

La lettre d'information juridique du Centre de gestion de l'Oise



ÉDITORIAL

Une actualité juridique chargée ces deux derniers mois, décryptée par votre Centre de gestion

Ce 2^{ème} numéro de votre lettre d'information juridique est très riche en contenu. Le PPCR ainsi que la loi déontologie dont nous vous parlions dans le précédent numéro sont désormais en application.

Ces deux nouveautés impactent le statut des agents territoriaux et nécessitent donc de vous être détaillés à la une de cette publication bimestrielle. L'explication de ces textes officiels vous permettra de prendre connaissance de leur importance pour chaque carrière.

Et comme d'habitude, vous retrouverez également les dernières évolutions réglementaires et jurisprudentielles concernant le statut de la fonction publique territoriale.

Jean-Baptiste OLIVIER
Directeur Général

SOMMAIRE

Édito	P.1
À la Une	P.2
Nouvelles circulaires	P.10
Jurisprudence	P.11

Revalorisation de la valeur du point

[Le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.](#)

Le décret paru au Journal Officiel du 26 mai 2016 vise l'accroissement de la valeur du point d'indice de la fonction publique ainsi que des traitements des groupes hors échelle.

Ce texte met ainsi fin au gel du point d'indice qui n'avait pas été revalorisé depuis juillet 2010 (à savoir 4,6303 €).

Cette revalorisation interviendra **en 2 fois**, une première fois de **0,6 %** à compter du **1er juillet 2016** et une seconde de **0,6 %** à compter du **1er février 2017**.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est fixée à 5 589,69 euros à compter du 1er juillet 2016 (contre 5 556,35 euros depuis le 1er juillet 2010). Cette valeur est portée à 5 623,23 euros à compter du 1er février 2017.

La valeur du point d'indice sera donc de :

- $5.589,69 / (100 \times 12) = 4,6581$ € au 1er juillet 2016,
- $5.623,23 / (100 \times 12) = 4,6860$ € au 1er février 2017.

Parution des premiers décrets relatifs au PPCR

La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) débute avec la parution de 12 décrets en date du 12 Mai 2016.

Parmi les dispositions fondamentales de ces décrets, il convient de retenir :

- **La refonte des grilles indiciaires** avec la revalorisation des indices bruts (IB) et des indices majorés (IM) qui interviendra entre le 01/01/2016 et le 01/01/2020 en fonction de la catégorie (A, B ou C) et en fonction du cadre d'emplois. Les fonctionnaires (CNRACL) subiront **en contrepartie de ces points d'indices majorés un abattement primes/points** sur tout ou partie des indemnités (voir le point ci-dessous transformation de primes en points).

- **La réorganisation des carrières à compter du 01/01/2017** pour l'ensemble des cadres d'emplois des catégories B et C ainsi que pour la plupart des cadres d'emplois de catégorie A.

- **La création d'une cadence unique d'avancement d'échelon** supprimant de ce fait les avancements à l'ancienneté minimale (ou au choix) et à l'ancienneté

maximale. Les cadences, sont pour la plupart des cadres d'emplois de catégorie A, B et C basées sur les anciennes **durées maximales**, à l'exception des cadres d'emplois médicaux-sociaux où c'est l'ancienneté minimale qui est retenue.

ATTENTION :

Il convient de noter que cette modification des décrets vient **annuler la possibilité de faire avancer les agents à l'ancienneté minimale, intermédiaire ou maximale, et établi à compter du 15 mai 2016** (pour les agents de catégorie B et certains agents de catégorie A) ou 1er juin 2016 (pour les infirmiers territoriaux et les techniciens paramédicaux) une durée unique d'avancement ne nécessitant plus l'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

Ainsi, si suite aux CAP A et B du 31 mars 2016, vous aviez des agents qui devaient **avancer à l'ancienneté minimale ou intermédiaire postérieurement au 15 mai 2016** (ou 1er juin 2016 pour les infirmiers territoriaux et les techniciens paramédicaux), **ces avancements deviennent caducs :**

- Si vous n'avez pas encore pris vos arrêtés d'avancement d'échelon pour les cadres d'emplois ci-dessus, il convient de ne pas les prendre,
- Par contre, si des arrêtés ont déjà été établis et notifiés aux agents, il convient de les retirer dans

les plus brefs délais.

