

LES RENDEZ-VOUS THEMATIQUES DU CDG 52 - avril 2017

- **L'EMPLOI – BILAN DE L'EMPLOI**

- Les obligations des collectivités en matière d'emploi
- Les données statistiques issues du BS 2015 / Préparation des données pour le BS 2017 (à faire en 2018)
- Les services proposés:
 - L'analyse statistique des emplois
 - L'audit de vos emplois (audit organisationnel)
- L'emploi des personnes handicapées dans la FPT
- L'emploi d'apprentis



**INFO PRELEVEMENT A
LA SOURCE
DDFIP 27 AVRIL, 29 MAI**

- **LES AGENTS CONTRACTUELS**

- Les dispositions réglementaires issues du décret de décembre 2015
- L'analyse des pratiques
- Les propositions d'une nouvelle approche et d'une nouvelle gestion des contractuels

Les obligations des collectivités en matière d'emplois

- Création des emplois : délibération (précision expresse pour les postes à dédier à des contractuels) + avis du comité technique en matière de réorganisation des services
- Déclaration de vacance des emplois : cap territorial (vacances + offres le cas échéant) art 41
 - Lors de la création, y compris lorsqu'il s'agit d'emplois fonctionnels : distinction du temps de travail en centièmes et en 35^{ème}
 - À chaque vacance et sans délai
 - Lors de chaque mobilité externe et interne, détachement de plus de 6 mois, disponibilité de plus de 6 mois (pour les disponibilités de droit), sans délai pour les autres disponibilités
 - Au terme de chaque contrat

Il s'agit d'une obligation légale dont l'absence entraîne l'illégalité de la nomination. Le juge peut accorder à l'agent dont la nomination a été annulée des indemnités liées au préjudice subi. + impossibilité de remplacer un titulaire malade par un titulaire.

Les obligations des collectivités en matière d'emplois

- La nomination aux emplois publics: art 52 loi n°84-53
 - Principe d'unicité de la carrière : TNC (incidences du SDCI sur les possibilités de recruter des agents à temps non complet : seuil des 5000 habitants, et sur les cumuls d'emplois à TNC : retour aux 35 heures avec arrêt des cumuls jusqu'à 40h15).
 - Séparation du grade et de l'emploi
 - Valeur de la fiche de poste pour les fonctionnaires et les contractuels
- Lors d'une mobilité interne: art 52 loi n°84-53

« Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente. »

 - L'emploi est occupé par un agent qui en occupait un autre auparavant dans la collectivité
 - Avis préalable de la CAP (en cas de changement de la situation de l'agent bénéficiaire de la mobilité interne; responsabilités, résidence administrative, NBI...)
 - Sauf en cas d'urgence avis ultérieur de la CAP
- La radiation des cadres des agents

Les obligations des collectivités en matière d'emplois

- L'élaboration de statistiques des emplois de chaque collectivité
 - Bilan social tous les deux ans
 - Les N4DS : conditions d'occupation des emplois
 - L'analyse des conditions d'occupation des emplois : analyse des RPS, le DUER
- Pour les plus grosses collectivités: La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
 - Rapport de situation comparée : un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité au sein de la collectivité territoriale, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation
 - Recrutement des deux sexes aux emplois de direction dans des proportions et des délais réglementairement prévus. La loi Sauvadet du 12 mars 2012, a imposé à partir de 2013, une démarche progressive :
 - 20 % au moins de nominations de personnes du même sexe parmi les nouveaux agents (ou « primo-nominations ») sur les postes d'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière en 2013 et 2014 ;
 - 30 % au 1^{er} janvier 2015 ;
 - en 2017, l'objectif est de 40 %.



Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction du 8 mars 2013 et la circulaire de mise en œuvre du 8 juillet 2013 prévoient que l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par les employeurs publics.

RETOUR SUR L'ELABORATION DU BS 2015

359 collectivités ont saisi leurs données sur la base informatique (site CDG), dont seulement 322 exploitables. 42 collectivités (31 BS exploitables) ont communiqué des tableaux excel dont 2 collectivités non affiliées / 3.

Ainsi 80% des collectivités ont communiqué leur BS 2015 mais seulement 80% étaient exploitables. Le taux d'erreur des BS reçus des collectivités pour 2015 est de 20%.

1/ campagne lancée début juin pour réponses avant le 31 juillet 2016

- Saisie par les collectivités de leurs données à partir du tableau accessible sur notre site internet
- Début août 40% des collectivités avait communiqué leur BS

2/ relance des collectivités début août

- Accompagnement téléphonique Assistance informatique
- Difficultés importantes liées aux tableaux excel issus des logiciels de carrière des collectivités, et qui ne sont pas compatibles avec la dernière trame de la DGCL
- Fin août 55% des collectivités avaient mis à disposition leurs données

3/ relance des collectivités lors des RDV thématiques de septembre 2016

- Poursuite des accompagnements téléphoniques et informatiques
- Début novembre : 61% des collectivités avaient mis à disposition leurs données



Préparation du BS 2017



- Effectifs au 31 décembre 2017
- Éléments à compiler en cours d'année : non extraits du logiciel RH:
 - Formations
 - Mobilité interne
 - Obligation d'emploi des personnes handicapées
 - Relations avec les syndicats
 - Mouvements d'agents, logements..
- **ATTENDRE LE FEU VERT DU CDG 52 POUR SAISIR VOS DONNES SUR LE SITE INTERNET DU CDG 52:**
 - Base informatique mise **gratuitement à la disposition de toutes les collectivités (affiliées ou non)**
 - Immédiateté de l'analyse des cohérences entre les données saisies sur les différents onglets
 - Alerte sur le sommaire des onglets où les données sont incohérentes = sécurisation des données envoyées à la DGCL, exactitude des données.

Les services proposés par les CDG en matière d'emploi

LE DEVELOPPEMENT DE L'ANALYSE STATISTIQUE

Rapport de situation comparée, bilan social comparé, bilan RPS

- Entre des collectivités de la même strate démographique sur un territoire donné (supra départemental, supra régional)
- Entre des collectivités détenant les mêmes compétences (CC, CA par exemple)

Outil d'aide à la décision des directions générales et des élus

- ⇒ Faire une demande auprès de Maryse BARTHELEMY précisant les critères de comparaison, l'échantillon de comparaison et le délai de réalisation souhaité.
- ⇒ Passer une convention d'accompagnement individualisé : suivant la complexité de la demande estimation du coût entre 65€ et 300€.

Les services proposés par les CDG en matière d'emplois

AUDIT DES EMPLOIS, AUDIT ORGANISATIONNEL

- Outil d'aide à la décision des directions générales et des élus
- Outil de management et de dialogue social : analyse objective et partagée, plan d'actions mis en œuvre par les agents quelque soit leur niveau hiérarchique = repositionnement des objectifs collectifs
- Un moyen et non une fin; des plans d'actions à mettre en œuvre :
 - ⇒ Faire une demande auprès de la directrice du CDG précisant les objectifs attendus et le délai de réalisation souhaité.
 - ⇒ Passer une convention d'accompagnement individualisé : suivant la complexité de la demande et le nombre d'entretiens prévus : compter environ 500€/ jour d'intervention + l'élaboration d'un dossier documentaire spécifique (analyse de votre taux d'absentéisme,)

L'emplois de personnes handicapées dans la FPT

- **La voie d'accès de droit commun : le recrutement sur concours avec aménagement possible des épreuves**
- Lorsque le recrutement a lieu par la voie du concours, en application de [l'article 35](#) de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) des dérogations aux règles de déroulement des concours et des examens sont prévues pour les personnes handicapées : la durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats, des aides humaines et techniques peuvent leur être apportées, des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.
- Ces dispositions qui ont été introduites par la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ont notamment eu pour objet de rétablir un équilibre des chances d'accès aux concours.

