

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



ÉDITORIAL

Un début d'année qui démarre tambour battant

Au cours des trois derniers mois de 2016, de nombreux textes sont sortis avec un impact au 1er janvier 2017.

La plus importante des actualités porte sur les nouveaux décrets du PPCR et notamment ceux des catégories C qui changent certaines dénominations de grades. On notera également que le calendrier de mise en oeuvre du RIFSEEP a été modifié.

Ces deux thématiques seront à nouveau abordées au cours des prochaines réunions d'actualités juridiques, le vendredi 27 janvier et le lundi 30 janvier dans les locaux du Centre de gestion.

Jean-Baptiste OLIVIER
Directeur Général

SOMMAIRE

Édito *P.1*

À la Une *P.2*

Nouvelles circulaires *P.11*

Jurisprudence *P.16*

INDEX

Agent de maitrise p. 7

Attachés territoriaux p. 5

Catégorie C p. 2

Déontologie P. 11

Licenciement p. 16

Maladie p. 16

PPCR p. 2

RIFSEEP p. 9

Secrétaire de mairie p. 4

Rémunération

PPCR : parution de nouveaux décrets

Poursuite de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), avec la parution de divers décrets entrant en vigueur au 1er janvier 2017 :

• Pour les catégories C

[Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B](#)

Pour l'ensemble **des cadres d'emplois de catégorie C hormis ceux d'agents de maîtrise et d'agents de police municipale** (les textes relatifs à la PM devraient paraître début 2017), les décrets applicables sont désormais :

- le Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale (modifié par le décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016),
- et le décret n°2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

Cette réforme a pour finalité de créer une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires

territoriaux de catégorie C comprenant **trois nouvelles échelles de rémunération dénommées C1, C2 et C3** (sauf pour les cadres d'emplois bénéficiant d'une échelle spécifique, à savoir les agents de maîtrise et les agents de police municipale).

Les durées des carrières sont modifiées. Ainsi, les grades classés en échelle de rémunération **C1 comportent onze échelons**. A compter du 1er janvier 2020, ces grades compteront douze échelons (pour une durée de carrière totale dans le grade de 25 ans). Les grades classés en échelle de rémunération **C2 comportent douze échelons** (pour une durée de carrière dans le grade de 25 ans).

Les grades classés en échelle de rémunération **C3 comportent dix échelons** (pour une durée de carrière dans le grade de 19 ans).

La réforme met également en place une réévaluation des grilles indiciaires des agents, avec modification de carrière au 1er janvier 2017 nécessitant le reclassement des agents (conformément aux tableaux des articles 14, 15, 16 et 17 du décret 2016-596) et sans modification de carrière en 2018, 2019, 2020.

Bornes indiciaires des échelles de rémunération au 31 décembre 2016		Bornes indiciaires des nouvelles échelles de rémunération				
			1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
Échelle 6	IB 364 - 543	C3	IB 374 - 548	IB 380 - 548	IB 380 - 548	IB 380 - 558
Échelle 5	IB 348 - 465	C2	IB 351 - 479	IB 351 - 483	IB 353 - 483	IB 356 - 486
Échelle 4	IB 342 - 432					
Échelle 3	IB 340 - 400	C1	IB 347 - 407	IB 348 - 407	IB 350 - 412	IB 364 - 432

Parallèlement à la 1ère réévaluation indiciaire du 1er janvier 2017, il convient de mettre en place l'Abattement primes/points à hauteur de 167 € par an.

Pour rappel, cet abattement est obligatoire en cas de versement du régime indemnitaire ou

d'une prime de fin d'année (article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

Ainsi au 1er janvier 2017, les grades relevant des échelles 4 et 5 fusionnent dans une nouvelle échelle C2. Cette fusion réduit donc le nombre

de grades par cadres d'emplois et modifie également les noms de ces derniers (notamment ceux placés dans les anciennes échelles 3 et 4) de la façon suivante :

