

Club 10-13 JuriSanté

31 janvier 2018



ÉCOLE DE RÉFÉRENCE
CONSEILLER DE CONFIANCE

L'actualité du personnel non médical

Céline BERTHIER, Consultante Centre de droit JuriSanté– celine.berthier@cneh.fr

Mélissa MASUREL, Consultante Centre de droit JuriSanté– melissa.masurel@cneh.fr

A thin, vertical yellow line is positioned to the left of the title text.

LE DON DE JOUR DE REPOS

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jour de repos à un autre agent public
Modifié par le décret n°2018-874 du 9 octobre 2018

Principe :

Un agent public peut, sur sa demande, renoncer **anonymement** et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un CET, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur.

Il y a désormais **deux hypothèses** d'ouverture d'une procédure de don de jour de repos.

Pour l'agent qui :

- Assume la charge d'un **enfant âgé de moins de vingt ans** atteint d'une **maladie**, d'un **handicap** ou **victime d'un accident** d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants;

Nouveau

- Vient en **aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap**, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celle mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

Article L3142-16 du code du travail

- 1° Son conjoint ;
- 2° Son concubin ;
- 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Jours de repos pouvant être donnés :

- Jours de RTT (tout ou partie) ;
- Jours de CA (en avoir posé au moins 20 dans l'année) ;
- Jours affectés sur un CET.

 Le don de jours non épargnés sur un CET peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

Jours de repos ne pouvant être donnés :

- Les repos compensateurs
- Les jours de congé bonifié

LE DON DE JOUR DE REPOS



Procédure :

- **Pour l'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos ;**

Il signifie par écrit au chef d'établissement, le don et le nombre de jours de repos afférents.

Le don est définitif après accord du chef d'établissement.

- **Pour l'agent qui souhaite bénéficier d'une procédure de don de jours de repos**

Il formule sa demande par écrit auprès du chef d'établissement.

Sa demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé et selon les situation une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à la personne.

La durée d'un tel congé est plafonnée à 90 jours entiers par an et par enfant ou par personne concernée, le congé peut être fractionné.

- **Le chef d'établissement** dispose de 15 jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

LE DON DE JOUR DE REPOS



Conséquences :

L'absence de l'agent bénéficiaire peut excéder 31 jours consécutifs.

Il a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif.

Les jours de repos accordés ne peuvent alimenter son CET ni donner lieu à indemnisation.

Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué au chef d'établissement.

A thin, vertical yellow line is positioned to the left of the title text.

LES NOUVELLES MODALITÉS DE GESTION DU CET DU PERSONNEL NON MÉDICAL

Compte épargne-temps (CET)



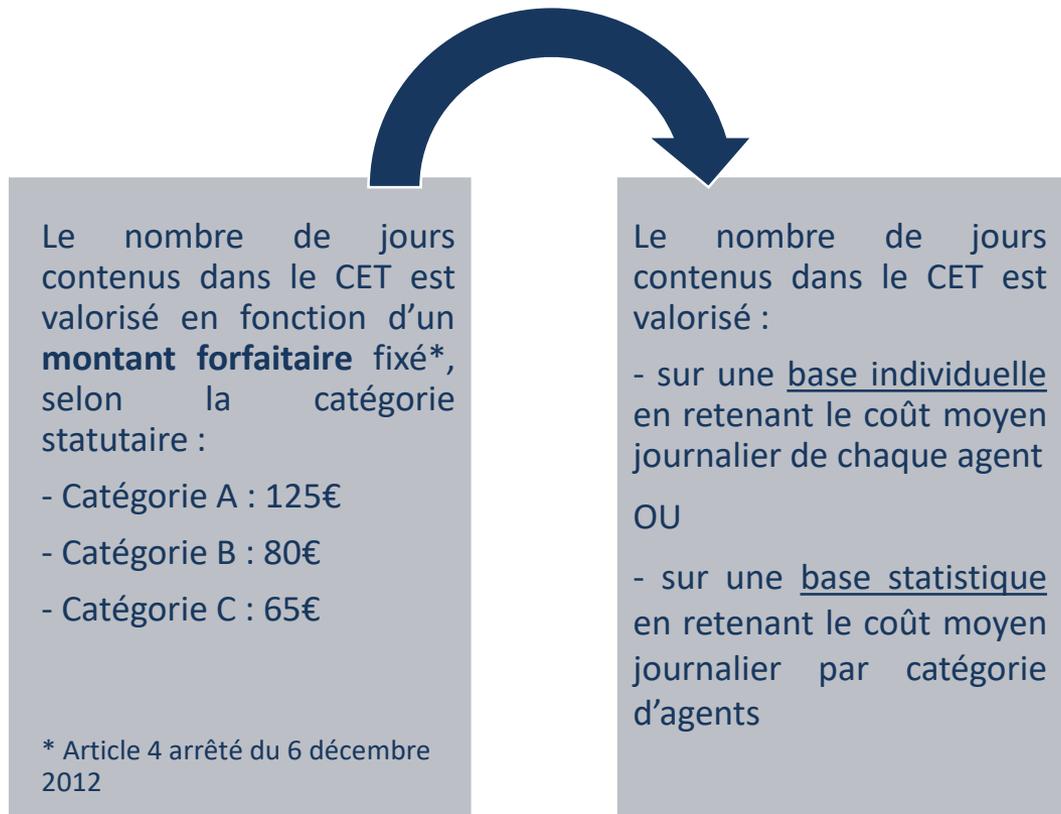
Deux dispositions réglementaires sont venues modifier les règles régissant les modalités de comptabilisation et l'utilisation des droits acquis contenus dans le compte épargne temps :

