

# Séances d'actualités statutaires

## Service Juridique et Prospectives

- I. Le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) Catégorie A ;**
- II. Déontologie : obligations déclaratives ;**
- III. La commission consultative paritaire ;**
- IV. Le CHSCT ;**
- V. Le Compte Personnel d'Activité ;**
- VI. Report de la généralisation du RIFSEEP.**

## ➤ Revalorisation indiciaire entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- reclassement indiciaire avec modification de carrière le 01/01/2017 ;
- reclassement indiciaire sans modification de carrière d'échelon à échelon avec conservation de l'ancienneté acquise les autres années.

## ➤ Transformation d'une partie des primes en points : Abattement des primes à compter du 01/01/2016 (ou du 01/01/2017)

- catégorie B : 278 € par an à compter du 01/01/2016
- catégorie C : 167 € par an
- catégorie A : 389 € par an (167 € + 222 €)

Cet abattement est **obligatoire** en cas de versement d'un RI ou d'un 13<sup>ème</sup> mois et interviendra de façon définitive même après la période de revalorisation indiciaire.

- **Mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon** (non reconnaissance de la valeur professionnelle)
  - le 15/05/2016 pour la catégorie B et les paramédicaux et médico-sociaux de catégorie A ;
  - le 01/01/2017 pour les autres cadres d'emplois.
  
- **Réorganisation des carrières au 01/01/2017** : modification des règles de classement, durée de carrières révisées, ...
  
- **Non application du PPCR aux contractuels** (Voir [Question écrite n° 21663 de M. François Baroin](#))

## Secrétaires de Mairie

- ❖ Décret n° 2016-1734 du 14 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie
- ❖ Décret n° 2016-1735 du 14 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1104 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux secrétaires de mairie

➤ **Les modifications statutaires :**

- Recrutement : exclusivement par la voie de la mutation
- Suppression de la possibilité d'accès au grade de secrétaire de mairie par la voie du détachement

➤ **La cadence unique d'avancement d'échelon :**

Secrétaire de mairie : 11 échelons au lieu de 12

Durée de carrière : 26 ans 6 mois

➤ **Les revalorisations indiciaires :**

- Revalorisation avec modification de carrière au 01/01/2017, tableau de reclassement
- Revalorisation sans modification de carrière aux 01/01/2018 et 01/01/2019 : reclassement d'échelon à échelon avec ancienneté acquise

## Revalorisation indiciaire sur 3 ans :

Bornes indiciaires de rémunération au 31 décembre 2016	Nouvelles bornes indiciaires		
	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018	1 <sup>er</sup> janvier 2019
IB 374 - 695	IB 422 - 707	IB 430 - 714	IB 437 - 722

Concomitamment à la 1<sup>ère</sup> revalorisation indiciaire du 1<sup>er</sup> janvier 2017, il convient de mettre en place l'Abattement primes/points à hauteur de 167 € par an, puis porter son montant à 389 € par an (167 € + 222 €) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Attachés territoriaux

- ❖ Décret n° 2016-1798 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux
- ❖ Décret n° 2016-1799 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux



## Nouvelle structure du cadre d'emplois :

Le Cadre d'emplois est structuré de 3 grades et d'un 1 grade en voie d'extinction :

- Attaché : 11 échelons au lieu de 12 pour une durée de carrière de 26 ans

Lors de la nomination, les règles de reprise des services publics ou privés restent inchangées. bonification d'ancienneté de 2 ans pour les agents recrutés ayant présenté lors du concours externe d'attaché une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat, au titre de la préparation du doctorat.

- Attaché principal : 9 échelons au lieu de 10 (10 échelons en 2020) pour une durée de carrière de 18 ans (puis 21 ans en 2020)
- Directeur territorial est placé en en voie d'extinction : 7 échelons pour une durée de carrière de 16 ans

→ plus de possibilité d'avancer au grade de directeur

→ seuil démographique : 10 000 habitants (au lieu de 40 000 habitants)

- Attaché hors classe à accès fonctionnel (GRAF) composé de 6 échelons + 1 échelon spécial, pour une durée de carrière de 11 ans et 6 mois

Les conditions d'avancement de grade sont révisées au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le classement dans le nouveau grade est établi conformément à un tableau de correspondance (Art. 20 et 22 du statut particulier).