Anciennes dénominations des grades	Nouvelles dénominations des grades
Adjoint administratif de 2ème classe (E3)	Adjoint administratif (C1)
Adjoint technique de 2ème classe (E3)	Adjoint technique (C1)
Adjoint du patrimoine de 2ème classe (E3)	Adjoint du patrimoine (C1)
Adjoint d'animation de 2ème classe (E3)	Adjoint d'animation (C1)
Aide opérateur des A.P.S. (E3)	Opérateur des A.P.S. (C1)
Agent social de 2ème classe (E3)	Agent social (C1)
Adjoint administratif de 1ère classe (E4)	Adjoint administratif principal de 2ème classe (C2)
Adjoint technique de 1ère classe (E4)	Adjoint technique principal de 2ème classe (C2)
Adjoint du patrimoine de 1ère classe (E4)	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (C2)
Adjoint d'animation de 1ère classe (E4)	Adjoint d'animation principal de 2ème classe (C2)
Opérateur des A.P.S. (E4)	Opérateur des A.P.S. qualifié (C2)
Agent social de 1ère classe (E4)	Agent social principal de 2ème classe (C2)
A.T.S.E.M. de 1ère classe (E4)	A.T.S.E.M. principal de 2ème classe (C2)
Auxiliaire de puériculture de 1ère classe (E4)	Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe (C2)
Auxiliaire de soins de 1ère classe (E4)	Auxiliaire de soins principal de 2ème classe (C2)
Garde champêtre principal (E4)	Garde champêtre chef (C2)

Ce changement de dénomination des grades nécessitera, dès le début d'année, la mise à jour de votre tableau des effectifs.

Parallèlement au reclassement des agents de catégorie C au 1er janvier 2017, il conviendra de mettre en place l'abattement primes/points à hauteur de 167,00 € par an (ou 13,92 € de précompte mensuel) mais uniquement pour les fonctionnaires qui perçoivent un régime indemnitaire.

La réforme crée une cadence unique d'avancement d'échelon basée sur la durée maximum. À compter du 1er janvier 2017, il n'est donc plus possible de procéder à des avancements d'échelon au minimum.

Enfin, la réforme **unifie les conditions d'avancement de grade et de classement** dans le nouveau grade conformément à un tableau de correspondance.

Ainsi et sauf exceptions (agents de maîtrise, agents de police municipale), les dispositions concernant les

conditions d'avancement de grade et de classement figurent désormais dans le décret commun à la catégorie C et non plus dans les statuts particuliers.

Nouvelles Conditions d'avancement de grade de C1 vers C2 :

1° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant **atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs** dans ce grade (conditions inchangées)

2° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le **5e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade** (anciennes conditions pour accéder au grade d'adjoint administratif 1ère classe : avoir atteint le 7ème échelon du grade d'adjoint administratif de 2ème classe et au moins 10 ans services dans le

grade).

Nouvelles conditions d'avancement de grade de C2 vers C3 :

Ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant **au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant**

au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade (anciennes conditions pour accéder au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe : deux ans d'ancienneté dans le 6e échelon du grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade).

Pour rappel : Selon le Ministère de la fonction publique, la réforme en cours relative aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » **concerne les seuls fonctionnaires et non les agents contractuels** qui ne bénéficient pas à proprement parler, d'une « carrière ».

Des **mesures propres aux agents contractuels** ont été récemment adoptées afin de leur garantir un meilleur parcours professionnel : prolongation de deux années du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, extension à certains agents en CDD des dispositions relatives à l'évolution de la rémunération jusqu'alors réservées aux seuls agents en CDI (voir Réponse du Ministère de la Fonction Publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016).

• **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](#)

Ce cadre d'emplois étant en voie d'extinction, **les dispositions relatives au recrutement et au classement sont abrogées**, sauf en ce qui concerne le recrutement par voie de mutation.

Par ailleurs et comme pour tous les autres cadres d'emplois, il bénéficie de la mise en œuvre du PPCR.

Ainsi, la durée de carrière est revue. Le grade compte désormais **11 échelons (au lieu de 12)** pour une durée de carrière dans le grade de 26 ans et 6 mois. L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale disparaît au profit d'une **cadence unique d'avancement**.

Enfin, ce cadre d'emplois bénéficie d'une **revalorisation de sa grille indiciaire**, avec modification de carrière au 1er janvier 2017 nécessitant le reclassement des agents (conformément aux tableaux de l'article 5 du décret 2016-1734) et sans modification de carrière en 2018, 2019.

Bornes indiciaires de rémunération au 31 décembre 2016	Nouvelles bornes indiciaires		
	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
IB 374 - 695	IB 422 - 707	IB 430 - 714	IB 437 - 722

Parallèlement à la 1ère réévaluation indiciaire du 1er 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 1er janvier 2018.