L'emplois de personnes handicapées dans la FPT

- La voie d'accès dérogatoire : le recrutement sur contrat en vue d'une titularisation
- Par dérogation au principe du recrutement par concours, [l'article 38](#) de la [loi du 26 janvier 1984](#) prévoit la possibilité pour les personnes handicapées d'acquérir la qualité de fonctionnaire, après un recrutement direct en qualité d'agent non titulaire. **Le recrutement s'effectue par un contrat au terme duquel l'agent a vocation à être titularisé dans un emploi de catégorie A, B, C,** dans les conditions prévues par le [décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996](#).
- Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplôme ou de niveau d'études.
- La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement six mois ou un an) avant d'être titularisés. A l'issue de cette période, l'autorité territoriale peut :
 - soit titulariser l'agent ;
 - soit renouveler le contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire compétente. Au terme du renouvellement, soit l'agent est titularisé, soit il n'est pas titularisé, après avis de la CAP compétente, s'il n'est pas déclaré apte à exercer ses fonctions ;
 - soit refuser la titularisation, après avis de la CAP compétente, si l'agent s'avère professionnellement inapte à exercer ses fonctions. En cas de refus de titularisation, l'intéressé peut bénéficier des allocations chômage.

L'EMPLOI D'APPRENTIS



- - développement de l'apprentissage en collectivités:
 - Délibération spécifique autorisant l'autorité territoriale à procéder aux recrutements d'apprentis
 - Accompagnement des employeurs par les CFA : les rencontres de l'apprentissage [G:\B. EMPLOI\10. APPRENTISSAGE\cfa.pdf](#)
 - Accompagnement des employeurs par CAP EMPLOI via les dispositifs spécifiquement dédiés aux personnes souffrant de handicap [G:\B. EMPLOI\10. APPRENTISSAGE\aide apprentissage sameth.pdf](#)
 - Information du CT des collectivités sur les conditions de réalisation de l'apprentissage
 - Identification d'un maître d'apprentissage = importance de trouver « la bonne personne »
 - Transmission des savoirs, savoirs-être, savoirs faire (cf remplacement du babyboom)
 - Moyen de valoriser le maître d'apprentissage au sein de son équipe et de sa collectivité
 - Nbi spécifique (22° du décret 2006-879) = 20 points, non cumulables avec d'autres NBI
 - Formation CNFPT (compétences du CNFPT depuis la loi du 20 avril 2016)

L'AIDE AUX COLLECTIVITES EN MATIERE D'APPRENTISSAGE

- LE DISPOSITIF ALTERNANCE POUR TOUS 3 <G:\B.EMPLOI\10.APPRENTISSAGE\altern3.pdf>
 - Intervention des prescripteurs : identification spécifique d'un apprenti
 - Phase de positionnement : pour confirmer l'adéquation entre la situation de l'apprenti et le projet professionnel
 - Accompagnement de la collectivité et de l'apprenti : En amont du contrat et après la signature du contrat
 - En cas d'interruption du contrat reprise de l'accompagnement par le prescripteur

- LES PERIODES DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Durée : en fonction des besoins repérés

Prise en charge du risque AT/MP

Non rémunérées

CDG 52 - AVRIL 2017

L'emploi de contractuels de droit public dans la fonction publique territoriale en Haute-Marne

Avant propos

- *Les agents contractuels sont des agents publics non fonctionnaires. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours.*
- *Les agents contractuels sont à distinguer des salariés de droit privé qui relèvent du code du travail. Par exemple : contrat unique d'insertion (CUI), CES, CEC, apprentis, contrat d'avenir...*
- *L'agent contractuel ne doit pas être confondu avec le vacataire. Un vacataire c'est une personne accomplissant une tâche bien précise et ponctuelle. Cette notion n'est pas réglementaire mais jurisprudentielle. Par exemple : les membres des jury de concours*

Références juridiques

- *Loi n°84-53 portant statut de la fonction publique territoriale*
- *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 de la fonction publique*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux dispositions statutaires des agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale*
- *Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale*

Situation des recrutements d'agents contractuels

- EMPLOIS DE RECRUTEMENTS = 677 / au 1^{er} avril 2017
 - A 29 / au 1^{er} avril 2017 recrutement 2009
 - B 22 / au 1^{er} avril 2017 recrutement 2011
 - C 626 / au 1^{er} avril 2017 recrutement 1983 pour les P, et 2008 pour NP
- BASES LEGALES DES RECRUTEMENTS
 - Contrats permanents: 440 (65%) / au 1^{er} avril 2017
 - Contrats non permanents : 237 (35%) / au 1^{er} avril 2017

