

Séances d'actualités statutaires

Service Juridique et Prospectives

- I. Le protocole PPCR (derniers textes publiés)**
- II. Abrogation de l'IEMP**
- III. Actualités / Retour sur la rencontre Préfecture - CDG 60**
- IV. Évolution du concours d'assistant d'enseignement artistique**
- V. La création du référent déontologue**
- VI. Lanceurs d'alerte**
- VII. La mobilité au sein de la fonction publique**
- VIII. Circulaire relative au Temps de Travail**
- IX. Divers**

Administrateur, Ingénieur en chef Et emplois de direction

- ❖ Décret n° 2017-556 du 14 avril 2017 portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales
- ❖ Décret n° 2017-558 du 14 avril 2017 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales

La structure du cadre d'emplois n'est pas modifiée avec les trois grades : administrateur, administrateur hors classe, et administrateur général.

- Le grade d'administrateur comprend neuf échelons pour une durée de carrière de 11 ans (création d'un 10^{ème} échelon à compter du 1^{er} janvier 2020 pour une durée de carrière 14 ans).

Les règles de classement lors de la nomination stagiaire sont révisées au 1^{er} janvier 2017.

Le classement intervient conformément aux dispositions du décret n° 87-1097 du 30/12/1987.

Les dispositions prévoient notamment que les fonctionnaires recrutés dans le grade d'administrateur suite à la réussite du concours externe d'accès audit grade bénéficient **d'une bonification d'ancienneté de deux ans** lorsqu'ils ont présenté lors de ce concours **une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat**, au titre de la préparation du doctorat.

- Le grade d'administrateur hors classe comporte huit échelons pour une durée de 19 ans (au lieu de sept échelons et un échelon spécial).

L'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe devient un 8ème accessible à l'ancienneté (4 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon pour passer au 8ème).

Les administrateurs promus au grade d'administrateur hors classe sont classés à l'échelon comportant l'indice brut égal à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Ils conservent à cette occasion l'ancienneté acquise dans le précédent échelon, dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur de leur nouveau grade.

Le champ des mobilités statutaires qui permettent l'avancement au grade hors classe est élargi en prenant en compte les cas de détachement prévu à l'article 2 du décret 86-68 du 13 janvier 1986

- Le grade d'administrateur général comprend cinq échelons et un échelon spécial pour une durée de 12 ans,

Les conditions d'avancement au grade d'administrateur général sont également modifiées.

La période glissante de référence de 15 années est supprimée, et le nombre d'années exigées en fonction dans un emploi fonctionnel est réduit de deux ans

De même, une autre voie d'accès est créée à ce même grade en fonction de la **valeur professionnelle de l'agent**.

Une nomination au grade d'administrateur général à ce titre ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues dans les deux premiers cas.

Quota : le nombre d'administrateurs généraux ne peut excéder 20 % de l'effectif du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux au 31 décembre de l'année précédant les promotions.

L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale disparaît **au profit d'une cadence unique** d'avancement (basée sur le mini).

Le **nouvel échelonnement indiciaire** applicable au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2017 est fixé par le décret n° 2017-558.

Une revalorisation de cet échelonnement indiciaire est également opérée au 1^{er} janvier 2018.

Cette revalorisation permet de réaliser le **transfert de primes/points** en 2017 et en 2018, comme pour les autres catégories A.

Compte tenu du nouvel échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, les membres titulaires et stagiaires de ce cadre d'emplois ainsi que les fonctionnaires détachés dans ledit cadre d'emplois sont **reclassés au 1^{er} janvier 2017 dans le même grade et au même échelon, avec conservation de leur ancienneté acquise**

Les nouvelles dispositions prévoient :

- au 1^{er} janvier 2017, reclassement des agents dans le même grade et au même échelon, avec conservation de leur ancienneté acquise,
- À la même date : mise en œuvre de la cadence unique d'avancement d'échelon (sur la base du mini),
- Une revalorisation indiciaire est opérée au 1^{er} janvier 2017 et 2018 permettant la mise en place du transfert primes/points,
- Le grade d'ingénieur en chef hors classe est modifié : l'échelon spécial disparaît et devient le 8^{ème} échelon, accessible à l'ancienneté,
- Au 1^{er} janvier 2020, un nouvel échelon (11^{ème} échelon) est créé au sommet du grade d'ingénieur en chef, doté de l'indice brut 1015
- Avancement au grade d'ingénieur général est modifiée : fin de la période glissante de 15 années, et le nombre d'années exigées dans un emploi fonctionnel est réduit de deux ans. Nouvelle voie d'accès à ce grade en fonction de la valeur professionnelle exceptionnelle.