## **Le grade d'attaché principal est accessible :**

Après un examen professionnel, aux attachés qui justifient au 1<sup>er</sup> janvier de **trois ans de services effectifs** dans un cadre d'emplois cat A et ont **atteint le 5<sup>ème</sup> échelon** du grade d'attaché (au lieu d'au moins un an d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon),

Aux attachés qui justifient, au plus tard le 31 décembre d'**au moins sept ans de services effectifs** dans un cadre d'emplois cat A et ont **atteint le 8<sup>ème</sup> échelon** du grade d'attaché (au lieu d'au moins un an d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché).

→ disposition dérogatoire au titre des années 2017, 2018.

Le grade d'attaché hors classe est accessible aux attachés principaux ayant **au moins le 5<sup>ème</sup> échelon** de leur grade ainsi qu'aux **directeurs territoriaux ayant atteint au moins le troisième échelon** de leur grade et justifiant de l'occupation de certains emplois ou de l'exercice de certaines fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité (uniquement en qualité du titulaire d'un grade d'avancement).

Il est également accessible aux **attachés principaux justifiant de trois ans d'ancienneté au 9<sup>ème</sup> échelon** et aux **directeurs territoriaux ayant atteint le 7<sup>ème</sup> échelon et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle**

une nomination au grade d'attaché hors classe à ce titre ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues dans le 1<sup>er</sup> cas.

→ Quota : le nombre d'attachés hors classe en position d'activité ou de détachement ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein **de la collectivité**

Revalorisation indiciaire, avec modification de carrière au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (tableau de reclassement art. 27 du décret 2016-1798) et sans modification de carrière en 2018, 2019, 2020 :

Bornes indiciaires de rémunération au 31 décembre 2016		Nouvelles bornes indiciaires			
		1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018	1 <sup>er</sup> janvier 2019	1 <sup>er</sup> janvier 2020
<b>Attaché hors classe</b>	-	IB 784 - HEA	IB 790 - HEA	IB 797 - HEA	IB 797 - HEA
<b>Directeur</b>	IB 701 - 985	IB 713 - 999	IB 719 - 1005	IB 722 - 1015	IB 722 - 1020
<b>Attaché principal</b>	IB 504 - 966	IB 579 - 979	IB 585-985	IB 593 - 995	IB 593 - 1015
<b>Attaché</b>	IB 379 - 801	IB 434 - 810	IB 441 - 816	IB 444 - 821	IB 444 - 821

Concomitamment à la 1<sup>ère</sup> revalorisation indiciaire du 1<sup>er</sup> janvier 2017, mise en place de l'Abattement primes/points à hauteur de 167 € par an, puis porter son montant à 389 € par an (167 € + 222 €) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

- ❖ Décret n° 2016-1880 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-364 du 1er avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- ❖ Décret n° 2016-1882 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-366 du 1er avril 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Le décret aligne la carrière des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives sur celle des deux premiers grades des attachés territoriaux

## Obligations relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale

- ❖ [Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- ❖ [Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- ❖ [Note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des obligations relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale](#)

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a modifié les articles 25 ter, 25 quinquies et 25 nonies de la loi du 13 juillet 1983 rendant ainsi obligatoire **la transmission préalable d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale pour un agent nommé dans un emploi dont la nature ou le niveau des fonctions répond à des critères d'exposition à un risque de conflit d'intérêts ou d'enrichissement indu.**

Transmission préalable à leur nomination d'une déclaration d'intérêts notamment pour les DGS, DGAS et DGST des communes de plus de 80 000 habitants et pour DG, DGA et DGST des EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

**Il revient alors à l'autorité hiérarchique d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêt** ou, si elle ne s'estime pas en mesure de l'apprécier, de transmettre la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la **Haute Autorité pour la transparence de la vie publique** qui émettra une recommandation dans un délai de 2 mois

Transmission dans les 2 mois de la nomination d'une déclaration de situation patrimoniale à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique notamment pour les emplois de directeur général ou de directeur des communes ou EPCI à fiscalité propre de plus 150 000 habitants.

