

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



ÉDITORIAL

Une actualité juridique estivale centrée sur vos préoccupations

L'activité juridique de ces trois derniers mois a été chargée. L'essentiel est regroupé et analysé dans ce 3^{ème} numéro de votre lettre d'information juridique.

Statut et protection des agents contractuels, PPCR, concours et examens ou encore télétravail sont abordés dans ce numéro pour vous permettre d'en appréhender leurs enjeux.

Une réunion d'information juridique sera prévue début novembre afin de compléter toutes ces informations et de répondre à vos interrogations.

Jean-Baptiste OLIVIER
Directeur Général



SOMMAIRE

Édito	P.1
À la Une	P.2
Nouvelles circulaires	P.6
Jurisprudence	P.7

INDEX

Contractuels	p. 3, 4, 8
Enseignement artistique	p. 5
Filière médico-sociale	p. 5
Formation	p. 5, 7
Harcèlement	p. 8
Inaptitude physique	p. 8
Insuffisance professionnelle	p. 8
Jeunes	p. 5
Licenciement	p. 8
Nomination	p. 4
Pouvoir d'achat	p. 2
PPCR	p. 2
Protection	p. 4, 7
RIFSEEP	p. 2
Télétravail	p. 6
Titularisation	p. 3

Rémunération

Arrêtés généraux en attente des annexes pour attribuer le RIFSEEP aux infirmiers

[Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du 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'État](#)

[Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du 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'État](#)

Les arrêtés généraux portant attribution du nouveau régime indemnitaire qui repose sur les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel aux infirmiers de catégories A et B ont été publiés mais restent en attente des annexes.

Le RIFSEEP n'est donc pas encore applicable aux infirmiers territoriaux mais on connaît déjà les plafonds et le nombre de groupes.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat

[Décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

[Arrêté du 27 juin 2016 fixant au titre de l'année 2016 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2016. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

PPCR-Transfert primes/points : clause de maintien d'indice

[Décret n° 2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel](#)

Ces dispositions concernent uniquement les fonctionnaires qui bénéficient d'un maintien de leur indice à titre personnel à la date d'entrée en vigueur d'une mesure de revalorisation indiciaire dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique »

Ainsi, ils ont droit à un nombre de points d'indice majoré supplémentaires identique à celui octroyé aux agents relevant du même corps ou cadre d'emplois dans le cadre de la mesure dite du « transfert primes/points », selon les modalités suivantes :

- Au 1er janvier 2016, pour la catégorie B, + 6 points d'indice majoré pour un montant maximal d'abattement annuel de 278 €,
- Au 1er janvier 2017, pour la catégorie C, + 4 points d'indice majoré pour un montant maximal d'abattement annuel de 167 €,

Pour les catégories A l'attribution se fera en 2 temps : la première année (en 2016 ou 2017 selon le cadre d'emplois) + 4 points d'indice majoré pour un montant maximal d'abattement annuel de 167 €, puis la deuxième année (en 2017 ou 2018 selon le cadre d'emplois) + 5 points d'indice majoré pour un montant maximal d'abattement annuel de 389 €.

Pour de plus amples informations sur le transfert « primes/points », vous pouvez vous reporter à la [note d'information de la DGCL et DGAFP du 10 juin 2016](#).

Prolongation de deux ans du dispositif de titularisation applicable aux agents contractuels

[Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents](#)

Le décret met à jour les dispositions du [décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012](#) en prolongeant de deux années le dispositif de **titularisation de certains agents contractuels**, soit du 13/03/2016 au 12/03/2018, et en modifiant la **date d'appréciation des conditions d'éligibilité**, désormais fixée au 31 mars 2013.

Pour rappel, le dispositif de titularisation est accessible aux catégories d'agents suivantes :

- les **agents en contrat à durée indéterminée (CDI) au 31/03/2013** dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est **au moins égale à 50% d'un temps complet**,
- les **agents en contrat à durée déterminée (CDD)** qui ont bénéficié, au 13 mars 2012, de la **transformation de leur CDD en CDI** en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est **au moins égale à 50% d'un temps complet**,
- les **agents en CDD** :
 - recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps,
 - et justifiant au 31 mars 2013 d'une **durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès du même employeur** :
 - soit une ancienneté au moins égale à **4 années** en équivalent temps plein entre le 31 mars 2007 et le 30 mars 2013,
 - soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel les agents contractuels postulent dont au moins 2 années accomplies entre le 31 mars 2009 et le 30

mars 2013.

Il est important de signaler que l'ancienneté exigée doit avoir été accomplie auprès du même employeur. **Par conséquent, tous les agents recrutés à compter du 1er avril 2011 ne pourront remplir les conditions de durée de services et prétendre ainsi au dispositif de titularisation.**

Par ailleurs, ces agents contractuels doivent être **en fonction au 31 mars 2013** ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (congés de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, etc.).

Le nouveau décret détermine, également, l'autorité territoriale auprès de laquelle chaque agent éligible peut candidater, compte tenu de ses conditions d'emploi. Il actualise en annexe les grades des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux accessibles par la voie des **sélections professionnelles** (annexe 1 du décret) et du **recrutement réservé sans concours** (annexe 2 du décret).

Il précise enfin le contenu du bilan de mise en œuvre du plan initial de titularisation et de CDIation qui doit être **présenté au comité technique (CT)** avec le nouveau **programme de titularisation** et le rapport sur la situation des agents potentiellement éligibles :

- les prévisions de recrutements programmés ;
- le nombre de recrutements réservés par cadre d'emplois et par grade effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement. Pour la catégorie C, les données distinguent les recrutements par voie de recrutement réservé sans concours et par voie de sélection professionnelle ;
- le nombre de personnes auxquelles a été proposée une transformation ou un renouvellement de leur CDD en CDI.

Attention : la date de publication du décret fait courir le délai de présentation au CT du nouveau programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Cette présentation doit donc intervenir dans les 3 mois suivants la publication, **soit avant le 14 novembre 2016.**

< . . .

Modalités de classement d'échelon lors de la nomination d'un agent déjà fonctionnaire du 01/01/2016 au 31/12/2019

[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](#)

Ce décret permet un accompagnement de la montée en charge des **revalorisations indiciaires** mises en œuvre dans le cadre du **PPCR** et à l'avenir de la fonction publique.

Le décret précise les modalités de classement

d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Pour la période de **2016 à 2019**, les fonctionnaires territoriaux accédant à un **nouveau cadre d'emplois**, dont les règles de classement font référence à l'indice détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, sont classés en tenant compte des dispositions en vigueur au 31 décembre 2015.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux fonctionnaires classés en application d'un tableau de correspondance d'échelons ou lors d'un détachement ou d'une intégration directe. Elles entrent en vigueur le 1er janvier 2016, conformément aux dispositions de [l'article 148 de la loi de finances pour 2016](#).

Contractuels

Statut des agents contractuels

[Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents](#)

Ce même décret vient également modifier des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Il précise le champ d'application de la mesure introduite par la loi déontologie sur l'élargissement de la **revalorisation de la rémunération** aux agents contractuels en CDD, à savoir :

- agents contractuels en CDD recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de loi du 26 janvier 1984 ;
- exercice continu des fonctions ;
- auprès du même employeur.

Protection des contractuels

[Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

Comme celle des agents en CDI, l'employeur a l'obligation de réévaluer la rémunération des agents en CDD remplissant les trois conditions cumulatives, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans.

Par ailleurs, ce décret **élargit les possibilités de mise à disposition** d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales de droit public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière.

Enfin, sont clarifiées la **durée du préavis** (licenciement et démission) ainsi que celle du délai de prévenance (renouvellement des CDD) lorsque l'ancienneté de services de l'agent est égale à deux ans (deux mois).

Le décret détermine, pour les agents contractuels, les conditions d'application des articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant **droits et obligations** des fonctionnaires (liberté d'opinion, protection contre le harcèlement moral ou sexuel, etc.).

. . . >



Dans ce cadre, il fixe la **liste des actes de gestion qui ne peuvent être pris** à l'égard des intéressés

lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées dans ces articles (non renouvellement de contrat, licenciement)

Concours & examens, formation

Filière médico-sociale – Instauration d'une épreuve orale unique pour le concours d'accès à certains cadres d'emplois

[Décret n° 2016-976 du 18 juillet 2016 modifiant le décret n° 93-399 du 18 mars 1993 modifié relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux et le décret n° 2013-646 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs](#)

Le décret modifie la nature des épreuves et les modalités d'organisation du concours sur titres pour le recrutement des psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales, des biologistes, des vétérinaires, des pharmaciens territoriaux et des assistants territoriaux socio-éducatifs.

Le décret prévoit que le concours sur titres ne comporte plus qu'une épreuve orale d'admission qui consiste en un entretien avec le jury.