Pour rappel, **cet abattement est obligatoire en cas de versement du régime indemnitaire ou d'une prime de fin d'année** (article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

• 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](#)

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est désormais structuré en **quatre grades** dont un en voie d'extinction.

Ainsi, ce cadre d'emplois est composé des grades d'**attaché**, d'**attaché principal** et d'**attaché hors classe**, le grade de **directeur territorial** est, quant à lui, placé en voie d'extinction.

À compter du 1er janvier 2017, il n'est donc plus possible d'avancer au grade de directeur. Toutefois pour permettre une meilleure mobilité des agents titulaire de ce grade, le seuil démographique est réduit de 40.000 à 10.000 habitants.

Le grade d'attaché hors classe est un **grade à accès fonctionnel (GRAF)** accessible aux agents occupant certains emplois ou certaines fonctions comportant un niveau élevé de responsabilités.

Les durées de carrière sont également revues. Le grade d'**attaché** compte désormais **11 échelons (au lieu de 12)** pour une durée de carrière dans le grade de 26 ans.

Le grade d'**attaché principal** comporte **9 échelons jusqu'en 2019 puis 10 échelons en 2020**, soit 18 ans puis 21 ans de durée de carrière.

Le grade d'**attaché hors classe** compte **six échelons et un échelon spécial**, soit 11 ans et 6 mois de durée de carrière.

Le grade de **directeur** comprend toujours **7 échelons** pour une durée de carrière de 16 ans.

De la même façon que pour les autres cadres d'emplois, l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale disparaît au profit d'une **cadence unique d'avancement**.

Lors de la nomination dans ce cadre d'emplois, les **règles de reprise des services publics ou privés restent inchangées**. Cependant, le décret crée une 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.

Les conditions d'avancement de grade sont révisées au 1er janvier 2017 et le classement dans le nouveau grade est établi conformément à un tableau de correspondance.

Les nouvelles conditions d'avancement de grade sont les suivantes :

Le grade d'attaché principal est accessible :

- **Après un examen professionnel**, aux attachés qui justifient au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de **trois ans de services effectifs** dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont **atteint le 5ème échelon du grade d'attaché** (au lieu d'au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon),

- Aux attachés qui justifient, 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 ont **atteint le 8ème échelon du grade d'attaché** (au lieu d'au moins un an d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade d'attaché).

Le décret introduit une disposition dérogatoire permettant aux fonctionnaires qui, au 1er janvier 2017, détiennent le grade d'attaché et auraient réuni les anciennes conditions pour une promotion au grade d'attaché principal au plus tard au titre de l'année 2018, d'être inscrits sur le tableau d'avancement de grade à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures.

Le grade d'attaché hors classe est accessible :

- Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, aux **attachés principaux ayant atteint au moins le 5ème échelon** de leur grade

ainsi qu'aux **directeurs territoriaux ayant atteint au moins le troisième échelon** de leur grade et justifiant :

- o Soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985, à la date d'établissement du tableau d'avancement

- o Soit de huit années de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966, à la date d'établissement du tableau d'avancement

- o Soit de huit années d'exercice, dans un cadre d'emplois de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité :

- Du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui du directeur général des services dans des collectivités de 10 000 à moins de 40 000 habitants,

- Du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui des emplois fonctionnels de direction dans les collectivités de 40 000 à moins de 150 000 habitants, dans les départements de moins de 900 000 habitants et dans les SDIS et dans les régions de moins de 2 000 000 d'habitants,

- Du niveau hiérarchique au plus inférieur de deux niveaux à celui des emplois fonctionnels de direction dans les communes de 150 000 habitants et plus, les départements de 900 000 habitants et plus, les SDIS, les régions de 2 000 000 d'habitants

Dans tous les cas, les services pris en compte doivent être effectués en qualité du titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des attachés ou d'un corps ou cadre d'emplois comparable (excluant les services accomplis en qualité d'attaché territorial).

- Par voie d'inscription au tableau d'avancement, aux attachés principaux et aux directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. **Les attachés principaux doivent justifier de trois ans d'ancienneté au 9ème échelon** de leur grade et **les directeurs territoriaux doivent avoir atteint le 7ème échelon** de leur grade

Toutefois selon le texte, une nomination au grade d'attaché hors classe à ce titre ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues dans le 1er cas.

Au surplus, le décret créé un **quota** selon lequel, 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.