**Une fois que le fonctionnaire quittera ses fonctions, il devra transmettre, dans un délai de deux mois, une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au Président de la Haute autorité.**

Cette nouvelle déclaration permettra à la Haute autorité d'apprécier la variation de son patrimoine

**A noter :** Les fonctionnaires et agents qui occupent, à la date du 1<sup>er</sup> février 2017, l'un des emplois mentionnés ci-dessus doivent transmettre leurs déclarations d'intérêts et/ou de situation patrimoniale dans un délai de six mois à compter de cette date, **soit le 1<sup>er</sup> août 2017.**



## Commission Consultative Paritaire

- ❖ Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

Ce décret a pour objet d'instituer les commissions consultatives paritaires et leur formation en conseils de discipline qui constituent une nouvelle instance paritaire dédiée aux agents contractuels de droit public.

Les règles de composition, d'organisation, de désignation, de fonctionnement de cette nouvelle instance sont calquées sur celles des Commissions Administratives Paritaires.

Une commission consultative paritaire est établie par catégorie A, B et C.

Les commissions consultatives paritaires sont organisées de façon paritaire, avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories.

Sont électeurs et sont éligibles les agents contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois.

**Elles seront donc mises en place lors des prochaines élections professionnelles fin 2018.**

Le Centre de Gestion sera chargé de créer cette nouvelle instance et d'en assurer le secrétariat pour ses collectivités affiliées.

Par ailleurs, un conseil de discipline de recours sera institué au niveau régional.

La commission consultative paritaire est obligatoirement consultée pour émettre un avis sur :

- Les décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels intervenant postérieurement à la période d'essai,
- Le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical,
- Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

La commission peut être directement saisie par l'agent contractuel afin d'obtenir un avis sur :

- une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel,
- un refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail,
- une décision refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- une décision refusant une action de formation professionnelle.

## Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

- ❖ Décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- ❖ Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- ❖ Note d'information Ministérielle N°ARCB1632468N

Ces deux nouveaux décrets, **entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2016**, apportent des précisions concernant les droits à formation et à autorisation d'absence des membres des CHSCT.

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre des cinq jours minimum de formation pour les représentants du personnel membres des CHSCT.

Il prévoit ainsi les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation (à la charge de l'employeur).

Il est également institué, au sein des cinq jours précités, un congé de deux jours pendant lequel ils ont la possibilité de se former au sein de l'organisme de leur choix.

Enfin, est instauré au bénéfice des représentants du personnel un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions,

## Compte Personnel d'Activité (CPA)

- ❖ Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
- ❖ Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

L'ordonnance consacre le **droit à la formation professionnelle tout au long de la vie** aux fonctionnaires et met en œuvre le **compte personnel d'activité** pour les agents publics destiné à renforcer leur autonomie, leur liberté d'action et faciliter leur évolution professionnelle.

Le CPA est composé de deux éléments :

- **Le compte personnel de formation (CPF)** qui substitue au droit individuel à la formation (DIF), les agents conservent les droits acquis au titre de ce dispositif.

Alimentation du CPF à hauteur de 24 heures de formation par an dans la limite de 120 heures et, au-delà, de 12 heures par an (sans pouvoir dépasser un plafond total de 150 heures).

Les agents sans qualification (Cat. C sans diplôme de niveau V) alimentation à hauteur de 48 heures par an avec un plafond à 400 heures.

En cas de menace d'inaptitude, l'agent bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures.

Les agents ont l'initiative de l'utilisation du CPF, mais celle-ci est conditionnée à l'accord de l'employeur (tout refus peut être contesté par l'agent devant la CAP, après deux refus consécutifs, le rejet d'une 3<sup>ème</sup> demande devra être précédé de l'avis de la CAP).

Toutefois, l'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à [l'article L. 6121-2 du code du travail](#). Le bénéfice de cette formation ne peut qu'être différé dans l'année qui suit la demande.

Les heures de formation ainsi obtenues sont suivies "en priorité" sur le temps de travail de l'agent.

**Principe de portabilité** : s'ils changent d'employeur, les agents conservent leurs droits. Y compris s'ils quittent le secteur public, ou s'ils intègrent la fonction publique après avoir été salariés.