- **Arrêté du 20 décembre 2018** modifiant l'arrêté du 17 avril 2014 fixant les modalités de comptabilisation et de transfert des droits au titre de compte épargne-temps des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière
- **Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018** relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents de la fonction publique

Compte épargne-temps (CET)



L'arrêté du 20 décembre 2018 relatif à la comptabilisation et au transfert des droits au titre du compte-épargne temps vient modifier les modalités de comptabilisation de la provision du CET.



Compte épargne-temps (CET)



Le chapitre II du décret du 27 décembre 2018 organise la conservation et l'utilisation des droits épargnés en cas de mobilité des agents de la fonction publique hospitalière. Il vient modifier le décret du 3 mai 2002 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique hospitalière.

- **L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne temps :**
 - En cas de changement d'établissement, de détachement (dans un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986), de placement en recherche d'affectation auprès du CNG
 - Lorsqu'il est mis à disposition (article 49 de la loi de 1986)
 - En cas d'intégration directe dans un des corps relevant de la fonction publique hospitalière
 - Lorsqu'il est en position de disponibilité, de congé parental, de congé pour raisons familiales ou personnelles, de congé pour convenances personnelles, service national actif ... (4° de l'article 6 du présent décret)
 - En cas de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement public relevant de la fonction public étatique ou de la fonction publique territoriale

Compte épargne-temps (CET)



Modalités d'utilisation:

Changement
d'établissement,
détachement, recherche
d'affectation



Les droits sont ouverts et la gestion du
CET est assurée par le nouvel
établissement

Mise à disposition



L'intéressé ne peut utiliser ses droits que
sur autorisation de l'administration
d'origine et de l'administration d'accueil,
selon les règles de l'administration
d'origine

Intégration directe dans un
corps relevant de la FPH



L'intéressé peut utiliser ses droits dans
les conditions prévues par le présent
décret

Positions prévues dans le 4°
de l'article 6 du décret



L'intéressé ne peut utiliser ses droits que sur
autorisation de son administration d'origine

- **Titulaires :**
 - Pour une prise en compte au sein de régime
de retraite additionnelle de la FP
 - Pour une indemnisation
- **Contractuels :**
 - Pour une indemnisation

Compte épargne-temps (CET)



Modalités d'exercice des droits dans le cadre d'une mobilité :

Mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement public relevant de la FPE ou FPT



L'intéressé conserve ses droits, leur utilisation est soumise aux règles applicables à l'administration, la collectivité ou l'établissement public d'accueil

- L'établissement d'origine adresse à l'agent et l'administration, la collectivité ou l'établissement d'accueil au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existant à cette date.
- Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans son établissement d'origine, l'administration, la collectivité ou l'établissement public d'accueil adresse à l'agent et à l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité.

* A NOTER : le décret remplace le terme « non titulaire » par le terme « contractuel »

A vertical yellow line is positioned to the left of the main title text.

LA PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS

Publicité des emplois vacants



En application de l'article 2 de l'Ordonnance 2017-543 du 13 avril 2017 sur la mobilité dans la Fonction Publique, un décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 impose une obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'obligation concerne:

- Toute création ou vacance d'emploi;
- Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an.

Publicité des emplois vacants



Les exceptions:

- 70 corps au dispositif de recrutement particulier (nomination par le gouvernement...);
- Les emplois réservés aux avancements de grade;
- Les emplois réservés aux nominations par concours pour les 1ères affectations;
- Les personnels médicaux et pharmaceutiques.

Publicité des emplois vacants



Un contenu de publication classique:

- Le versant de la fonction publique;
- S'il s'agit d'une création ou d'une vacance;
- La catégorie statutaire, le grade et l'emploi;
- L'organisme ou la structure et la localisation géographique;
- L'intitulé du poste, la référence métier et les missions;
- La date de la vacance;
- L'autorité à qui adresser la candidature et les délais;
- Eventuellement, les éléments de rémunération et la NBI.