Les différents types de recrutements

Loi 84-53 du 26 janvier 1984	Motifs du recrutement	Durée d'emploi	Organe délibérant	Déclaration de vacance
Article 3 1 ^{er} alinéa	Accroissement temporaire d'activité	Durée maximale de 12 mois, sur une période de référence de 18 mois	Oui	Non
Article 3 2 ^{ème} alinéa	Accroissement saisonnier d'activité	Durée maximale de 6 mois sur une période de référence de 12 mois	Oui	Non
Article 3-1	Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels : <ul style="list-style-type: none"> - A temps partiel - En congé annuel - En congé de maladie (maladie ordinaire, grave maladie, longue maladie, longue durée) - En congé de maternité ou d'adoption - En congé parental ou de présence parentale - En congé de solidarité familiale - Accomplissant leur service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux - Participant à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire - En raison de tout autre congé régulièrement octroyé (non titulaires) 	Durée déterminée en fonction de l'absence de l'agent (avec des échéances précises) Le remplacement peut prendre effet avant le départ de l'agent.	Oui (autorisation budgétaire – pas de création d'emploi)	Non
Article 3-2	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Durée maximale d'un an. Renouvelable 1 seule fois si la nouvelle procédure de recrutement n'a pas abouti.	Oui	Oui

Loi 84-53 du 26 janvier 1984	Motifs du recrutement	Durée d'emploi	Organe délibérant	Déclaration de vacance
Article 3-3 alinéa 1	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	Durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il doit être express et ne peut avoir lieu que par contrat à durée indéterminée.	Oui La délibération précise le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération	Oui
Article 3-3 alinéa 2	Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi	Durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il doit être express et ne peut avoir lieu que par contrat à durée indéterminée.	Oui	Oui
Article 3-3 alinéa 3	Emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	Durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il doit être express et ne peut avoir lieu que par contrat à durée indéterminée.	Oui	Oui
Article 3-3 alinéa 4	Emplois à temps non complet des communes de moins de 1000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il doit être express et ne peut avoir lieu que par contrat à durée indéterminée.	Oui	Oui
Article 3-3 alinéa 5	Pour les emplois des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 10000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	Durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il doit être express et ne peut avoir lieu que par contrat à durée indéterminée.	Oui	Oui
Article 25 – alinéa 2	Iles CDG peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Les CDG peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.	Durée maximale de 6 mois.	Convention entre la collectivité et le CDG	

La sécurisation du parcours des agents contractuels

L'article 3-4 de la loi 84-53 du 26/01/1984 prévoit des dispositions visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels au sein des collectivités territoriales.

- L'agent contractuel inscrit sur une liste d'aptitude, établie par concours, d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à celles de l'emploi occupé.
- Des conditions plus favorables pour accéder au contrat à durée indéterminée. Prise en compte de l'ancienneté dans la collectivité (temps non complet et temps partiel assimilé à un temps complet et services accomplis de manière discontinue sont pris en compte sous réserve que les interruptions n'excède pas plus de 4 mois).

La rémunération des agents contractuels

- La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels, en prenant en compte des critères tels que:
 - les fonctions exercées
 - la qualification requise pour leur exercice
 - la qualification détenue par l'agent
 - son expérience professionnelle
- Les agents contractuels ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière assimilable à celui des fonctionnaires. Toutefois, une réévaluation de leur rémunération est possible au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.
- Les agents contractuels recrutés sur un grade de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier des primes et indemnités (RIFSEEP), sous réserve de la rédaction de la délibération instaurant le régime indemnitaire.



Entretien professionnel des agents contractuels

- Les agents contractuels concernés par l'entretien professionnel sont, les agents contractuels recrutés par CDI ou par CDD de plus d'1 an.
- Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct, et donne lieu à un compte rendu.
- Les règles de procédure de l'entretien professionnel sont celle prévues pour les fonctionnaires territoriaux.
- L'autorité territoriale peut être saisie d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans un délai de 15 jours francs. L'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours francs pour répondre à l'agent requérant. Les CCP peuvent proposer à l'autorité territoriale la modification du CREP.



Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

- Les CCP connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.
- Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives soit en fin d'année **2018**.
- Les CCP pourront être consultées, en cas de:
 - procédure au sujet de l'entretien professionnel
 - procédure disciplinaire
 - procédure de licenciement
 - procédure de reclassement
 - sur demande de l'agent

Veiller à faire rédiger les contrats par le CDG

- Inclus dans la cotisation additionnelle
- Respect de la réglementation et organisation des CCP



La mise à disposition des agents contractuels

- Article 136 de la loi 84-53 du 26/01/1984 et article 35-1 du décret 88-145 du 15/02/1988.
- Les agents bénéficiaires d'un CDI peuvent pour des fonctions de même nature que celles exercées dans leur collectivité, avec leur accord, être mise à disposition.
- La mise à disposition donne lieu à remboursement de la rémunération.
- La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 années, et est renouvelable dans la limite de 10 ans.
- Exception de l'article 25 : service de remplacements / recrutements temporaires des CDG.

La discipline

- Toute faute commise par un agent contractuel l'expose à une sanction disciplinaire.
- La procédure disciplinaire est identique à celle des fonctionnaires : particularité CCP
- Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels, sont les suivantes:
 - avertissement
 - blâme
 - exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois (agent en CDD) et de 1 an (agent en CDI)
 - licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement

Le temps partiel (de droit)

- Les différents types de temps partiel de droit:
 - temps partiel de droit pour élever un enfant
 - temps partiel de droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou un ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou victime d'une grave maladie
 - temps partiel de droit accordé aux personnes handicapées
- Il est à noter que le temps partiel de droit garde d'enfant/adoption requiert une ancienneté d'au moins 1 an à temps complet ou équivalent temps plein.
- En ce qui concerne les autres types de temps partiel, aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

La fin de contrat

Certificat administratif obligatoire

- Obligation de délivrer un certificat de travail à la fin du contrat, qui permet de faire valoir l'ancienneté de l'agent en cas de réembauche dans la fonction publique territoriale.
- Devient un document du dossier de recrutement
- Comporte:
 - Date de recrutement et date de fin de contrat
 - Fonctions occupées, catégorie hiérarchique, durée d'exercice
 - Le cas échéant les périodes de congés non assimilées à du travail effectif

Notification du renouvellement ou non

- Clarification des délais (8 jours : contrat de moins de 6 mois, 1 mois : contrat de 6 mois à 2 ans, 2 mois : contrat de 2 ans et plus, 3 mois : contrat renouvelable en CDI et dans ce dernier cas avec entretien préalable)
- Prise en compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris interruption de fonctions supérieures à 4 mois (sauf si due à démission de l'agent)

La démission

- Délais de prévenance sans changement (8 jours : contrat de moins de 6 mois, 1 mois : contrat de 6 mois à 2 ans, et 2 mois : contrat de 2 ans et plus)
- Agent qui ne reprend pas après congé mat ou adoption doit notifier son intention au moins 15 jours avant le terme du congé.
- Démission doit être présentée en LR-AR (article 39)
- Durée du préavis déterminée en fonction de l'ancienneté décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Calculée sur la base de l'ensemble des contrats conclus y compris interruption de fonctions inférieure à 4 mois (sauf si due à démission de l'agent).

Le licenciement

Les motifs

- Au cours ou à l'expiration d'une période d'essai
- Pour inaptitude physique définitive
- Pour motifs disciplinaires, Pour insuffisance professionnelle
- Suppression d'emploi, Transformation du besoin qui a justifié le recrutement : possibilité de proposer modification substantielle du contrat (quotité temps travail, lieu de travail, fonctions...). Procédure et délais à respecter.
- Recrutement d'un fonctionnaire
- Refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat
- Impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération

Obligation de rechercher un reclassement préalable dans les cas suivants

- Pour inaptitude physique définitive
- Suppression d'emploi, Transformation du besoin qui a justifié le recrutement : possibilité de proposer modification substantielle du contrat (quotité temps travail, lieu de travail, fonctions...). Procédure et délais à respecter.
- Recrutement d'un fonctionnaire
- Refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat

Clarification des règles et procédures de licenciement

- Entretien préalable, Droits de la défense, Consultation de la CCP, Décision de licenciement, Durée du préavis

Indemnité de licenciement

Les congés pour indisponibilité physique

Nature du Congé	Ancienneté de Services	Obligations statutaires de la Collectivité
Maladie Ordinaire (CMO, maternité, paternité, accueil d'un enfant, adoption) Il est tenu compte de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, y compris si interruption inférieur à 4 mois)	Inférieur à 4 mois	Sans traitement
	De 4 mois à 2 ans	1 mois à plein traitement 1 mois à demi-traitement
	De 2 ans à 3 ans	2 mois à plein traitement 2 mois à demi-traitement
	Supérieur à 3 ans	3 mois à plein traitement 3 mois à demi-traitement
Congé Grave Maladie	Supérieur à 3 ans (discontinue)	12 mois à plein traitement 24 mois à demi-traitement
Accident de travail / Maladie Professionnelle (reconnaissance obligatoire de la CPAM)	Dès l'entrée en fonction	1 mois à plein traitement
	Après 1 an	2 mois à plein traitement
	Après 3 ans	3 mois à plein traitement
Maternité *	Après 6 mois	1^{er} et 2^{ème} enfant : 16 semaines
		À partir du 3^{ème} enfant : 26 semaines
		Jumeaux : 34 semaines

* Selon l'état de santé de l'agent et sur avis médical :

- 2 semaines supplémentaires pour repos pathologique prénatal
- 4 semaines supplémentaires pour repos pathologique postnatal

Attention : si l'agent a trois enfants à charge (- 20 ans), l'agent en demi-traitement doit percevoir une indemnité différentielle, à la charge de la collectivité. (prestations en espèces : Article 4-I du décret n°60.58 du 11 janvier 1960)
Le montant de cette indemnité est égal à la **différence** entre le montant des prestations en espèces, soit les 2/3 de son traitement et 100% du supplément familial de traitement **ET** le demi-traitement statutaire. L'indemnité différentielle est versée mensuellement et est assujettie à la RDS et à la CSG.

Le calcul de l'ancienneté pour les autres congés

Pour les agents recrutés sur un contrat non permanent :

- durée de services décomptée à partir de la date de conclusion du premier contrat, y compris s'il a été renouvelé.

Pour les agents recrutés sur un emploi permanent :

- durée de services calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ayant recruté l'agent, y compris si interruption inférieure à 4 mois.

Pour les salariés de droit privé transférés auprès d'une personne publique :

Services accomplis auprès de l'employeur privé sont pris en compte.

Congé parental, pour élever un enfant, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise : ne sont pris en compte que les services accomplis auprès de la collectivité employeur.

Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la₃₀ durée journalière.

Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Congé parental

- Suppression de la condition d'ancienneté continue.
- Il faut au moins **un an d'ancienneté** pour en bénéficier.
- Prise en compte de l'ancienneté : en totalité la première année, la moitié les années suivantes.

Congé de présence parentale

- Il est maintenant accordé **de droit** sur demande écrite de l'agent.
- Pas de droits à pension pendant cette période.

Congés pour motifs familiaux sans rémunération

- Suppression de la condition d'ancienneté continue.
- Il faut au moins **un an d'ancienneté** pour en bénéficier.

Congés pour convenances personnelles

- Ouvert uniquement aux agents en **CDI**.
- Maximum **10 ans** pour l'ensemble des contrats, par période maximale de 3 ans.

Création d'un **nouveau congé sans rémunération**

- Si l'agent : Est admis à suivre un cycle préparatoire de concours, OU Est admis à suivre une période probatoire ou une période de scolarité préalable à la nomination dans un emploi.
- Quand titularisation, fin de contrat de plein droit sans indemnité ni préavis.