Modalités permettant de confier des travaux dits «réglementés» à des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle

[Décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits «réglementés»](#)

Ce décret est relatif à la procédure de dérogation

Modification de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique

[Décret n° 2016-977 du 18 juillet 2016 modifiant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique](#)

[Arrêté du 18 juillet 2016 fixant le programme des épreuves de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique](#)

Le décret crée une **phase d'admissibilité** et une **phase d'admission** à l'instar de la majeure partie des examens professionnels de promotion interne des autres filières.

Il modifie les durées de l'épreuve pédagogique et de l'entretien afin de les mettre en conformité avec les épreuves du concours interne de professeur territorial d'enseignement artistique.

permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits «réglementés» interdits par l'article L. 4153-8 du code du travail, mais susceptibles de faire l'objet de dérogations sous certaines conditions déterminées par voie réglementaire, ainsi que le prévoit l'article L. 4153-9 du code du travail.

Pour de plus amples informations sur cette procédure de dérogation, vous pouvez vous reporter à la [note d'information de la DGCL du 7 septembre 2016](#).

Rétablissement des fonctionnaires suspendus

[Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires](#)

La loi déontologie du 20 avril 2016 a modifié l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 afin de prévoir la situation des agents suspendus en cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause. Désormais, l'autorité hiérarchique doit alors procéder au rétablissement dans ses fonctions du

fonctionnaire en publiant un procès-verbal.

Ce décret prévoit donc les modalités de publicité du procès-verbal :

- accord de l'agent dans un délai d'un mois ;
- moyen approprié notamment par affichage ou support dématérialisé ;
- le procès-verbal est porté à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, des services ou établissements intéressés et des usagers, lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public) ;
- le procès-verbal de rétablissement doit contenir le visa du dernier alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 et la date de rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions.

> Nouvelles circulaires

Organisation

Guide du télétravail dans la fonction publique

[Guide DGAFP d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, mai 2016](#)

Ce guide, réalisé par la DGAFP, est destiné à **accompagner les responsables de services** de la fonction publique pour la mise en place de l'organisation du télétravail et à aider à calculer son impact.

Il se compose de deux parties : préparer la mise en œuvre du télétravail et le télétravail dans mon service.

Le guide comporte en annexe les fiches pratiques suivantes :

- Les **règles de remboursement des frais** de

déplacement et des frais de restauration applicables aux agents en télétravail ;

- La **prévention** des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- **Auto-évaluation** encadrant : mettre en place le télétravail dans mon service ;
- **Auto-évaluation** agent : télé travailler à mon domicile ;
- Référentiel commun de formation au télétravail pour les encadrants ;
- Référentiel commun de formation au télétravail pour les agents ;
- Référentiel de formation de formateurs au télétravail ;
- La **procédure d'autorisation du télétravail** ;
- Grille d'entretien de demande d'autorisation d'exercer en télétravail ;
- Rappels sur la santé-sécurité au travail.

Déclaration

Obligations déclaratives de certains collaborateurs de cabinet

[Note d'information de la DGCL du 22 juillet 2016](#)

La loi déontologie du 20 avril 2016 a complété la liste des collaborateurs d'autorités politiques tenus de produire une **déclaration d'intérêts** et une **déclaration patrimoniale** en application de la loi

< . . .

n° 2013-907 du 11 octobre 2013, pour y inclure les responsables de cabinet et notamment « directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales ».

Pour identifier les « directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet », il convient de se référer à la fonction définie par l'arrêté de nomination.

Quant aux collectivités concernées, il s'agit notamment des :

- **communes de plus de 20 000 habitants ;**
- **EPCI à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants** ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros ;
- autres EPCI dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros ;
- **régions et départements.**

La note précise également le contenu et les modalités d'exécution des obligations déclaratives pesant :

- sur les intéressés : transmission de la déclaration d'intérêts à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) dans les deux mois suivant l'entrée en fonction et à l'autorité territoriale. Transmission de la déclaration de situation patrimoniale à la HATVP dans le même délai grâce à l'application sécurisée de télé-déclaration ADEL (nouvelle déclaration dans les deux mois suivant la fin de fonction) ;
- sur l'autorité territoriale : transmission à la HATVP des arrêtés de nomination.

Selon la loi, les collaborateurs de cabinet en fonction à sa date de promulgation (21 avril 2016) et ceux qui entrent en ou quittent leurs fonctions au plus tard le 31 août 2016 doivent satisfaire à leurs obligations déclaratives avant le 1er novembre 2016.

