

Modification du statut des Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM)

décret n° 2018-152 et décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018 publiés au JO du 3 mars 2018

- ⇒ Nouvelles missions des ATSEM : appartenance à la communauté éducative, participation à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers, animation dans le temps périscolaire, assistance des enseignants dans les classes accueillant des enfants à besoin éducatif particuliers.

- ⇒ Possibilité d'accéder au cadre d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C) :
 - par la promotion interne sous réserve de compter 9 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois ou dans un cadre d'emplois technique (accès sans examen professionnel) ou 7 ans de services effectifs (avec examen professionnel) ;

 - par la voie du concours (Cf. modalités adressées par courriel en date du 13 avril 2018).

- ⇒ Possibilité d'accéder au cadre d'emplois des animateurs (catégorie B) via un concours interne spécial d'animateur territorial (Cf. modalités adressées par courriel en date du 13 avril 2018).

Le Parcours Emploi Compétences (PEC) : nouveau dispositif de recrutement d'emploi contractuel de droit privé

Circulaire ministérielle n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Le Parcours Emploi Compétences (PEC) est un dispositif d'insertion professionnelle qui repose sur l'emploi, la formation et l'accompagnement. Il est prescrit dans le cadre de CUI-CAE depuis le 1^{er} janvier 2018.

S'agissant du secteur non marchand, le CUI-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), désormais envisagé dans une nouvelle approche, repose donc sur une logique de parcours de l'individu et de sélection des employeurs. Le cadre juridique reste inchangé (obligation d'accompagnement et de formation), mais rendu plus effectif, via en particulier :

- l'automatisme d'un entretien tripartite préalable (employeur, organisme prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de l'aide ;
- un entretien de sortie entre le salarié et le prescripteur entre 1 et 3 mois avant la fin du contrat ;
- une formalisation des engagements de l'employeur.

Ce dispositif est destiné aux publics les plus éloignés de l'emploi : bénéficiaires du RSA, travailleur handicapé et résidents des quartiers prioritaires.

La formation suivie n'est pas nécessairement diplômante.

- ➔ Durée de contrat : de 9 mois à 1 an
- ➔ Durée hebdomadaire prévue : 20 heures/hebdo.
- ➔ Aides financières : le montant de l'aide pourra être modulé entre 30 et 60% du smic brut

Vous trouverez en pièce jointe la brochure de présentation élaboré par le préfet de la région Occitanie ainsi que différents modèles d'actes administratifs.

Pour tout renseignement, Madame Marion BARLAUD du Pôle RH, reste à votre disposition : marion.barlaud@cdg-12.fr

Recrutement des agents contractuels : accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

Préalablement à l'engagement d'un agent contractuel, l'employeur doit vérifier plusieurs points : nationalité, aptitude physique, bulletin n° 2 du casier judiciaire, âge et, le cas échéant, diplômes. Il doit faire également les démarches de déclaration préalable unique d'embauche auprès de l'URSSAF.

- ⇒ Hormis les cas du remplacement d'un titulaire absent ou le recrutement temporaire sur un poste vacant, dans tous les autres cas une délibération doit formaliser l'emploi d'un contractuel.
- ⇒ Elle précise notamment :
 - le motif du recours à un contractuel ou la possibilité de recourir à un agent contractuel,
 - la nature des fonctions,

- le niveau de recrutement (grade, diplôme, expérience professionnelle),
- le niveau de rémunération (échelle ou grille indiciaire, indice),
- le temps de travail hebdomadaire.

Vous trouverez en pièces jointes des modèles de délibérations correspondantes.

RIFSEEP & Indemnité de régisseur

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ne figure pas explicitement dans la liste des primes pour lesquels le cumul avec le RIFSEEP est possible. Le doute pouvait subsister concernant sa nécessaire intégration au sein du RIFSEEP à l'image de la fonction publique d'Etat par analogie.

Cependant, la DGCL a expressément indiqué par réponse du 16 octobre 2017 (FAQ) que *« l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes fait partie intégrante des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées par l'agent. Elle ne peut donc se cumuler avec le RIFSEEP. Il appartient à la collectivité de prendre en compte et de valoriser le niveau de responsabilité du régisseur dans la part IFSE ».*

- ⇒ En tout état de cause, il convient de rappeler que les seules primes et indemnités susceptibles de se cumuler avec l'IFSE et le CIA sont celles visées par l'arrêté du 27 août 2015.