Les nouvelles dispositions prévoient pour les emplois fonctionnels administratifs et techniques de direction :

- L'appellation de « secrétaire général » disparaît au profit de celle de « directeur général »,
- La mise en œuvre de la cadence unique d'avancement d'échelon à compter du 1^{er} janvier 2017 sur la base de l'ancienne cadence minimale,
- Les fonctionnaires détachés dans un emploi administratif ou technique de direction sont **reclassés à identité d'échelon, en conservant l'ancienneté acquise dans cet échelon** (dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur),
- Le nouvel échelonnement indiciaire applicable aux emplois administratifs de direction est revaloriser à compter du 1^{er} janvier 2017. Une revalorisation est également opérée au 1^{er} janvier 2018, cela permet de réaliser le **transfert de primes/points** en 2017 et en 2018

Dispositif transitoire de nomination des emplois fonctionnels dans les établissements publics de coopération intercommunale issus de fusions dans le cadre des schémas départementaux de coopération intercommunale :

Ainsi l'article 45 dispose que : *« le fonctionnaire ayant occupé l'emploi fonctionnel de directeur général dans l'un des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre fusionné en application de l'article 35 de la loi du 7 août 2015 susvisée **peut être détaché, pour une durée maximale de cinq ans, dans un emploi fonctionnel en qualité de directeur général de l'établissement public de coopération intercommunale issu de la fusion, nonobstant son grade et la population de l'établissement public de coopération intercommunale.***

Il en va de même du fonctionnaire ayant occupé l'emploi de directeur général des services techniques ».

PPCR conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens de la fonction publique territoriale

- ❖ Décret n° 2017-555 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens de la fonction publique territoriale
- ❖ Décret n° 2017-557 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs du patrimoine, aux conservateurs des bibliothèques, aux médecins et aux biologistes, aux vétérinaires et aux pharmaciens de la fonction publique territoriale

Les nouvelles dispositions prévoient :

- La mise en œuvre de la cadence unique d'avancement d'échelon à compter du 1^{er} janvier 2017,
- Une revalorisation indiciaire est opérée au 1^{er} janvier 2017 et 2018 permettant la mise en place du transfert primes/points,
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois sont reclassés dans le même grade et au même échelon, avec conservation de leur ancienneté acquise.

- Pour le cadre d'emplois des conservateurs de bibliothèque une nouvelle voie d'accès par le biais d'un concours externe spécial, réservé au titulaire d'un doctorat, et comportant un examen de leurs titres et travaux et assorti d'une ou de plusieurs épreuves. Le nombre de places offert à ce concours ne pourra excéder 15 % du nombre total de places offert aux deux autres concours externes.

Bibliothécaires territoriaux et Attachés de conservation du Patrimoine

Décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux

Décret n° 2017-503 du 6 avril 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux bibliothécaires territoriaux et aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine

Les nouvelles dispositions prévoient:

- Création de grade d'avancement permettant ainsi un déroulement de carrière sur deux grades :

Bibliothécaire et Attaché de conservation du patrimoine, comportant tous les deux : 11 échelons pour une durée de carrière de 26 ans:

Les membres titulaires et stagiaires de ces cadres d'emplois ainsi que les fonctionnaires détachés dans lesdits cadres d'emplois sont reclassés au 1^{er} janvier 2017 conformément au tableau de correspondance de l'article 17 du décret 2017-502 du 6 avril 2017.