Enfin, ce cadre d'emplois bénéficie d'une revalorisation de ses grilles indiciaires, avec modification de carrière au 1er janvier 2017 nécessitant le reclassement des agents (conformément aux tableaux de l'article 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 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
Attaché hors classe	-	IB 784 - HEA	IB 790 - HEA	IB 797 - HEA	IB 797 - HEA
Directeur	IB 701 - 985	IB 713 - 999	IB 719 - 1005	IB 722 - 1015	IB 722 - 1020
Attaché principal	IB 504 - 966	IB 579 - 979	IB 585-985	IB 593 - 995	IB 593 - 1015
Attaché	IB 379 - 801	IB 434 - 810	IB 441 - 816	IB 444 - 821	IB 444 - 821

Parallèlement à la 1ère réévaluation indiciaire du 1er 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 1er janvier 2018.

Pour rappel, cet abattement est obligatoire en cas de versement du régime indemnitaire ou d'une prime de fin d'année (article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

• Agents de maîtrise territoriaux

[Décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux](#)

[Décret n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux](#)

Le texte crée un nouvel échelonnement indiciaire spécifique pour les deux grades du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

Ainsi, le grade d'**agent de maîtrise** compte désormais **13 échelons (au lieu de 12)** pour une durée de carrière dans le grade de 27 ans. Le grade d'**agent de maîtrise principal** comporte **10 échelons (au lieu de 9)**, soit 20 ans de durée de carrière.

De la même façon que pour les autres cadres d'emplois, l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale disparaît au profit d'une cadence unique d'avancement.

Les conditions d'avancement de grade sont révisées au 1^{er} janvier 2017 et le classement dans le nouveau grade est établi conformément à un tableau de correspondance.

Les nouvelles conditions d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal sont les suivantes : justifier d'un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et de quatre ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise (au lieu d'un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et 6 ans de service effectifs en qualité d'agent de maîtrise)

Enfin, **les conditions de promotion interne sont également modifiées au 1^{er} janvier 2017**, désormais, le grade d'agent de maîtrise est ouvert par voie de promotion interne :

- 1) aux adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{re} classes ou aux adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{re} classes des établissements d'enseignement **comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques**
- 2) aux adjoints techniques territoriaux ou aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement **comptant au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques** et admis à un examen professionnel.

À noter : ces conditions étant plus favorables aux agents, le Cdg60, organisateur de l'examen professionnel d'accès au grade d'agent de maîtrise par voie de promotion interne 2017, ouvrira une nouvelle période d'inscription du 7 février au 15 mars 2017 afin de permettre aux agents qui rempliraient ces nouvelles conditions de passer cet examen.

Enfin, le cadre d'emplois des agents de maîtrise bénéficie d'une grille indiciaire spécifique, avec modification de carrière au 1^{er} janvier 2017 nécessitant le reclassement des agents (conformément aux tableaux de l'article 13 du décret 2016-1382) et sans modification de carrière en 2018, 2019, 2020.

Bornes indiciaires de rémunération au 31 décembre 2016		Nouvelles bornes indiciaires			
		1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
Agent de maîtrise principal	IB 366 - 574	IB 374 - 583	IB 381 - 586	IB 381 - 586	IB 382 - 597
Agent de maîtrise	IB 348 - 465	IB 353 - 549	IB 355 - 543	IB 355 - 551	IB 360 - 562

Parallèlement à la 1^{ère} réévaluation indiciaire du 1^{er} janvier 2017, il convient de mettre en place l'Abattement primes/points à hauteur de 167 € par an.

Pour rappel, cet abattement est obligatoire en cas de versement du régime indemnitaire ou d'une prime de fin d'année (article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

• **Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives**

[Décret n° 2016-1880 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-364 du 1^{er} 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 1^{er} 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.

Le cadre d'emplois est ainsi composé de deux grades : **conseiller des APS** et **conseiller principal des APS**, les 1^{ère} et 2^{ème} classe du grade d'avancement sont fusionnées en une seule et même classe.

Les durées de carrière sont également revues. Le grade de **conseiller des APS** compte désormais **11 échelons (au lieu de 12)** pour une durée de carrière dans le grade de 26 ans.

Le grade de **conseiller principal des APS** comporte **9 échelons jusqu'en 2019 puis 10 échelons en 2020**, soit 18 ans puis 21 ans de durée de carrière.

Lors de la nomination dans ce cadre d'emplois, **les règles de reprise des services publics ou privés restent inchangées**. Cependant, le décret crée une bonification d'ancienneté de 2 ans pour les agents recrutés ayant présenté lors du concours externe de conseiller des APS une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat, au titre de la préparation du doctorat.

Les conditions d'avancement de grade sont révisées au 1^{er} janvier 2017 et le classement dans le nouveau grade est établi conformément à un tableau de correspondance.

Les nouvelles conditions d'avancement de grade sont les suivantes :

Le grade de conseiller principal est accessible :

- **Après un examen professionnel**, aux conseillers qui justifient au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de **trois ans de services effectifs** dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont **atteint le 5^{ème} échelon du grade de conseiller des APS** (au lieu d'au moins un an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon),

- Aux conseillers qui justifient, 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 ont **atteint le 8^{ème} échelon du grade de conseiller des APS** (au lieu d'au moins un an d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon).

Le décret introduit une disposition dérogatoire permettant aux fonctionnaires qui, au 1^{er} janvier 2017, détiennent le grade de conseiller des APS et auraient réuni les anciennes conditions pour une promotion au grade de conseiller principal des APS au plus tard au titre de l'année 2018, d'être inscrits sur le tableau d'avancement de grade à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures.

Enfin, ce cadre d'emplois bénéficie d'une revalorisation de ses grilles indiciaires, avec modification de carrière au 1^{er} janvier 2017 nécessitant le reclassement des agents (conformément aux tableaux de l'article 11 du décret 2016-1880) et sans modification de carrière en 2018, 2019, 2020.

Bornes indiciaires de rémunération au 31 décembre 2016		Nouvelles bornes indiciaires			
		1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
Conseiller principal des APS	IB 563 - 966	IB 579 - 979	IB 585-985	IB 593 - 995	IB 593 - 1015
Conseiller des APS	IB 379 - 780	IB 434 - 810	IB 441 - 816	IB 444 - 821	IB 444 - 821

Parallèlement à la 1^{ère} réévaluation indiciaire du 1^{er} 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^{er} janvier 2018.

Pour rappel, cet abattement est obligatoire en cas de versement du régime indemnitaire ou d'une prime de fin d'année (article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

RIFSEEP : modification du calendrier de mise en oeuvre

[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'État](#)

[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'État](#)

[Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de](#)

[surveillance et de magasinage 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](#)

Le décret du 27 novembre 2016 et l'arrêté du 27 décembre 2016 viennent modifier le calendrier de mise en oeuvre 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 oeuvre du RIFSEEP est le suivant :

Filières - Cadres d'emplois	Corps de référence	Date d'effet
Technique		
Ingénieurs en chef territoriaux	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	1 ^{er} janvier 2017
Adjoints techniques territoriaux	Adjoints techniques du ministère de l'intérieur	1 ^{er} janvier 2017
Agents de maîtrise territoriaux		1 ^{er} janvier 2017
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	1 ^{er} janvier 2018

Filières - Cadres d'emplois	Corps de référence	Date d'effet
Sociale / Médico-sociale		
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	Inspecteurs de la santé publique, vétérinaires	1er janvier 2017
EJE	Educateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles	1er juillet 2017
Psychologues territoriaux	Psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse	1er juillet 2017
Médecins territoriaux	Médecins inspecteurs de santé publique	1er juillet 2017
Puéricultrices cadres de santé	Cadres de santé civils du ministère de la défense	Pas concernés réexamen au 31 décembre 2019
Cadres de santé, infirmiers, rééducateur et assistant médicot techniques		
Puéricultrices territorial	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense	
Infirmiers territoriaux en soin		
Infirmiers territoriaux		
Auxiliaires de soins territoriaux	aides-soignants des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles	
Auxiliaires de puériculture		
Culturelle		
Conservateur du Patrimoine	Conservateurs du patrimoine	1er janvier 2017
Adjoint du patrimoine	Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture	1er janvier 2017
Conservateurs des bibliothèques	Conservateurs des bibliothèques	1er septembre 2017
Attaché de conservation du patrimoine	Bibliothécaires	1er septembre 2017
Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaires	1er septembre 2017
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires assistants spécialisés	1er septembre 2017
Professeurs d'enseignement artistique	Professeurs certifiés	Pas concernés réexamen au 31 décembre 2019
Assistants d'enseignement artistique		
Sportive		
Conseillers des APS	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	Pas concernés réexamen au 31 décembre 2019

Attention : 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, il n'est toujours pas possible de généraliser la mise en place du RIFSEEP.

