instances

- Allègement de la gestion des situations individuelles au profit d'une réflexion collective sous forme de **lignes directrices de gestion (LDG)**
- Renforcement de l'exigence de l'employeur en matière de structuration de politique RH et de communication

Simplification et harmonisation des instances à compter des élections professionnelles 2022

- Suppression des groupes hiérarchiques (CAP)
- CCP unique
- Fusion CT et CHST en un nouveau **Comité Social Territorial**
- **Suppression CHSCT** collectivités entre 50 et 200 agents et création **d'une formation spécialisée**

CT /CST : des Compétences renforcées

- L'organisation, le fonctionnement des services et évolution des administrations
 - **L'accessibilité des services et la qualité des services rendus,**
 - Les orientations stratégiques sur les politiques de RH,
 - Les **lignes directrices de gestion** en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
 - **Le rapport social unique**
 - Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire,
 - **Pour les communes/EPCI de + de 20 000 hab** : Mise en place d'un plan d'actions relatif aux enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- ☛ Sanction: 1% de la masse salariale annuelle brute

01.2021

12.2020

. Une nouveauté : les lignes directrices de gestion

Elles visent à promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Ces lignes directrices de gestion :

- sont établies par l'autorité territoriale après avis du CST
- visent à définir :
 - la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH (6 ans)
 - les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours : impactent le mécanisme de gestion des PI et Avct de grade

01.2021

➤ Ces LDG sont communiquées aux agents

Le Bilan social remplacé par un rapport social unique

- **Le RSU concerne toutes les collectivités et fait l'objet**
 - d'un débat annuel au CT (puis CST)
 - D'une présentation devant l'Assemblée Délibérante
- **Il comporte les éléments et données suivants :**

GPEC, parcours professionnels, recrutements, formation, avancements et promotion interne, mobilité, mise à disposition, rémunération, santé et sécurité au travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, diversité, lutte contre les discriminations, handicap, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- Adaptation par le CDG du **portail numérique** dédié : **I-orga**

Des compétences H & S gérées par le CST

Rappel des compétences:

- Protection de la santé physique et mentale,
- Hygiène sécurité des agents dans leur travail,
- Organisation du travail
- Télétravail,
- **Enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques**
- Amélioration des conditions de travail
- *+ Autres questions prévues par décret en CE*

Cas particulier des collectivités de 200 agents et plus:

→ Création d'une formation spécialisée Santé, Sécurité & conditions de travail à compter de décembre 2022 (élections prof)

CAP – des compétences restreintes

- Licenciement en cours de stage
- Prolongation de stage
- Refus de titularisation
- Disponibilité
- Refus temps partiel – Refus congé formation syndicale
- Révision évaluation – Double refus formation (perf. + Illettrisme)
- Refus démission
- Sanctions disciplinaires et insuffisance professionnelle
- Détachement et intégration
- Transferts de personnel
- Mutation interne comportant un changement de situation
- Mise à disposition
- Avancement de grade + Avancement échelon spécial
- Promotion interne
- Reclassement + Suppression de poste

Fin au
01/01/20

Fin au
01/01/21

Nouvelles dispositions en matière de promotion

→ L'autorité territoriale définit des **Lignes Directrices de Gestion** en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels après avis du CST (*critères – modalités de prise en compte de la valeur prof. des agents et de la RAEP*)

- **Nouvelle procédure Promotion interne pour 2021**

Les listes d'aptitude départementales restent établies par le Président du CDG selon la procédure suivante:

1. Il définit les LDG après avis
 - du CST (départemental)
 - puis des CST Locaux (sans réponse = avis donné)
2. A l'issue de cette consultation, le Président CDG arrête les LDG,
3. Etablissement de la liste d'aptitude en tenant compte des LDG + possibilité d'être assisté des représentants des employeurs

Nouvelles dispositions en matière de promotion

- Nouvelle procédure d'avancement de grade pour 2021

1. L'autorité territoriale définit les LDG en matière d'avancement de grade dans la collectivité **après avis, selon le cas du CST** (départemental) **ou du CST Local**
2. Etablissement du tableau d'avancement de grade (faisant apparaître la répartition femme/homme)
3. Nomination des agents

Mise en place d'un « conseiller syndical »

→ Les fonctionnaires pourront choisir un représentant désigné par l'OS représentative de leur choix, pour les assister dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles prises en matière de:

- D'avancement de grade et échelon spécial
- De promotion interne
- De mutation interne



Egalité professionnelle femmes - hommes



Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Nouvelles obligations en faveur de l'égalité professionnelle

Mise en place dans chaque collectivité de dispositifs de signalement :

- des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes
- Ouvert aux témoins de ces actes.
- Possibilité de faire appel aux CDG pour cette mission.

Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes

- dans les jurys et instances de recrutement
- dans les procédures d'avancement de grade

Décret à venir



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

Grandes évolutions à venir



Centre de Gestion
Euseis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Ordonnances et rapports à venir

Le gouvernement est habilité à prendre des ordonnances concernant:

- La simplification des règles en matière d'aptitude physique, de congé maladie, de temps partiel thérapeutique
- La protection sociale complémentaire
- La création d'un code de la fonction publique
- Le rapprochement et les modalités de financement des services qui concourent à la formation des agents publics
- La conclusion d'accords négociés dans la fonction publique
- Le rapport Lecocq sur la santé au travail dans la fonction publique devrait être remis la 2de quinzaine d'octobre 2019



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

→ Impacts de la loi sur les Centres de gestion



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Impact de la loi sur les CDG

Un schéma régional renforçant les coopérations

- Création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation en remplacement des chartes de coopération datant de 2007

Des conventionnements avec le CNFPT

De nouvelles missions exercées au niveau régional

- Observatoire régional de l'emploi ;
- Information générale sur l'emploi public territorial,
- Publicité des listes d'aptitude ;
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une disponibilité ;
- Assistance juridique statutaire, et fonction de référent déontologue ;
- Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

Nouvelle compétence dans le domaine médecine professionnelle

- Médecine statutaire (agrée)
- Médecine de contrôle

Mutualisation la médecine professionnelle aux trois versants de la FP



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Autre actualité récente

Le congé pour Invalidité Temporaire au Service : Le CITIS



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



Le CITIS : définition et bénéficiaires

- Une nouvelle appellation pour les congés pour raison de santé en lien avec le travail , il concerne les :
 - Accidents de service
 - Accidents de trajet
 - Maladies professionnelles
- Les bénéficiaires:
 - Stagiaires
 - Titulaires
- Date d'effet :

Toutes les déclarations d'accident de service ou maladie professionnelle **depuis le 13 avril 2019**

La procédure CITIS pour l'agent

1. Fait constater par Certificat médical son état de santé par un médecin décrivant les lésions et leur localisation ou la nature de la maladie
2. Adresse le certificat médical initial à son employeur dans un délai de 48 heures (Volet 1 du CERFA 11138*01)
3. Doit faire une déclaration auprès de son employeur :
 - dans un délai de 15 jours à compter la date de l'accident
 - et dans un délai de 2 ans suivant la date de la 1^{ière} constatation médicale de la maladie professionnelle

La procédure CITIS pour le médecin traitant

1. Délivre le certificat médical initial (CMI) décrivant :
 - les lésions et leur localisation ou la nature de la maladie,
 - la date de constatation
2. Si il y a lieu, délivre le certificat médical (arrêts et/ou soins) de prolongation ou de rechute,
3. Délivre le certificat médical final descriptif (CFD)

La procédure CITIS pour le médecin de prévention

1. Le médecin de prévention reçoit copie de toutes les déclarations de maladie professionnelle
2. Il établit si la maladie de l'agent répond aux différents critères de ces tableaux
3. Il peut recevoir l'agent ou lui demander d'apporter des éléments d'information complémentaires
4. Il informe la collectivité lorsque la maladie ne satisfait pas aux critères des tableaux MP et rédige un rapport à destination de la commission de réforme
5. Lorsque la maladie est hors tableaux, il rédige un rapport à destination de la commission de réforme

Cas particulier : Recours obligatoire C.Ref

Le cadre général prévoit une présomption d'imputabilité SAUF pour les cas suivants :

- Les déclarations d'accident de service en lien avec une faute personnelle ou des circonstances particulières
- Les déclarations d'accident de trajet liées à un fait personnel de l'agent ou à des circonstances étrangères aux nécessités de la vie courante
- Les déclarations de maladie professionnelle hors tableaux ou hors conditions

➤ **Saisine de la commission de réforme obligatoire**

Les délais pour l'employeur

	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Délai d'instruction	1 mois	1 mois	2 mois
Point de départ	Réception de la déclaration et du certificat médical	Réception de la déclaration et du certificat médical	Réception de la déclaration et du certificat médical
Délai supplémentaire	3 mois	3 mois	3 mois
Situation ouvrant droit à délai supplémentaire	<ul style="list-style-type: none">- examen par un médecin agrééEt/ou- saisine Commission de Réforme	<ul style="list-style-type: none">- Enquête administrative- Examen par un médecin agrééEt/ou- Saisine Commission de Réforme	<ul style="list-style-type: none">- Si maladie hors tableaux : enquête administrative- Examen par un médecin agrééEt/ou- Saisine Commission de Réforme

Situation de l'agent pendant la procédure

Pendant la durée de l'instruction et le délai supplémentaire :

- Placement de l'agent en congé de maladie
- Prise en charge des frais et honoraires médicaux par l'agent

Au terme du délai d'instruction maximum (exceptionnel) :

- Placement de l'agent en CITIS à titre provisoire par arrêté.
- L'agent bénéficie de l'intégralité de son traitement et du remboursement des frais et honoraires médicaux par sa collectivité.

A noter : Cette décision pourra être retirée si au terme de l'instruction l'imputabilité n'est pas reconnue

Il sera alors procédé aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées

CITIS: la décision finale de l'autorité territoriale

SOIT Reconnaissance d'imputabilité au service, il convient alors de :

- Prendre un arrêté plaçant l'agent en CITIS
En précisant : la période , le plein traitement
- Demander à l'agent de transmettre un certificat final attestant de la guérison ou de la consolidation
- Prévoir une visite de contrôle par un médecin agréé au bout de 6 mois, le cas échéant la commission de réforme

SOIT Refus de reconnaissance d'imputabilité au service, il convient de :

- Prendre un arrêté motivé et le notifier
- Informer l'agent des voies et délais de recours
- Retirer la décision de placement en CITIS provisoire, le cas échéant
- Placer l'agent en maladie
- Indiquer qu'il sera demandé à l'agent de reverser les sommes indûment perçues au titre du CITIS provisoire et rembourser les frais et honoraires médicaux



*Partenaires des
collectivités
territoriales*