RAPPELS :

Pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ministériels ne sont pas encore parus (techniciens, ingénieurs notamment), il est possible de continuer à verser les « anciennes » primes, puisque le RIFSEEP ne leur est pas encore légalement applicable. Le versement de ces primes semble toujours possible selon la Direction Générale des Finances Publiques. Cette dernière est venue indiquer qu'en l'absence d'une nouvelle délibération, l'ancien régime indemnitaire continue en effet à s'appliquer.

A contrario, toute modification, par délibération, du régime indemnitaire des agents relevant d'un cadre d'emplois éligible au RIFSEEP entraînera la mise en place de celui-ci.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

- décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

Rappel : Le compte est alimenté de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'à un plafond ne pouvant pas dépasser 150 heures. Le CPF peut s'utiliser en combinaison avec les autres dispositifs de formation existants (bilan de compétence, VAE, préparation aux concours et examens).

Pour les agents de catégorie C qui n'ont pas de diplôme de niveau V, il est alimenté de 48 heures par an jusqu'à un plafond de 400 heures. Il est nécessaire, pour chaque employeur, d'identifier les agents de catégorie C qui sont concernés.

En cas d'utilisation du compte pour prévenir une inaptitude physique, l'agent pourra bénéficier d'un crédit de 150 heures supplémentaires, déterminé par l'employeur en fonction de la formation envisagée et des besoins.

Les compteurs sont gérés par la Caisse des Dépôts et des Consignations. L'alimentation des droits se fait alors automatiquement par un traitement des données issues de la DADS. Selon le calendrier prévisionnel, le portail devrait être opérationnel en principe à compter de juin 2018.

⇒ **Quelles sont les obligations de l'employeur ?**

Dans un premier temps, il convient d'initialiser les comptes des agents par la reprise des droits DIF au 31/12 de l'année N et transférés en droits CPF.

Puis chaque année, il faudra :

- **Délibérer sur le budget global alloué à la formation** (l'employeur prend en charge les frais pédagogiques et peut prendre en charge les frais annexes, dans les conditions prévues dans la délibération. A défaut de délibération, les acceptations entraîneront un paiement de la totalité des coûts de formation.)
- **Alimenter les comptes** : pour les titulaires, l'alimentation des droits se fera grâce aux données RAFF, directement par la Caisse des Dépôts et Consignations. Pour les contractuels, celle-ci devra être réalisée par la collectivité soit via un fichier extrait du logiciel interne RH de la collectivité, soit par une saisie manuelle sur le portail ;
- **Décrémenter les droits consommés** (via une saisie directe ou par le web service) ;

- **Informers les agents de leurs droits** (possible une fois que le portail sera opérationnel) ;
- Assurer le **suivi manuel** des crédits d'heures supplémentaires pour la prévention de l'inaptitude physique et les crédits utilisés par anticipation (ces cas ne peuvent pas être gérés directement par la Caisse des Dépôts et Consignations) ;
- **Suivre les demandes et les refus** ;
- **Apporter conseil et accompagnement personnalisés** à chaque agent ;
- **Présenter un bilan annuel de l'utilisation des comptes** au Comité Technique compétent.

⇒ La DGAFP invite les collectivités à ce que l'ensemble des principes et priorités définis dans le cadre du CPF soient concertés avec les partenaires sociaux, formalisés et rendus publics en précisant les lignes directrices pour la prise en charge des frais annexes.

Afin de vous accompagner, un guide sur la mise en œuvre du CPF des agents de l'Etat a été élaboré :

www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Guide-CPF-2017.pdf

Aussi, une Foire Aux Questions (FAQ) a été publiée par la DGCL :

www.collectivites-locales.gouv.fr/mise-oeuvre-compte-personnel-formation-cpf-dans-fonction-publique-territoriale-faq

Enfin, un espace « gestionnaire » a été mis en place :
www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/gestionnaires-cpf