Analyse des pratiques des collectivités affiliées au CDG 52

- Recrutements d'agents contractuels développés du fait des NAP depuis la rentrée de septembre 2013 : besoins occasionnels et/ou saisonniers
 - Question de la permanence des besoins 4 années après (pour les NAP)
 - ATTENTION : QE 15039 JO SENAT du 24 sept 2015 : « les activités organisées dans le cadre de TAP correspondent à des besoins permanents ».
- Risque de dégradation de la qualité du service rendu à la population
 - Turn over plus important : création d'une précarité importante, horaires contraignants
 - Absentéisme des agents peu fidélisés
 - Faible niveau de formation des agents, absence d'évolution des compétences (faible participation aux formations)
- Risque contentieux majeur à l'instar des démarches engagées à France Télécom et La Poste : requalification en CDI, indemnité de préjudice

Solutions



- RESPECT DES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES
- RESPECT DES AGENTS CONCERNES
- RESPECT DES OBJECTIFS POLITIQUES RENCONTRES SOUVENT:
 - - LIMITER LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS D'AGENTS TITULAIRES
 - - MAITRISER LA MASSE SALARIALE ET SES EVOLUTIONS
- 6 mois de saisonnier sur une période de 12 mois
- Ou / puis 12 mois d'occasionnel sur une période de 18 mois
- enfin 6 mois de mise à disposition (service de remplacement du CDG) : évolution en cours vers une mise à disposition d'une année (art 25 loi n°84-53)
- Pour au terme des contrats cumulés ou non soit un recrutement sur un emploi permanent soit un passage en CDI au terme de 6 années soit nomination stagiaire (1^{er} grade, ou après concours, ou après commission de sélection professionnelle)

Le Centre de Gestion peut accompagner individuellement les collectivités qui le souhaitent pour effectuer un bilan des modes de recrutement des agents en poste et proposer un schéma dans le temps permettant la garantie du respect de la réglementation.

Concours

- Les conditions d'accès au concours sont fixées par le décret du statut particulier du cadre d'emplois
- Les épreuves du concours sont fixées par de décret portant modalités d'organisation des concours

A titre d'exemple, ci-dessous, les conditions d'accès au concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe

Il existe 3 type de concours

- externe : un titre ou diplôme classé au moins au niveau V (brevet des collèges, BEP, CAP)
- interne : fonctionnaires et agents publics justifiant au 1^{er} janvier de l'année du concours *d'une année au moins* de services publics effectifs. arrêt du Conseil d'Etat en date du 1^{er} octobre 2014 : prise en compte des contrats privés dans des établissements publics uniquement
- 3^{ème} concours : candidats justifiant d'une durée de *4 années au moins* d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou encore d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

Il existe 2 types d'épreuves:

- admissibilité : épreuves écrites
- admission : épreuves orales

[calendrier des concours](#)

Dispositif de titularisation

- *Loi 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 de la fonctions publique,*
- *Loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires,*
- *Décret 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et la rémunération de ces agents.*

Le dispositif de titularisation est étendu durant 2 années supplémentaires, soit jusqu'au 12 mars 2018 inclus.

Agents concernés : agents en CDD au 31/03/2013 recrutés sur des emplois permanents ou agents en CDI au 31/03/2013.

Conditions :

- occuper un emploi à temps complet ou non complet au moins égal à 17h30/35
- occuper un emploi dont le grade est accessible par concours

Procédure : commission d'évaluation professionnelle

Etat d'avancement du traitement du dossier par le CDG : dossier présenté au CT de fin 2016 les collectivités identifiées vont recevoir un courrier spécifique d'explication du dispositif et d'identification des agents concernés.



Le prélèvement à la source
c'est en janvier 2018

INFO RELATIVE AU PRELEVEMENT A LA SOURCE – LES COLLECTIVITES EMPLOYEURS –

ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES POUR UNE OPERATIONNALITE IMPERATIVE AU 01/01/2018

- REUNIONS ORGANISEES PAR LA DDFIP : 27 AVRIL 22 ET 29 MAI
- INFORMATIONS NECESSAIRES A COMMUNIQUER A LA DDFIP (formulaire)
 - Logiciel de paie, version
 - Nombre de paies mensuelles (fourchettes)
 - Si volonté de participer aux tests qui auront lieu dès cet été
- SITE INTERNET DEDIE, ACCOMPAGNEMENT PAR LES COMPTABLES PUBLICS, UN AGENT DE LA DDFIP DEDIE, INFORMATION PAR MAIL, SUR LE SITE DU CDG, SUR LA DOCUMENTATION DE L'ADM 52