Bibliothécaire principal et attaché principal de conservation du patrimoine, comportant tous les deux : 9 échelons pour une durée de carrière de 18 ans (un 10^{ème} entrera en vigueur au 1er janvier 2020 pour une durée de carrière de 21 ans).

Compte tenu de la création de deux nouveaux grades d'avancement, le texte édicte des conditions identiques d'avancement au grade **de bibliothécaire principal ou d'attaché principal de conservation du patrimoine** :

- Après examen professionnel, et compter au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une durée de 3 ans de service effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5^{ème} échelon du grade de bibliothécaire ou d'attaché de conservation du patrimoine ;
- Sans examen professionnel, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 8^{ème} échelon du grade de bibliothécaire ou d'attaché de conservation du patrimoine.

Les Centres de Gestion seront chargés d'organiser lesdits examens professionnels.

Psychologues territoriaux

Décret n° 2017-545 du 13 avril 2017 modifiant le décret n° 92-853 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues territoriaux

Décret n° 2017-546 du 13 avril 2017 modifiant le décret n° 92-854 du 28 août 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux psychologues territoriaux

Directeur de police municipale

[Décret n° 2017-356 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale](#)

[Décret n° 2017-357 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1393 du 17 novembre 2006 portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs de police municipale](#)

Agent de police municipale

Décret n° 2017-397 du 24 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale

Décret n° 2017-398 du 24 mars 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de police municipale

Le cadre d'emplois des agents de police municipale comprend les grades de :

- gardien-brigadier de police municipale (fusion des anciens grades de gardien de police municipale et de brigadier de police municipale)

Les gardiens-brigadiers de police municipale prennent l'appellation de « brigadier » après quatre années de services effectifs dans le grade.

Ce grade comprend douze échelons échelle pour une durée de carrière de 25 ans et relève de l'échelle C2 de rémunération.

Pour rappel : le changement de dénomination des grades de gardien de police (E4) et de brigadier de police municipale (E5) nécessite la mise à jour du tableau des effectifs.

Par ailleurs, le décret crée deux nouveaux concours interne pour permettre l'accès au grade de gardien-brigadier de police municipale pour les candidats qui ne disposent pas du diplôme nécessaire pour présenter le concours externe :

- un premier concours interne ouvert, pour 30 % au plus du nombre des postes à pourvoir, aux agents publics de la fonction publique territoriale exerçant depuis au moins deux ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique ;
- un deuxième concours interne ouvert, pour 20 % au plus du nombre des postes à pourvoir, aux volontaires des armées, en service au sein de la gendarmerie nationale aux adjoints de sécurité exerçant depuis au moins deux ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Voir le [Décret n° 2017-685 du 28 avril 2017 modifiant le décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale](#) qui détermine le nombre et la nature des épreuves des deux nouveaux concours internes et [l'Arrêté du 28 avril 2017 modifiant l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves du concours pour le recrutement des agents de police municipale](#)

- **Brigadier-chef principal de police municipale** comportant 9 échelons + 1 échelon spécial, pour une durée de carrière de 19 ans et 6 mois.

AVG : le grade de brigadier-chef principal de PM est accessible aux choix, aux gardiens-brigadiers de police municipale ayant **au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et comptant au moins quatre ans de services effectifs** dans le grade de gardien-brigadier de police municipale, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C (**auparavant** : ouvert aux brigadiers de police municipale comptant au moins deux ans de services effectifs dans leur grade).

Les conditions d'accès à l'échelon spécial du grade de brigadier-chef principal sont assouplies avec la suppression du seuil et du quota démographiques (exerçant leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants) **au profit de l'exercice des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale.**

L'accès à l'échelon spécial du grade de brigadier-chef principal de police municipale suit la procédure de l'avancement de grade.

Peuvent donc accéder au choix à l'échelon spécial, après inscription au tableau d'avancement, les agents exerçant des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade de brigadier-chef principal.

- **Le grade de Chef de police municipale** est placé en voie d'extinction et comprend 7 échelons + 1 échelon spécial pour une durée de carrière de 20 ans.