Publicité des emplois vacants



Les modalités de publication:

- Dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2019;
- Un mois minimum de publication sauf urgence;
- Mesure transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2020: publication du poste dans un délai de deux mois après la première publication sous une autre modalité;

- Dispositif en attente de la présentation de l'outil par la DGAFP... (mi-février?)

A thin, vertical yellow line is positioned to the left of the title text.

LE PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE

Le plan de départ volontaire



Annonce du gouvernement début 2018 dans le cadre de la réforme de la Fonction Publique et de la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires sur le quinquennat.

Les objectifs:

- Inciter davantage d'agents publics à quitter la Fonction Publique et à rejoindre le secteur privé;
- Elargir le dispositif de l'indemnité de départ volontaire institué en 2008.

Le plan de départ volontaire



Le dispositif actuel dans la Fonction Publique Hospitalière:

- Ouvert aux agents titulaires et contractuels en CDI;
- Dans le cadre d'une opération de réorganisation de service entraînant la suppression de leur emploi et un changement de lieu de travail;
- Montant de l'indemnité calculé en fonction de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération plafonné à hauteur de 24 mois de rémunération;
- N'ouvre pas droit au chômage et suppose un engagement de l'agent à ne pas réintégrer la Fonction Publique sous peine de remboursement de l'indemnité;
- Dispositif rarement utilisé en pratique.

Le plan de départ volontaire



Le projet :

- Ouvert aux agents titulaires et contractuels en CDI;
- Pour tout projet professionnel dans le secteur privé;
- Montant de l'indemnité calculé en fonction de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération plafonné à hauteur de 24 mois de rémunération;
- Ouverture des droits au chômage;
- Instauration d'une période transitoire « passerelle » d'un an permettant la mise à disposition d'un an dans le secteur privé avant de quitter définitivement la Fonction Publique;
- Rapprochement du dispositif de rupture conventionnelle existant dans le secteur privé;
- Création d'un fonds d'accompagnement de 50 millions d'€.

Le plan de départ volontaire

Dispositif actuel d'indemnité de départ volontaire:

- Agent titulaire ou en CDI
- Projet de réorganisation du service
- Indemnité en fonction de l'ancienneté plafonnée à 24 mois
- Pas de droit au chômage
- Engagement à ne pas réintégrer la Fonction Publique

Projet de plan de départ volontaire:

- Agent titulaire ou en CDI
- Projet professionnel dans le secteur privé
- Indemnité en fonction de l'ancienneté plafonnée à 24 mois
- Ouverture des droits au chômage
- Dispositif de passerelle avant démission de la Fonction Publique

A thin, vertical yellow line is positioned to the left of the title text.

LE RESTE DE L'ACTUALITÉ DU PNM

La réduction des cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires



- **L'article 7 de la LFSS 2019** prévoit une réduction des cotisations salariales au titre des heures supplémentaires et complémentaires qu'ils ont réalisées.
- S'applique aux éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires et non titulaires au titre des heures supplémentaires réalisées ou au titre du temps de travail additionnel effectif.
- Selon **la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018** portant mesures d'urgence économiques et sociales:
 - Applicable à compter du 1^{er} janvier 2019,
 - Plafond de 5 000 € de rémunération nette imposable au titre des heures supplémentaires,
 - Avance le projet de réduction des cotisation sociale sur les heures supplémentaires initialement prévue au 1^{er} septembre 2019 par la LFSS 2019,
 - Doit faire l'objet d'un décret d'application pour agents publics.

- **L'ARTICLE 72 de la LFSS 2019** prévoit un congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant dans un service spécialisé
- Pour rappel, le régime général de Sécurité sociale, prévoit un congé de paternité et d'accueil de l'enfant après sa naissance pour une durée de 11 à 18 jours.
- L'article 72 de la LFSS pour 2019 permet une prolongation de ce congé en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, dans la limite d'une durée maximale qui sera fixée par décret. Il précise que l'indemnité journalière servie au titre du congé de paternité et d'accueil est également versée pendant cette période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale.
- Application aux naissances intervenant à compter d'une date également fixée par décret et au plus tard à compter du 1er juillet 2019.

- Le décret sur la période de préparation au reclassement suite à l'**ordonnance du 19 janvier 2017 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique**, période destinée à la formation, l'évolution, la qualification et la réorientation professionnelle en amont de la procédure de reclassement;
- Le décret sur le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service, sur la base de la même ordonnance, suite à un accident de service, de trajet ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions;