

NEWSLETTER

MARS 2024

Chatbot Rebecca



Savez-vous comment me contacter ?

SOMMAIRE

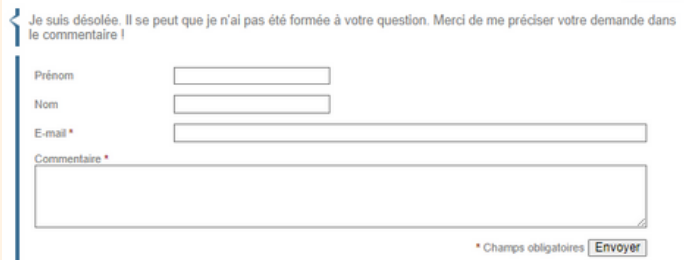
ACTUALITÉS

- Savez-vous comment me contacter ?
- Mes nouvelles connaissances indemnitaires

Depuis janvier 2023, vous avez la possibilité de me contacter via un **formulaire** que je vous propose après deux incompréhensions successives.

En **2023**, j'ai répondu ainsi à **39 formulaires** sous un **déla**i moyen de **2,5 jours**.

Alors n'hésitez pas à m'interroger, je serai ravie de vous répondre !



Je suis désolée. Il se peut que je n'ai pas été formée à votre question. Merci de me préciser votre demande dans le commentaire !

Prénom

Nom

E-mail *

Commentaire *

* Champs obligatoires

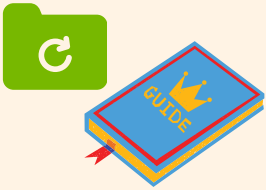
NOUVEAUTÉS

- Ce mois-ci deux de mes guides sont mis à jour !
- Une nouvelle évolution de l'affichage des réponses aux questions réglementaires RH

Mes nouvelles connaissances indemnitaires

Ce mois-ci, 7 **indemnités** du ministère de la Culture ont été mises à jour suite à des **évolutions juridiques** :

- 4 indemnités relatives aux heures supplémentaires (200102 – 200103 – 200104 – 200105),
- 2 indemnités sur le travail dominical (201332 – 201333),
- 1 indemnité de rétribution des personnels participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers (201618).



Ce mois-ci deux de mes guides sont mis à jour !

Vous pouvez désormais prendre connaissance de la mise à jour par la saisie des mots clés “guide avancement” :

- du « guide relatif à l’avancement de grade »,
- et du « guide sur l’avancement d’échelon ».

Les nouveautés sont les suivantes :

- **Prise en compte de la loi n° 2019-828** du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (instances paritaires, disponibilité, congé parental...);
- **Mise à jour des références juridiques** depuis sa précédente édition ;
- **Ajout de jurisprudences** ; Intégration de nouveaux exemples (liés à la réforme de la haute fonction publique ou illustrant la circulaire, diffusée le 13 juillet 2023 aux préfets par la DRH du ministère de l’Intérieur portant valorisation des agents affectés dans un quartier de la politique de la ville par exemple) ;
- **Évolution de la présentation des tableaux** sur la notion d’ancienneté de services effectifs à prendre en compte en fonction des notions de grade, corps, cadre d’emplois définis par les textes.

Ces tableaux permettent de connaître :

- **les notions de « niveau équivalent », « services assimilés »** à prendre en compte dans l’ancienneté requise dans le grade, dans le corps, dans un cadre d’emplois ou corps de la FPH ou encore dans un emploi de niveau équivalent ne conduisant pas à pension ;
- **« l’ancienneté de services requise »** dans le grade, dans le corps, dans un cadre d’emplois ou corps de la FPH ou encore dans un emploi de niveau équivalent ne conduisant pas à pension pour occuper les positions autres que la position d’activité (disponibilité, congé parental...) ;
- **les conséquences des sanctions** sur « l’ancienneté de services effectifs requise » dans le grade, dans le corps, dans un cadre d’emplois ou corps de la FPH ou encore dans un emploi de niveau équivalent ne conduisant pas à pension .

guide avancement

Pouvez-vous me préciser votre question, à l’aide des propositions ci-contre ?

- Guides RH et paye (CISIRH) : Guide sur l’avancement d’échelon
- Guides RH et paye (CISIRH) : Guide sur l’avancement de grade

Dispositions générales				
	Ancienneté de services effectifs requise...			
	...dans le grade	...dans le corps	...dans un cadre d’emplois ou corps de la FPH	...dans un emploi de niveau équivalent ne conduisant pas à pension
Cadre réglementaire	Le texte statutaire doit prévoir une ancienneté acquise dans un grade défini	Le texte statutaire doit prévoir une ancienneté effective dans un corps défini	Le statut particulier d’un corps peut prévoir que l’ancienneté de services effectifs peut avoir été accomplie dans un cadre d’emplois de niveau équivalent (ou même niveau)	Le texte statutaire doit prévoir que l’ancienneté de services effectifs peut avoir été accomplie dans un emploi de même niveau ou de niveau équivalent. Les fonctions exercées dans un emploi sont également prises en compte lorsque le texte statutaire ne précise pas la position statutaire dans laquelle doivent avoir été accomplies les fonctions
Qu’entend-on par niveau équivalent ?	Le niveau équivalent d’un grade est défini par l’appartenance à une même échelle de rémunération ou par référence aux dispositions de l’article 26-1 du D. n° 85-986 du 16/09/86	Le niveau équivalent d’un corps ou d’un cadre d’emplois est apprécié conformément aux dispositions de l’article L513-8 du CGFP. Le niveau équivalent peut être celui de la catégorie d’appartenance		Le niveau de l’emploi est apprécié selon le niveau des fonctions. La rémunération peut également servir d’indicateur pour déterminer le niveau de l’emploi. Depuis 2012, la mention de la catégorie hiérarchique sur les contrats est une obligation légale.



Une nouvelle évolution de l'affichage des réponses aux questions réglementaires RH

Ce mois-ci, j'améliore encore la pertinence de mes réponses RH !

L'objectif est de vous fournir une **réponse toujours plus accessible et précise.**

Par exemple, si vous me posez des questions sur la fin, la reprise ou la réintégration d'un agent consécutives à certaines situations administratives (congé, disponibilité etc.), **je ne vous communiquerai plus d'informations inutiles relatives à la durée** de l'événement de gestion correspondant.

Je vous apporte désormais une **réponse strictement circonscrite** aux règles requises pour la fin, la reprise ou la réintégration.

Dans l'**exemple** ci-contre seules les règles de gestion liées à la réintégration de l'agent qui était en disponibilité sur demande pour convenances personnelles s'affichent.

Disponibilité sur demande pour convenances personnelles - Réintégration

Voici les réponses que je peux vous apporter:

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Décret 85-986

RÈGLES DE GESTION

L'agent doit informer son administration d'origine de sa décision de solliciter le renouvellement de sa disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité.
Décret 85-986 A49

Lorsque les fonctions requièrent des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent.
Décret 85-986 A49

Si l'agent ne présente pas l'aptitude physique requise pour l'exercice de ses fonctions, il peut être soit reclassé dans un autre emploi, soit mis en disponibilité d'office, soit radié des cadres.
Décret 85-986 A49

La disponibilité ne peut pas excéder 5 ans pour chaque période.
Décret 85-986 A44-b

La disponibilité ne peut pas excéder 10 années sur la carrière.
Décret 85-986 A44-b

L'agent ne peut pas être placé en congé.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Décret 85-986

RÈGLES DE GESTION

L'agent doit informer son administration d'origine de sa décision de solliciter le renouvellement de sa disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité.
Décret 85-986 A49

Lorsque les fonctions requièrent des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent.
Décret 85-986 A49

Si l'agent ne présente pas l'aptitude physique requise pour l'exercice de ses fonctions, il peut être soit reclassé dans un autre emploi, soit mis en disponibilité d'office, soit radié des cadres.
Décret 85-986 A49

AVANT

MAINTENANT