Les **conditions d'accès à l'échelon spécial** du grade de chef de police sont également assouplies avec la suppression du seuil et du quota démographiques au profit de l'exercice des fonctions de **responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon du grade de chef de police**.

Les membres titulaires et stagiaires de ce cadre d'emplois sont reclassés au 1^{er} janvier 2017 conformément aux tableaux de correspondance.

Les nouvelles grilles indiciaires applicables au cadre d'emplois des agents de police municipale :

Le grade de gardien-brigadier de police municipale relève de l'échelle C2 de rémunération. A ce titre, son échelonnement indiciaire à compter du 1^{er} janvier 2017 est prévu par l'article 1^{er} du décret n° 2016-604 du 12/05/2016.

Le nouvel échelonnement indiciaire spécifique applicable aux brigadiers chefs principaux de police municipale et aux chefs de police municipale à compter du 1^{er} janvier 2017 est fixé par le décret n° 94-733 du 24 août 1994.

Une revalorisation de l'échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des agents de police municipale est donc opérée au 1^{er} janvier 2018, au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020.

À l'heure actuelle, le PPCR concerne l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception des :

- Directeurs d'établissement artistique et professeur d'enseignement artistique ;
- Sages-femmes.

Dans le cadre de la seconde étape du PPCR, 4 nouveaux décrets sont parus le 9 mai 2017, les cadres d'emplois d'assistants sociaux éducatifs et éducateurs jeunes enfants deviendront des emplois de catégorie A à compter du 1^{er} février 2018.

De même le cadre d'emplois de conseiller socio-éducatif se voit également modifié par la création d'un 3^{ème} grade dans ce cadre d'emplois au 1^{er} janvier 2018 (conseiller hors classe socio-éducatif).

Une étude sera effectuée dans la prochaine lettre juridique.

PPCR : avancement de C1 vers C2

Décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 modifiant le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

Ce décret modifie à l'intérieur du nouveau décret commun à la catégorie C (décret n° 2016-596 du 12 mai 2016) les conditions d'avancement aux grades relevant de l'échelle de rémunération C2 : le seuil de nomination entre les deux voies d'accès (au choix et avec examen professionnel) est supprimé.

Une disposition transitoire est ajoutée afin de permettre au sein de leur cadre d'emplois, l'avancement au grade relevant de l'échelle C2 des lauréats des examens professionnels d'avancement de grade à l'échelle 4.

PPCR : exercice de la carrière sur deux grades

Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade

Le protocole PPCR a prévu le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Ce texte modifie les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.

Sont concernés les fonctionnaires qui ont atteint, depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon de leur grade et « *lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes* ».

Relèvent de ces nouvelles dispositions notamment :

- les agents de catégorie C recrutés directement ;
- les bénéficiaires de procédures dérogatoires d'accès au statut de fonctionnaire (sélection professionnelle, travailleurs handicapés, PACTE, etc.).

Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Les perspectives d'accès au grade supérieur de ces agents doivent être abordées au cours de l'entretien professionnel et faire l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien. Cette appréciation est portée à la connaissance de la CAP compétente.

Le décret prévoit une entrée en vigueur de ces nouvelles obligations à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

Abrogation de l'IEMP

Décret n° 2017-829 du 5 mai 2017 portant création
d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil

Arrêté du 5 mai 2017 fixant les montants de référence
de l'indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil

L'article 4 du décret 2017-829 du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil **abroge** le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 portant création de l'indemnité d'exercice de mission des préfectures.

Il est à rappeler **qu'aucun régime indemnitaire ne peut être servi sans base légale** (texte réglementaire en vigueur et non abrogé).

Les cadres d'emplois qui pouvaient bénéficier de l'IEMP (notamment adjoint administratif, rédacteur, **adjoint technique, agent de maîtrise**) ne peuvent donc plus, légalement, en bénéficier.

Il convient d'en conclure que pour tous ces cadres d'emplois, il devient (encore plus qu'avant) nécessaire de passer au RIFSEEP si aucune délibération n'est intervenue sur ce sujet, et de saisir préalablement le comité technique du Centre de gestion (ou de la collectivité), notamment dans le cas où la collectivité ne verserait que de l'IEMP et n'aurait aucune autre prime à servir aux agents.

En ce qui concerne la problématique des techniques, deux possibilités peuvent être envisagées :

La première étant de considérer que dans la mesure où le RIFSEEP ne leur est toujours applicable et dans l'attente de la publication de l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP des adjoints techniques du ministère de l'intérieur, les délibérations prévoyant le versement de l'IEMP aux adjoints et agents de maîtrise territoriaux doivent pouvoir conserver leur caractère exécutoire.

La deuxième est de relativiser la non applicabilité de ce nouveau régime indemnitaire à ces deux cadres d'emplois, car les montants de référence ont été validés par des arrêtés ministériels pour des adjoints techniques relevant d'autres ministères. On constate que les membres de ce corps sont tous soumis aux mêmes plafonds. Il est donc quasi-improbable que les adjoints techniques du Ministère de l'Intérieur ne bénéficient pas des mêmes plafonds. Ainsi, une délibération d'une collectivité qui intégrerait les adjoints techniques dans le dispositif serait régulière, à la condition, bien entendu, qu'elle ne dépasse pas les plafonds prévus par l'arrêté du 28 avril 2015.

Retour sur la rencontre Préfecture/CDG60

Suite aux nombreuses interrogations et incertitudes issues de la mise en œuvre, du RIFSEEP, la DGCL et la DGFIP ont rédigé une circulaire dont les principaux enseignements sont :

- S'agissant du contenu des délibérations : doivent être « *prises en compte les conditions d'attribution du RIFSEEP qui se compose d'une part, d'une IFSE et d'autre part d'un CIA* ».

Pour la préfecture, les collectivités ont l'obligation de mettre en place les deux composantes du RIFSEEP (analogie par rapport à la PFR), quitte à ne pas verser de CIA (dans ce cas, créer un plafond de CIA à 0 €).

Cette interprétation ministérielle apparaît contraire à la jurisprudence administrative relative au principe de parité ([Conseil d'État du 7 juin 2010 n° 312506](#))

- Les autres primes (IAT et IEMP, par exemple), même si elles ne sont pas formellement abrogées, ne peuvent plus être attribuées dès lors que les corps de l'Etat pris en référence bénéficient du RIFSEEP.

Néanmoins, il semble juridiquement infondé d'affirmer que l'IAT ne peut plus être attribuée alors que le décret l'instaurant est toujours en vigueur et parfaitement applicable (contrairement à l'IEMP depuis abrogée).

- L'obligation de délibérer pour les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP dans un délai raisonnable, délai contrôlé par le juge administratif ;

Il ne s'agit là que d'une simple préconisation. En réalité, il paraît beaucoup plus pragmatique d'attendre que l'ensemble des effectifs d'une collectivité soit concerné pour mettre en place le RIFSEEP et ce dans un souci d'équité et de lisibilité pour les agents.

- Le rappel des prérogatives du comptable public.

En effet, n'étant pas juge de la légalité des délibérations, le comptable ne peut suspendre le paiement du régime indemnitaire en cas de retard dans la mise en œuvre du RIFSEEP. Il peut signaler ce fait au préfet.

- La liste des cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP à ce jour.

Interrogé par le service juridique du CDG60, les services de la préfecture ont fait suivre la réponse de la DGCL sur l'application du RIFSEEP à la filière technique : « ***il faut attendre la publication au JO des arrêtés d'adhésion des corps de référence de la FPE, avant de délibérer pour les cadres d'emplois correspondants de la FPT.*** »

Au moment où la circulaire du 3 avril dernier était écrite, cette publication était annoncée comme imminente »

- Possibilité de créer des planchers de RIFSEEP
- Préciser dans les visas de la délibération **la date de l'avis** du Comité technique

Pour rappel : article 33 de la loi du 26 janvier 1984 : « Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives :

- ❖ 1° A l'organisation et au fonctionnement des services ;
- ❖ 2° Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- ❖ 3° Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- ❖ 4° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- ❖ 5° A la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- ❖ 6° Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ».