1. Le PPCR s'applique dès 2016 pour les cadres d'emplois suivants :

- Cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A : décrets n° [2016-598](#) et n° [2016-600](#) du 12 mai 2016
- Cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs : décrets n° [2016-599](#) et n° [2016-605](#) du 12 mai 2016
- Cadres d'emplois relevant du nouvel espace statutaire (N.E.S.) : décrets n° [2016-594](#) et n° [2016-601](#) du 12 mai 2016
- Cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie B : décrets n° [2016-597](#) et n° [2016-603](#) du 12 mai 2016
- Cadres d'emplois sociaux de catégorie B : décrets n° [2016-595](#) et n° [2016-602](#) du 12 mai 2016

Pour information : le Pôle carrières du Cdg60 vous adressera les projets d'arrêtés de reclassement indiciaire pour les agents concernés dans le courant du 2ème semestre 2016.

2. Pour tous les autres cadres d'emplois, le PPCR s'appliquera à compter du 01/01/2017 :

Ainsi, sont déjà parus au journal officiel, le décret n° [2016-596 du 12/05/2016](#) relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ainsi que le décret n° [2016-604 du 12/05/2016](#) fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique.

Le premier décret crée, à compter du 1er janvier 2017, une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C comprenant trois nouvelles échelles de rémunération dénommées C1 (échelle 3), C2 (fusion des échelles 4 et 5) et C3 (échelle 6).

Il procède au reclassement des agents dans les nouvelles échelles.

Il précise les durées uniques d'échelon de chacune des échelles, les dispositions relatives au classement

des personnes accédant aux cadres d'emplois ou emplois concernés, ainsi que les modalités d'avancement de grade.

Le deuxième décret crée, à compter du 1er janvier 2017, de nouvelles échelles indiciaires pour les fonctionnaires territoriaux de catégorie C.

Il réévalue les grilles indiciaires de ces agents, avec un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.

L'ensemble des cadres d'emplois concernés par le PPCR sera modifié pour tenir compte des modifications relatives aux carrières.

Enfin, le [décret n° 2016-717 du 30 mai 2016](#) relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale vise à corriger, pendant la période de mise en œuvre progressive des mesures de revalorisation indiciaire prévues par le PPCR, les effets de l'application différée, sur la période 2016-2019, de ces mesures.

Ainsi, le décret vise à ce que le classement résultant de la prise en compte de l'indice détenu dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine s'opère dans les mêmes conditions que celles prévalant en application des dispositions statutaires et indiciaires en vigueur au 31 décembre 2015, jusqu'au 31 décembre 2019.

3. La transformation de primes en points

Le [décret n° 2016-588 du 11 mai 2016](#), pris en application l'article 148 de la loi de finances du 29 décembre 2015, fixe les modalités de l'abattement appliqué sur tout ou partie des indemnités.

L'abattement est mis en œuvre à compter de la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique

Le montant annuel de l'abattement correspond aux montants annuels bruts des indemnités perçues par le fonctionnaire, dans la limite des plafonds forfaitaires annuels suivants :

- 389 € pour la catégorie A,

- 278 € pour la catégorie B,
- 167 € pour la catégorie C.

• **Bénéficiaires du dispositif**

Les fonctionnaires doivent répondre à un certain nombre de **conditions** pour bénéficier du dispositif de transfert « Prime-Points » :

- Être en situation d'**activité** ou de **détachement**
- Exercer leurs fonctions dans un corps ou **cadre d'emplois ayant fait l'objet d'une revalorisation** indiciaire dans le cadre du dispositif PPCR

- Percevoir un **régime indemnitaire**

En effet, l'abattement porte sur le régime indemnitaire. Ainsi, un agent n'ayant pas de régime indemnitaire pourra également être impacté par une revalorisation indiciaire sans pouvoir bénéficier du dispositif de transfert « primes/points ».

- Cotiser au régime de la **CNRA** ou au régime des pensions civiles et militaires

Par conséquent, les agents IRCANTEC seront probablement impactés par une revalorisation indiciaire sans pouvoir bénéficier du dispositif de transfert « primes/points ».

• **Éléments de rémunération impactés par l'abattement**

L'abattement « primes/points » porte sur le régime indemnitaire de base, dans la limite du régime véritablement perçu.

Sont donc **exclus du calcul de l'abattement** les éléments suivants:

- traitement indiciaire,
- NBI (nouvelle bonification indiciaire),
- SFT (supplément familial de traitement),
- IR (indemnité de résidence),
- indemnité d'astreinte,
- frais de déplacement,
- prise en charge partielle des frais de transport,
- IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

La période de référence servant de base au calcul à l'abattement est du 1er janvier au 31 décembre.

• **Modalités d'application de l'abattement « primes/points »**

Selon les cas de figure, le montant de l'abattement est réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent au cours de la même année. Ceci est fonction de la durée de temps de travail.

Les éléments entrant dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite ou dans le régime de la CNRA sont donc exclus du calcul de l'abattement. L'abattement indemnitaire peut faire l'objet de précomptes mensuels.

Les précomptes sont égaux à un 12ème des plafonds susmentionnés par mois.

En outre, les sommes retenues donnent lieu à régularisation au plus tard au mois de janvier de l'année suivante dès lors que les précomptes dus au titre de l'année courante sont supérieurs au montant annuel des indemnités effectivement perçues.

L'abattement en question sera pratiqué lors du rappel de traitement et apparaîtra sur une ligne de la fiche de paie. **Cet abattement ne requiert pas de délibération** puisqu'il s'impose aux CT. Les logiciels de paie vont d'ici peu devoir intégrer les nouveaux paramétrages.

Page suivante un tableau récapitulatif du calendrier du PPCR :

	Abattement primes/points à partir de	Montant plafonds de l'abattement primes/points	Cadence unique d'avancement d'échelon à partir de	Revalorisations indiciaires
Catégorie A	2016	167 €	15 mai 2016 ou 1 ^{er} juin 2016 pour les infirmiers territoriaux et les techniciens paramédicaux	2016
Médico-sociaux Paramédicaux	2017	389 €		2017
	2018	389 €		2018
	2019 et années suivantes	389 €		2019
Conseillers socio-éducatifs	2016	167 €	2017 ou 1 ^{er} juin 2016 pour les infirmiers territoriaux et les techniciens paramédicaux	2016
	2017	389 €		2017
	2018 et années suivantes	389 €		2018
Catégorie A	2017	167 €	2017	2017
Autres	2018	389 €		2018
	2019 et années suivantes	389 €		2019
				2020
Catégorie B	2016	278 €	15 mai 2016	2016
	2017	278 €		2017
	2018 et années suivantes	278 €		2018
Catégorie C	2017	167 €	2017	2017
	2018	167 €		2018
	2019 et années suivantes	167 €		2019
				2020

Retour sur la Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

[Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.](#)

La loi du 20 avril 2016 comporte 5 titres et 90 articles qui ont pour objectif de moderniser le statut général des agents publics.

Les principaux apports de ce texte sont les suivants :

1. Sur la déontologie (Titre I de la loi) :

• Nouvelles obligations générales :

De nouvelles obligations générales sont instituées dans le statut général.

Désormais les fonctionnaires et agents contractuels doivent exercer leurs fonctions en respectant les obligations suivantes : dignité, probité, intégrité, impartialité, neutralité, laïcité, égalité et prévention des conflits d'intérêts.

• Obligations déclaratives pour certains agents :

La loi définit les conflits d'intérêts et édicte la conduite à tenir par les fonctionnaires afin de les prévenir.

À titre préventif, le fonctionnaire nommé sur un poste à responsabilité doit remplir une **déclaration exhaustive de ses intérêts**.

En outre, les hauts-fonctionnaires doivent adresser au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant leur nomination, une **déclaration exhaustive, exacte et sincère de leur situation patrimoniale**.

Le périmètre des agents concernés par ces obligations déclaratives sera fixé par un décret qui déterminera les emplois « dont le niveau hiérarchique et la nature des fonctions le justifient ».

La loi vise également à protéger les lanceurs

d'alerte.

Désormais, le fonctionnaire ne pourra pas être sanctionné pour avoir dénoncé un conflit d'intérêt. Aucune mesure ne pourra venir freiner sa carrière.

• Encadrement du cumul d'emplois :

La loi réforme et **durcit les règles du cumul d'activités** pour les agents publics.

Désormais, le cumul d'un emploi exercé à temps complet avec la création ou la reprise d'une entreprise n'est plus autorisé.

Le temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise est remplacé par un temps partiel sur autorisation, pour une durée maximum de deux ans renouvelable pour une durée d'un an (après avis préalable de la commission de déontologie).

Sur ce point, une disposition transitoire de la loi prévoit que les fonctionnaires autorisés à accomplir un service à temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise au 22 avril 2016 continuent à accomplir ce service jusqu'au terme de leur période à temps partiel.

De la même façon, la loi interdit le cumul de plusieurs emplois permanents à temps complet.

En revanche, le cumul d'un emploi à temps complet avec un ou plusieurs emplois à temps non complet reste possible sous réserve de respecter la durée totale de service du décret du 20 mars 1991 (115% d'un temps complet).

La loi confirme aussi la possibilité d'adopter le régime de l'auto entreprise pour exercer une activité accessoire privée susceptible d'être autorisée (enseignements, activités de peu d'importance réalisés chez des particuliers, services à la personne...).

• Réforme de la commission de déontologie

Les commissions de déontologie voient leurs attributions élargies et leur composition modifiée.

Les attributions de la commission seront élargies à la formulation d'avis à la demande de l'administration sur l'application à des situations individuelles des

nouvelles règles déontologiques (obligations générales, conflits d'intérêts, lanceurs d'alerte...).

En ce qui concerne les départs vers le secteur privé, il est mis fin à la distinction entre saisine obligatoire et saisine facultative : **le fonctionnaire ou l'agent contractuel et, en cas d'inaction, son administration a l'obligation de saisir la commission préalablement à l'exercice de toute activité privée ou libérale.**

Par ailleurs, la portée des avis rendus par la commission est renforcée. Ainsi, les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité rendus par la commission lient l'autorité territoriale et s'imposent à l'agent.

• Institution de référents déontologues

La loi crée les référents déontologues. **Les fonctionnaires ont le droit de consulter un référent déontologue, chargé de les conseiller et de les aider afin de respecter les obligations et principes déontologique.**

Les Centres de gestion assureront cette mission à titre obligatoire pour les collectivités affiliées.

2. Sur le renforcement de la protection fonctionnelle (Titre II Chapitre 1) :

La loi renforce la protection fonctionnelle des agents et l'étend à leur famille.

Les collectivités publique doivent protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

Désormais la protection fonctionnelle pourra également être accordée sur la demande du fonctionnaire :

- au conjoint,
- au concubin,
- au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au

fonctionnaire,

- à ses enfants,
- à ses descendants directs.

Elle pourra leur être accordée :

- lorsque ces personnes sont elles-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par l'agent ;
- lorsque ces mêmes personnes engagent une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie de l'agent du fait de ses fonctions.

Un décret d'application déterminera les conditions et limites de la prise en charge des frais exposés par l'agent ou ses ayant droits.

3. Sur la mobilité (Titre II Chapitre 2) :

• Positions administratives

La liste des positions administratives est simplifiée. Deux positions administratives sont supprimées :

- la position hors cadres tombée en désuétude,
- la position service national/réserves.

À la place de cette dernière, est créé, pour les périodes de service militaire et de réservistes (opérationnelle, sécurité civile, sanitaire, etc.), un congé d'activité d'une durée équivalente.

Des dispositions transitoires sont prévues pour les fonctionnaires placés dans les positions supprimées.

• Mise à disposition

La loi crée deux nouveaux cas de mise à disposition :

- auprès des groupements d'intérêt public,
- auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union Européenne.

• Congé parental

La durée du congé parental dans la fonction publique est alignée sur celle du droit du travail. Ainsi, il peut être prolongé cinq fois, par périodes de 6 mois renouvelables, pour prendre fin au plus tard jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants (naissances multiples) ou au sixième anniversaire du plus jeune des enfants (naissances multiples ou adoption simultanée d'au moins trois enfants).

• Régime du congé de paternité

Le régime du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

4. Sur la suspension de fonctions et la discipline (Titre II Chapitres 1 et 3) :

• Régime de la suspension

Le régime de la suspension du fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales après l'expiration du délai de 4 mois est modifié et prévoit un mécanisme de reclassement provisoire.

Ainsi le fonctionnaire peut poursuivre son activité par le biais d'une **affectation provisoire**, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi correspondant à son grade ou d'un **détachement d'office à titre provisoire** pour occuper un emploi dans un autre cadre d'emplois dont l'occupation est compatible avec les obligations du contrôle dont il fait l'objet.

• Droit disciplinaire

Un délai de prescription de l'action disciplinaire est instauré. Il est de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

5. Sur l'amélioration de la situation des agents contractuels (Titre II Chapitre 3 et Titre II Chapitres 1 et 2) :

La loi vise aussi l'exemplarité des employeurs publics et prévoit l'amélioration de la situation des agents contractuels.

Ainsi, la loi pose le principe selon lequel les agents contractuels de droit public sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir et détermine également les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 qui leurs sont applicables.

Les modalités de comptabilisation des services pour l'accès au contrat à durée indéterminée sont assouplies avec la prise en compte des congés non rémunérés pour l'appréciation de la durée

d'ancienneté de 6 ans.

De la même façon, les services accomplis auprès de différents employeurs (toute fonction publique) sont pris en compte quand l'agent a occupé le même poste de travail pour la transformation du contrat en contrat à durée indéterminée.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 sera complété pour prévoir les conditions dans lesquelles les agents sous contrat à durée déterminée (et non plus seulement sous contrat à durée indéterminée) sont susceptibles de voir leur rémunération évoluer.

La limite d'âge des médecins de prévention contractuels de la fonction publique est portée à 73 ans (au lieu de 67 ans) à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2022.

• Prolongation du dispositif de titularisation

Le dispositif d'accès à la titularisation par voie de sélections professionnelles issu de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 **est allongé de deux ans jusqu'au 12/03/2018**, il passe de 4 à 6 ans.

De même, les conditions d'éligibilité minimales d'ancienneté de services qui étaient à remplir au 31/03/2011 avant la publication de la loi sont à **satisfaire au 31/03/2013** en sachant que les agents contractuels doivent être en fonction ou bénéficier d'un congé au 31/03/2013.

Dans un délai de 3 mois suivant la publication du nouveau décret d'application, l'autorité territoriale devra présenter au comité technique compétent :

- un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13 mars 2012 au 12 mars 2016,
- un rapport présentant la situation des agents contractuels remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation,
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13 mars 2016 au 12 mars 2018.

Le rapport et programme pluriannuel devront, après présentation au CT, être soumis au vote de l'organe

délibérant avant d'être mis en œuvre.

- **Commissions consultatives paritaires**

Le texte élargit le périmètre de compétence des commissions consultatives paritaires à l'ensemble des agents contractuels.

Elles connaîtront des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Un décret fixera les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation et aux règles de fonctionnement des commissions.

6. Sur l'allongement de la durée de validité des listes d'aptitude (Titre III Chapitre 1) :

La durée de validité de l'inscription sur la liste d'aptitude passe de 3 à 4 ans.

Toutefois, le texte maintient l'obligation pour le lauréat de demander par écrit sa réinscription sur la liste au terme des deux premières années suivant leur inscription initiale et au terme de la 3ème année.

En outre, un nouveau cas de suspension du décompte de la période d'inscription est ajouté : lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel momentanément absent) alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Ces dispositions s'appliquent aux lauréats de concours qui, le 20 avril 2016, sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude.

Un suivi des candidats inscrits sur les listes jusqu'à leur recrutement par une collectivité territoriale est mis à la charge de l'autorité organisatrice du concours.

7. Sur l'amélioration du dialogue social (Titre III Chapitre III) :

- **Égalité des sexes**

La loi a aussi pour objectif de garantir une meilleure **parité entre les femmes et les hommes et d'améliorer le dialogue social.**

Désormais, les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée (CT, CHCST, CAP, CCP).

- **Conseil commun de la fonction publique**

Le texte élargit les compétences du Conseil commun de la fonction publique à l'examen des questions et projets de textes (projets de loi, d'ordonnance et de décret) communs à au moins deux fonctions publiques au lieu des trois fonctions publiques auparavant.

Par ailleurs, les membres respectifs des deux collèges du conseil commun de la fonction publique et du conseil supérieur de la fonction publique territoriale devront être désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

- **Mutualisation du crédit de temps syndical**

Un centre de gestion et un ou plusieurs établissements ou collectivités non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer **par convention** les modalités de mutualisation de leurs crédits de temps syndical.

8. Dispositions diverses et finales (Titre V) :

- **Centres de gestion**

Les centres de gestion assurent leurs missions non plus uniquement pour leurs fonctionnaires et les fonctionnaires des collectivités affiliées **mais pour l'ensemble de leurs agents ainsi que les agents (fonctionnaires et contractuels) des collectivités affiliées.**

Les centres de gestion se voient attribuer **deux nouvelles missions obligatoires :**

- la fonction de référent déontologue,

- le secrétariat des commissions consultatives paritaires

Le périmètre des compétences facultatives est conforté avec la possibilité d'assurer des **missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques**, à la demande des collectivités et établissements.

Les compétences exercées à l'échelle régionale concernaient jusqu'à présent les fonctionnaires de catégorie A et sont étendues aux agents de catégorie B.

Cette mutualisation est également recherchée avec

la mise en place d'un « observatoire régional de l'emploi ».

• Régime indemnitaire

La portée du principe de parité en matière indemnitaire est précisée à propos du régime indemnitaire tenant compte de fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : **la collectivité n'est pas tenue de respecter le plafond de chacune des deux parts en vigueur dans les services de l'État (IFSE et CIA).**

Seule l'addition des deux plafonds de l'État ne doit pas être dépassée.

L'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

[Décret n° 2016-456 du 12 avril 2016 abrogeant le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle.](#)

Le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992, pris en application de la loi du 17 juillet 1992, n'est quasiment plus applicable aujourd'hui, car il repose sur le mécanisme d'agrément préfectoral supprimé

par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009.

Seul son article 3, qui précise qu'un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis, conserve une portée.

Par conséquent, le dispositif réglementaire régissant le nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est aligné sur celui du droit commun, à savoir deux apprentis et un apprenti dont la formation est prolongée suite à échec à un examen.

> Nouvelles circulaires

Modalité du suivi médical post-professionnel des agents exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

[Circulaire du 25 mars 2016 sur les modalités du suivi médical post-professionnel ARCB1607834N](#)

La note décrit les modalités de mise en œuvre du

droit au suivi médical post-professionnel institué par le décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015.

Celui-ci a pour but d'accorder aux agents de la fonction publique territoriale ayant été exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction au cours de leur vie professionnelle le droit de bénéficier d'un suivi médical après la cessation définitive de leurs fonctions.

Égalité professionnelle

[Circulaire du 11 avril 2016 RDFF1609100C](#)

Cette circulaire précise les modalités de mise en

œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique résultant des dispositions combinées de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

Elle porte sur :

- les emplois et les agents concernés ;
- le calcul de l'objectif chiffré de nominations de personnes du sexe le moins représenté et la contribution financière éventuelle dont l'employeur doit s'acquitter en cas de non-respect de cette obligation ;

- les circuits de déclaration pour chacun des versants de la fonction publique.

La circulaire comporte également en annexe les modèles de formulaires déclaratifs à disposition des employeurs.

> Jurisprudence

Différence justifiée de traitement entre fonctionnaires et contractuels territoriaux en matière de congé de longue maladie

[Conseil d'État, du 4 mai 2016, n° 389688](#)

En matière de congé de grave maladie, la différence de traitement appliqué, entre fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de la fonction publique territoriale, est justifiée par la **spécificité des conditions d'emploi** de ces derniers ainsi que par le fait que ces deux catégories d'agents bénéficient de **régimes de protection différents**.

Droits de la défense et sanction du 1^{er} groupe

[Cour Administrative d'Appel de Marseille du 18 mars 2016, n° 14MA01614](#)

La Cour rappelle qu'une sanction ne peut être légalement prononcée à l'égard d'un agent public sans que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter utilement sa défense.

Dans le cas d'une sanction du premier groupe comme pour celles relevant d'un autre groupe, cette garantie procédurale est assurée par l'information donnée par l'administration à l'intéressé sur l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, sur le droit à la communication de son dossier individuel et de tous les documents annexes, et à l'assistance des défenseurs de son choix.

En revanche, aucune disposition légale ou principe général n'implique qu'avant l'édiction d'une sanction du premier groupe, un agent puisse présenter des observations orales.

Illégalité d'une délibération instaurant une prime de fin d'année équivalente à un 13^{ème} mois au profit des contractuels d'une commune

[Cour Administrative d'Appel de BORDEAUX du 25 février 2016, n° 14BX01689](#)

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer, sous le contrôle du juge, la rémunération des agents non titulaires recrutés sur des emplois pour lesquels une correspondance étroite avec la fonction publique d'État ne peut être trouvée, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées et la qualification de l'agent.

Cette rémunération, qui ne doit pas être manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'État de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues, peut comprendre des indemnités justifiées par la nature de ces fonctions. Ces indemnités, normalement prévues dans le contrat qui lie l'agent à la collectivité, peuvent être accordées par une délibération de portée générale, sous réserve que celle-ci prévoie, soit la liste, soit les caractéristiques des fonctions donnant droit à chaque indemnité.

Ainsi, la Cour Administrative d'Appel retient qu'une délibération mise en œuvre en l'absence de tout contenu précis méconnaît le principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Elle est dès lors illégale et par conséquent insusceptible de servir de fondement à la décision de verser en fin d'année un complément de rémunération aux agents non titulaires de catégorie C, égal au treizième mois.

Entretien professionnel et changement de supérieur hiérarchique

Le Conseil d'état avait déjà jugé, avant le remplacement de la notation par l'entretien professionnel, que l'entretien d'évaluation d'un agent devait être mené par le supérieur hiérarchique direct sous peine d'irrégularité de la procédure (CE du 6 décembre 2006 [n° 287453](#)).

Le Tribunal administratif de Paris avait, quant à lui, précisé que le supérieur hiérarchique direct devait être entendu comme celui qui donne quotidiennement les instructions à l'agent évalué (TA de Paris du 11 octobre 2012).

Le Tribunal Administratif de Melun juge, à son tour, que seul le supérieur hiérarchique direct au jour de l'entretien est compétent pour mener celui-ci et pour signer le compte-rendu.

En l'espèce, un adjoint administratif qui avait fait l'objet d'une mutation interne au 31 août a contesté son compte-rendu d'entretien en arguant du fait qu'il était signé par son ancien supérieur hiérarchique.

Le Tribunal a fait droit à la demande de l'agent en considérant que « *l'entretien professionnel est un entretien annuel qui doit être mené entre le mois de janvier et le mois de mars de l'année suivante l'année de référence par le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué au jour de l'entretien, qui doit en établir et signer le compte rendu, avant qu'il soit communiqué à l'intéressé et visé par l'autorité hiérarchique à la même date.*

Que la circonstance que le fonctionnaire évalué ait changé d'affectation au cours de l'année de référence est sans incidence sur le caractère annuel de cet entretien comme sur l'autorité compétente pour en signer le compte rendu ».

Le Tribunal ajoute « *qu'il incombe toutefois à l'évaluateur de tenir compte des résultats professionnels de l'agent et de sa manière de servir au cours de la période de l'année de référence pendant laquelle il n'était pas placé sous son autorité* » (TA de Melun 10 décembre 2015 n° 1300771).

Éléments constitutifs de la rémunération des agents contractuels

[Conseil d'État du 30 mars 2016 n° 380616](#)

En application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit :

- à un traitement fixé en fonction de cet emploi,
- à une indemnité de résidence,
- le cas échéant au supplément familial de traitement,
- ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Les stipulations du contrat d'un agent qui fixent sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluent le versement de tout complément de rémunération méconnaissent ces dispositions.

Non respect d'une promesse de renouvellement à un agent contractuel

[Cour Administrative d'Appel de LYON du 7 juillet 2015, n° 13LY01925](#)

Une collectivité ne peut pas, deux mois après avoir fait une proposition de renouvellement accepté par un agent contractuel, lui notifier une décision de non-renouvellement prenant effet le lendemain.

La Cour a confirmé l'engagement de la responsabilité de la commune en raison tout d'abord du non respect de la promesse initiale mais également du non respect du délai de préavis de deux mois qui s'imposait à elle.

La collectivité a ainsi été condamnée à verser 4.000,00 € à l'agent en réparation de son préjudice morale.

Le suicide d'un agent à la suite de difficultés rencontrées avec ses supérieurs hiérarchiques doit être regardé comme présentant un lien direct avec le service

Tribunal Administratif de Rennes du 4 mai 2016, n° 1302767

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet évènement du service, le caractère d'un accident de service. Il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service, mais également si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service ([CE, Sect., 16 juillet 2014, n° 361820](#)).

Le Tribunal Administratif de Rennes fait application de cette jurisprudence dans un cas où l'agent n'était pas en service, puisqu'il bénéficiait d'un congé de maladie lorsqu'il s'est suicidé. Le tribunal relève qu'il a cependant fait le choix symbolique de commettre cet acte sur son lieu de travail et a laissé des écrits à l'attention de sa famille et des organisations syndicales indiquant sans ambiguïté que sa décision faisait suite aux difficultés rencontrées avec ses supérieurs hiérarchiques dans le cadre de ses fonctions. Le tribunal juge en conséquence que ce suicide d'un agent ayant indiqué sans ambiguïté dans une lettre que sa décision faisait suite aux difficultés rencontrées avec ses supérieurs hiérarchiques dans le cadre de ses fonctions à La Poste doit être regardé comme présentant un lien direct avec le service.

Cas justifié de refus de décharge d'activités de service pour raisons syndicales

[Cour Administrative d'Appel de PARIS, du 3 mai 2016, 13PA02213](#)

Il a été jugé que les nécessités du service s'opposent à ce qu'une décharge d'activité de service d'une durée de 161 heures par mois soit accordée à un agent. En effet, celui-ci est l'un des cinq fonctionnaires du service (dont deux étaient employés en vertu de CDD, après le départ de deux ingénieurs dont le coordinateur de la cellule).

De surcroît, l'attribution à son profit d'une décharge correspondant à l'équivalent d'un temps plein, à l'exception d'une journée, est à l'origine de dysfonctionnements du service qui devait assimiler une nouvelle réforme législative, en raison d'une diminution importante des capacités d'instruction des dossiers, alors que cette cellule souffrait déjà d'un manque de moyens (restrictions budgétaires) au regard des missions qui lui étaient dévolues ; comme l'indiquait une note.

CET et limite d'âge

[Cour Administrative d'Appel de Nantes du 24 mars 2016, n° 14NT01981](#)

La Cour précise que l'existence de congés figurant sur un compte épargne temps (CET), non pris au cours de la période d'activité de l'agent n'a pour conséquence de reporter le départ à la retraite de celui-ci au-delà de la limite d'âge applicable à son emploi.

En pareil cas, il n'appartient pas à l'employeur d'informer l'agent de la nécessité de solder son CET avant cette date.