> Jurisprudence

Formation

L'utilisation du DIF par un agent

[Arrêté Conseil d'état du 22 juillet 2016 n° 397345](#)

Le Conseil d'État rappelle que « l'utilisation du droit individuel à la formation peut porter sur des actions de formation continue portant sur **l'adaptation des fonctionnaires à l'évolution prévisible des métiers, le développement de leurs qualifications** ou l'acquisition de **nouvelles qualifications** ainsi que sur la formation de préparation aux examens et concours administratifs, la réalisation de **bilans de compétences** ou la **validation des acquis de leur expérience mais non** sur des actions de formation en vue de satisfaire à des **projets personnels ou professionnels en dehors de ce contexte professionnel**, de telles actions relevant d'un congé de formation professionnelle ».

Organisation

Obligation de moyens pour protéger les objets du personnel

[Conseil d'Etat n°387571 du 20 mai 2016](#)

Il incombe à l'établissement employeur, qui est tenu à une obligation de moyens pour protéger les objets que les personnels déposent dans les vestiaires collectifs, d'établir qu'ont été installées dans ces vestiaires des armoires conformes aux exigences de l'article R. 4228-6 du Code du travail et qu'il a pris, notamment lorsque des vols ont déjà été commis dans ces armoires, des précautions analogues à celles qu'il aurait prises pour assurer la garde de choses lui appartenant.

Agent contractuel atteint d'une inaptitude physique de manière définitive

[Conseil d'État 13 juin 2016 n° 387373](#)

Il résulte d'un **principe général du droit** dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, **ne peuvent plus occuper leur emploi** que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été **médicalement constaté** qu'un agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, **il appartient à l'employeur public de le reclasser** dans un autre emploi et, **en cas d'impossibilité**, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son **licenciement**; que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public.

Cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un adjoint administratif

[CAA de MARSEILLE 23 février 2016, 14MA00945](#)

Est fondé le licenciement pour insuffisance d'un adjoint administratif qui s'est vu reprocher de **nombreuses et incessantes fautes de frappe**, de multiples erreurs dans l'élaboration des payes de certains agents pour lesquels les changements d'échelon, l'ancienneté, le compte-épargne temps, le reclassement, le changement de catégorie, n'ont pas été pris en compte, le mauvais agencement des dossiers des personnels, l'absence de suivi de ces dossiers et enfin, l'impossibilité d'utiliser, sans commettre d'erreurs le logiciel de comptabilité, malgré la formation suivie propre à son maniement.

L'incapacité d'un directeur à gérer ses agents est un motif de nature à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle

[Conseil d'Etat, 20 mai 2016, n° 387105](#)

Le Conseil juge que c'est à bon droit qu'une communauté urbaine a licencié un directeur contractuel de la culture pour insuffisance professionnelle en se fondant sur **l'incapacité de l'intéressé à développer des relations de travail adéquates** avec ses équipes, cette insuffisante compétence managériale étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service public.

Alors même que la communauté urbaine ne contestait pas les connaissances techniques de l'intéressé en matière d'action culturelle, la fonction de directeur de la culture, de nature essentiellement managériale, ainsi que la mission de réorganisation et de rationalisation du service culturel qui lui était également confiée exigeaient des qualités professionnelles de gestion, de communication, de dialogue et de conduite du changement, ainsi d'ailleurs que sa fiche de poste le mentionnait.

En l'espèce, les carences relevées dans la manière de servir, de nature à établir son incapacité à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées, étaient corroborées par des témoignages versés au dossier et justifient un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Harcèlement moral : élément intentionnel exigé en droit pénal mais pas en droit administratif / protocole de prévention opposable à l'employeur

[CAA de MARSEILLE 09 février 2016, 14MA03847](#)

La Cour précise que le fait qu'une juridiction pénale ne reconnaisse pas la qualification de harcèlement moral en raison de l'**absence de caractérisation de l'élément intentionnel**, ne lie pas le juge administratif dans la mesure où cet élément n'est **nullement requis pour retenir**, en matière administrative, la qualification de **harcèlement moral**.

Ainsi, sont constitutifs d'un harcèlement moral, notamment les faits suivants :

- affectation dans un **emploi relevant d'un grade inférieur** ;
- **multiples changements** d'affectations et de rythmes de travail, de jour comme de nuit, **sans que ceux-ci soient justifiés** ;
- **absence d'entretiens** d'évaluation ;
- **fréquence de contrôles** administratifs et médicaux **anormalement élevée** par rapport aux contrôles habituellement pratiqués ;
- **avertissement fondé sur un motif erroné** selon lequel l'agent aurait été absent de son domicile, en dehors des heures de sorties autorisées ;
- **refus d'accorder la protection fonctionnelle** à l'agent ayant fait l'objet, à plusieurs reprises, de caricatures peu flatteuses assorties de commentaires grossiers et particulièrement désobligeants sur Facebook et dans les locaux etc.