- Rappel sur la procédure de recrutement dans la FPT :

Article 34 de loi du 26 janvier 1984 : « *Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement* »

- délibération de la collectivité pour créer **tous les emplois** (permanent et non permanent)
- déclaration de vacance de poste **obligatoire**

Tout emploi créé ou qui devient vacant doit faire l'objet d'une publicité auprès du CDG

La déclaration de vacance d'emploi ne doit pas être confondue avec l'offre d'emploi ou l'appel à candidatures,

La jurisprudence exige qu'un délai raisonnable (2 mois) soit respecté entre la publicité de la vacance d'emploi et le recrutement d'un agent non titulaire ; il s'agit de s'assurer que les fonctionnaires ou les lauréats de concours ont bien pu avoir connaissance des postes à pourvoir et ont eu un délai suffisant pour postuler

- Différence entre abrogation et retrait d'un acte administratif :

Article L240-1 code des relations entre le public et l'administration: « *on entend par :*

- 1° *Abrogation d'un acte : sa disparition juridique pour l'avenir ;*
- 2° *Retrait d'un acte : sa disparition juridique pour l'avenir comme pour le passé ».*

- Mentions obligatoires dans les contrats de droit public :

Préciser l'article (3 à 3-3) et l'alinéa (pour l'article 3-3) de la loi du 26 janvier 1984 sur le fondement duquel le contrat est conclu,

Préciser la date d'effet de contrat, sa durée et éventuellement sa date de fin,

Préciser la définition du poste,

Préciser la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,

Préciser les conditions d'emploi (ARTT, congés, le règlement intérieur ...),

Préciser la rémunération,

Préciser les droits et obligations.

Pour rappel : tous les CDI devaient obligatoirement être complétés par avenant au plus tard le 30 juin 2016 (et transférés au contrôle de légalité),

Type de recrutement	Loi 84-53	BE	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	3 / 1°	Non	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	CDD
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	3 / 2°	Non	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	CDD
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	3-1	Non	Durée de l'absence de l'agent à remplacer	CDD
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3-2	Oui	1 an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans	CDD
Emploi permanent	3-3	Oui	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	CDD À l'issue des 6 ans, CDI

Évolution du concours d'Assistants d'enseignement artistique

Décret n° 2017-664 du 27 avril 2017 modifiant le décret n° 2012-1019 du 3 septembre 2012 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des assistants territoriaux d'enseignement artistique et le décret n° 2012-1017 du 3 septembre 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 16-II du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux

Arrêté du 27 avril 2017 fixant le programme des épreuves des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique principal de 2e classe

Le décret redéfinit la nature des épreuves et les modalités d'organisation des différents concours.

Il modifie le décret n° 2012-1019 du 3 septembre 2012 afin de mieux définir les modalités d'évaluation des candidats, en vue de tenir compte de l'exercice réel des missions consistant, pour les titulaires du grade d'assistant d'enseignement artistique, à accompagner et à assister les enseignants et, pour les titulaires des grades d'avancement d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^e ou de 1^{ère} classe, à enseigner.

Un arrêté publié le même jour fixe le programme des épreuves de ces concours et abroge un précédent arrêté du 2 septembre 1992.

La mention de l'existence d'un examen professionnel entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade est supprimée pour la spécialité « danse », qui concerne la profession réglementée de professeur de danse, pour laquelle le diplôme d'Etat de professeur de danse est obligatoirement requis pour enseigner.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 30 avril 2017.

Référent déontologue

Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

Pour rappel, l'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, modifié par la loi déontologie du 20 avril 2016, **crée un droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue** chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la même loi, à savoir :

- Exercice des fonctions avec dignité, impartialité, probité, intégrité, neutralité, laïcité, égal traitement des personnes et respect de leur liberté de conscience et leur dignité (art. 25),
- Prévention des conflits d'intérêts (25 bis),
- Obligations déclaratives (art. 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies),
- Encadrement des cumuls d'activités (art. 25 septies),
- Compétences de la commission de déontologie (art. 25 octies, 25 decies),
- Secret et discrétion professionnels (art. 26),
- Devoir de satisfaire aux demandes d'information du public (art. 27),
- Obligation d'obéissance hiérarchique (art. 28).

Dans la FPT, les centres de gestion ont vocation à exercer cette mission à titre obligatoire à l'égard des collectivités affiliées et, dans le cadre de l'« *appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines* », pour les collectivités non-affiliées adhérentes à ce bloc de compétences.

Ainsi, la désignation du référent se fait par la voie d'arrêté pris par l'autorité territoriale, « *à l'exception des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion où il est désigné par le président du centre de gestion* ».

Cette mission peut être assurée par :

- Une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de la collectivité territoriale concernée;
- Un collège qui comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique ;
- Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre collectivité que celle dans laquelle le référent est désigné.

Le ou les référents déontologues sont des fonctionnaires (en activités ou retraités), ou des agents contractuels obligatoirement en CDI.

La décision de désignation du référent ainsi que les informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec lui sont portées, par l'autorité et par tout moyen, à la connaissance des agents placés sous son autorité.

Le décret prévoit les obligations respectives de l'autorité territoriale (fourniture des moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif de la mission) et du référent déontologue (respect du secret et de la discrétion professionnels).

Enfin, si des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts sont signalés au référent déontologue, celui-ci apporte aux personnes concernées tout conseil de nature à faire cesser le conflit.

Lanceurs d'alerte

Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat

Ce décret prévoit les modalités suivant lesquelles sont établies les procédures de recueil des signalements que doivent établir les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante agents ou salariés, les administrations de l'Etat, **les communes de plus de 10 000 habitants**, les départements et les régions ainsi que les établissements publics en relevant et **les EPCI à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants**, à l'attention des membres de leur personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels qui souhaitent procéder à une alerte éthique.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Chaque organisme détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure de recueil des signalements et l'adopte conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui le régisse.

Les organismes peuvent prévoir de n'établir qu'une seule procédure commune à plusieurs d'entre eux sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chacun des organismes concernés. Il peut en être ainsi, notamment, dans les groupes de sociétés ou entre les établissements publics rattachés ou non à une même personne morale.

Ces organismes sont tenus de désigner un référent qui peut leur être extérieur. Les référents déontologiques pourront exercer les missions qui sont confiées à ce référent.

Dans tous les cas, le référent doit disposer d'une capacité suffisante pour exercer ses missions.

Les procédures mises en œuvre doivent faire l'objet d'une publicité adéquate afin de permettre aux personnels et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels d'en avoir une connaissance suffisante.

Mobilité dans la fonction publique

[Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique](#)

[Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique](#)

Cette ordonnance prévoit :

- la possibilité de créer de cadres (d'emplois ou corps) inter-fonction publique, pour les fonctionnaires relevant de la même catégorie et appartenant à au moins deux fonctions publiques;

Le but est de décloisonner la FP en favorisant la mobilité entre plusieurs versants de la fonction publique d'agents exerçant les mêmes missions (en plus de l'intégration ou du détachement) en fusionnant les corps et cadres d'emplois et en harmonisant les régimes indemnitaires.

- l'obligation des employeurs d'assurer la publicité, auprès des centres de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale des postes vacants ou susceptibles de l'être est renforcée, par le biais de la création d'un « espace numérique commun », accessible au plus tard le 01/01/2019;

Le but étant de « faire le ménage » parmi les nombreux sites publiant les offres d'emploi dans les trois versants de la fonction publique et de créer un portail unique commun aux trois fonctions publiques géré par le ministère

- La portabilité du Compte Epargne Temps en cas de mobilité dans la fonction publique, c'est-à-dire entre les fonctions publiques.

Les modalités de transfert du CET seront définies par décret;

- Pour le fonctionnaire détaché, l'ordonnance prévoit la prise en compte immédiate d'un avancement de grade obtenu dans le cadre d'emplois d'origine.

La prise en compte du grade ou de l'échelon s'applique quelles que soient les modalités d'avancement (concours, examen professionnel ou choix) dont a bénéficié l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Avant l'agent détaché devait attendre le renouvellement de son détachement ou sa réintégration pour bénéficier de sa promotion. Désormais toute promotion est d'effet immédiat dès lors qu'elle est plus favorable (en cas AVG, un emploi vacant devra néanmoins exister).