Les agents se voient également reconnaître un droit à un **accompagnement personnalisé** : à leur demande, ils pourront bénéficier d'une aide pour élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel.



- **Le compte d'engagement citoyen (CEC)** est régi par le Code du Travail.

Il permet aux agents exerçant des activités citoyennes (service civique, réserve militaire, réserve communale de sécurité civile, bénévolat associatif, maître d'apprentissage... Voir [Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016](#)) d'obtenir des droits à formation supplémentaires (20 heures par an dans la limite de 60 heures).

Les heures acquises au titre de l'engagement citoyen sont mobilisées après utilisation des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, chaque agent devra pouvoir accéder à un service en ligne pour consulter ses droits inscrits sur son CPA

L'ordonnance comporte également des mesures relatives à la santé et à la sécurité des agents publics :

- **Simplification du temps partiel thérapeutique :**

Suppression de la condition de 6 mois d'arrêt maladie continu avant l'ouverture du droit

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique (trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection) est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration.

Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

## - Période de préparation au reclassement pour raison de santé

Nouvel Article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 : « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif* »

## - Présomption d'imputabilité au service

A ce jour, il appartenait à l'agent d'apporter la preuve que son accident était survenu sur les lieux et pendant les horaires de services, ainsi que d'apporter les preuves matérielles et médicales. Il n'en sera donc plus ainsi.

Nouvel article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 :

« *Est **présupposé imputable au service** tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service* ».

« *Est **présupposée imputable au service** toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles **mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale** et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau* »

## Report de la généralisation du RIFSEEP

- ❖ Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- ❖ Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Le décret du 27 novembre 2016 et l'arrêté du 27 décembre 2016 viennent modifier le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP aux différents corps de l'Etat et donc par transposition aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Concrètement, la mise en place du RIFSEEP est étalée, selon les corps, jusqu'en 2019, certains corps sont également exclus du dispositif.

Conformément aux équivalences de grades entre la FPE et la FPT, le nouveau calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP est le suivant :

Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les cadres d'emplois suivants :

- ingénieurs en chef territoriaux,
- biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux,
- conservateurs territoriaux du patrimoine,
- agents de maîtrise territoriaux,
- adjoints techniques territoriaux,
- adjoints territoriaux du patrimoine (voir [Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage](#)).

Si cet arrêté permet de connaître la date d'application du RIFSEEP aux différents cadres d'emplois de la FPT, il n'en demeure pas moins, qu'en **l'absence des arrêtés ministériels fixant les montants plafonds des corps correspondants, L'assemblée délibérante ne peut pas délibérer notamment pour les adjoints techniques territoriaux ou les agents de maîtrise territoriaux.**

Au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> juillet 2017, pour les cadres d'emplois suivants :

- médecins territoriaux,
- psychologues territoriaux,
- éducateurs territoriaux de jeunes enfants,

et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> septembre 2017, pour les cadres d'emplois suivants :

- conservateurs territoriaux de bibliothèques,
- attachés territoriaux de conservation du patrimoine,
- bibliothécaires territoriaux,
- assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques,

et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour le cadre d'emplois suivant :

- ingénieurs territoriaux,
- *Problématique des techniciens territoriaux*



Les cadres d'emplois suivants **ne bénéficient pas du RIFSEEP**. La situation des corps de référence à l'Etat fera l'objet d'un réexamen au plus tard le 31 décembre 2019 :

Sages-femmes territoriales, cadres territoriaux de santé paramédicaux, puéricultrices cadres territoriaux de santé, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices territoriales, infirmiers territoriaux en soins généraux, directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, professeurs territoriaux d'enseignement artistique, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, infirmiers territoriaux, techniciens paramédicaux territoriaux, assistants territoriaux d'enseignement artistique, auxiliaires de puériculture territoriaux, auxiliaires de soins territoriaux.

De même que pour les conseillers territoriaux des A.P.S. (voir indemnité de sujétions : [Arrêté du 30 décembre 2016](#) qui fixe le taux de référence annuel à 5.870 €)

# Vos questions ?

# Merci de votre attention