Temps de travail

Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les 3 versants de la fonction publique

Suite au rapport de mai 2016 de la mission présidée par Monsieur Philippe Laurent sur le temps de travail dans fonction publique, la circulaire vient rappeler les grands principes de la réglementation applicable dans les trois versants de la fonction.

Selon le circulaire « *le respect de la réglementation est nécessaire pour garantir l'exemplarité de la fonction publique et l'égalité entre les agents des trois versants* »

- la durée légale du travail est de 1607 heures annuelles. A ce titre la circulaire incite les collectivités à s'en rapprocher

les régimes dérogatoires de travail mis en place antérieurement à la réduction de travail dans la fonction publique territoriale (2001) et maintenus, par délibération expresse prise après avis du comité technique doivent pouvoir être réexaminés au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents eux-mêmes dans le respect du dialogue social avec les représentants des personnels

■ Sur les autorisations spéciales d'absences :

Selon la circulaire : depuis ces quinze dernières années, il a été constaté une augmentation des motifs d'octroi des ASA et, en conséquence, du nombre de jours accordés avec une prise en compte insuffisante de la durée annuelle du travail.

L'autorité territoriale ne peut accorder d'autorisations d'absence qu'au regard de la nécessité de garantir la continuité du service public, tout en prenant en compte les situations personnelles de chacun des agents :

- privilégier le recours aux facilités horaires compensées ou aux jours de réduction de temps de travail (RTT) quand ils existent
- Les ASA sont à prendre lors de la survenance de l'évènement pour lequel elles sont accordées. Elles ne peuvent être reportées à une autre date ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier
- Les ASA ne génèrent pas de jours de RTT, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical

- Sur la charte du temps

Sans se substituer aux règlements intérieurs qui fixent précisément les règles et cycles de travail, les chartes du temps, dont l'élaboration est préconisée par la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle, doivent permettre d'associer les agents et leurs représentants à la mise en œuvre de la réglementation du temps de travail. Ces chartes du temps ont notamment pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion.

- Un suivi statistique renforcé :

Des outils statistiques communs aux trois versants de la fonction publique seront élaborés afin d'améliorer la connaissance statistique du temps de travail dans la fonction publique, de faciliter les comparaisons entre les trois versants et de mieux cibler les adaptations réglementaires éventuellement nécessaires.

Cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante

Décret n°2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée
d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une
maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Pris en application de l'article 146 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, ce décret étend aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public qui en font la demande le bénéfice d'une cessation anticipée d'activité et de **l'allocation spécifique y afférente**, dès lors qu'ils ont été reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Le décret fixe à **cinquante ans** l'âge à partir duquel les agents publics souffrant d'une maladie liée à l'amiante peuvent demander le bénéfice de la cessation anticipée d'activité. Ils peuvent à ce titre bénéficier **d'un revenu de remplacement égal à 65% de la rémunération brute** observée sur les douze derniers mois, et ceux, jusqu'à l'âge de leur retraite effective.

Un arrêté ministériel en attente de publication pris en application de l'article 146 de la loi de finances pour 2016 doit déterminer les maladies professionnelles en cause susceptibles d'ouvrir droit à cette allocation.

Formation et entraînement à l'armement des gardes champêtres.

Arrêté du 14 avril 2017 relatif aux formations préalable et d'entraînement à l'armement des gardes champêtres

Pris en application du [décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016](#) relatif aux conventions locales de sûreté des transports collectifs et aux conditions d'armement des agents de police municipale, des gardes champêtres et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP, l'arrêté cité ci-dessus impose aux gardes champêtres une obligation de formation préalable, ainsi qu'une durée entraînement annuelle afin de pouvoir bénéficier d'une autorisation de port d'arme (nombre minimum de cartouches à tirer dans l'année).

Pour rappel, l'autorisation de port d'arme des gardes champêtres est délivrée par le maire, sur visa du Préfet.

Vos questions ?

Merci de votre attention