Chaque cadre d'emplois bénéficiera du nouveau régime indemnitaire **au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels** des corps de référence à l'État.

Ainsi, en l'absence d'arrêté ministériel publié au journal officiel, le RIFSEEP n'est applicable, à ce jour, ni aux adjoints techniques territoriaux ni aux agents

de maîtrise territoriaux.

Cependant, la parution de l'arrêté du 30 décembre

2016 permet l'application au 1er janvier 2017 du RIFSEEP aux cadres d'emplois des adjoints du patrimoine avec les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions	Plafond Annuel IFSE	Plafond annuel IFSE (agent logé)	Plafond annuel CIA	Plafond global FPT (agent non logé)
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €

> Nouvelles circulaires

Organisation

Déontologie : 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, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, est venue modifier les articles 25 ter, 25 quinquies et 25 nonies de la loi n° 83-634 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.**

Le premier décret fixe la **liste des emplois concernés par la transmission préalable à leur nomination d'une déclaration d'intérêts**, à savoir :

- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions et des départements;
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants ;
- Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- Directeur général et directeur général adjoint :
 - o Des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - o Des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - o Des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - o Du Centre national de la fonction publique territoriale ;
 - o Des centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
 - o Des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

o Des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

- Directeur :

o De délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;

o De caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 habitants ;

- Directeur et directeur adjoint d'autres établissements publics assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants

La nomination sur ces emplois est donc conditionnée à la transmission préalable, sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel ou par voie dématérialisée de manière sécurisée, par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination

Selon le décret, cette déclaration porte notamment sur **les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification, les activités de consultant exercées à la date de la nomination et au cours des cinq années précédant la date de la déclaration**, la participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société, les participations financières directes dans le capital d'une société, les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin, Les fonctions et mandats électifs exercés à la date de la nomination.

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.

À noter : Les fonctionnaires et agents qui occupent, à la date du 1er février 2017, l'un des emplois mentionnés ci-dessus doivent transmettre, à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, leur déclaration d'intérêts dans un délai de six mois à

compter de cette date, **soit le 1er août 2017.**

Le deuxième décret fixe une **liste plus restreinte des emplois** concernés par **la transmission d'une déclaration de situation patrimoniale**, à savoir :

- Les emplois de directeur général des services des régions, des départements ainsi que des communes de plus de 150 000 habitants ;

- Les emplois de directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :

o Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants ;

o Les syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

o Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

o Le Centre national de la fonction publique territoriale;

o Les centres interdépartementaux mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

o Les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

o Les caisses de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants.

Dans un délai de 2 mois suivant la nomination dans l'un de ces emplois, le fonctionnaire adressé par voie électronique au président de la **Haute Autorité pour la transparence de la vie publique** avec demande d'avis de réception **une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale** concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis.

Le décret renvoie à l'annexe 1 du décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence

de la vie publique pour déterminer le contenu de cette déclaration.

Ainsi, celle-ci porte notamment sur les immeubles bâtis et non bâtis, les parts de sociétés civiles immobilières, les autres valeurs mobilières non cotées en Bourse, les instruments financiers, les assurances vie, les comptes bancaires courants et les produits d'épargne, les véhicules à moteur, les biens mobiliers, immobiliers et les comptes détenus à l'étranger, etc.

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.

À noter : Les fonctionnaires et agents qui occupent, à la date du 1er février 2017, l'un des emplois mentionnés ci-dessus doivent transmettre, au Président de la Haute Autorité, leur déclaration de situation patrimoniale dans un délai de six mois à compter de cette date, **soit le 1er août 2017.**

Enfin, en ce qui concerne les collaborateurs de cabinet, la note d'information du ministère précité rappelle que **les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet notamment des maires des communes de plus de 20.000 habitants ou des Présidents des EPCI de plus de 20.000 habitants** sont soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts et de déclaration de situation patrimoniale.

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.**

Ainsi, 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.**

Enfin, 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.

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui empêchent le reclassement d'un agent contractuel licencié ainsi que les décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

CHSCT

[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](#)

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

Pour rappel, les collectivités et établissements sont tenus de créer un CHSCT dès qu'ils atteignent un effectif de cinquante agents. En-dessous de ce seuil, les attributions des CHSCT sont exercées par le comité technique dont relève la collectivité ou l'établissement public.

• Formation des membres des CHSCT

Durée et objectifs de la formation

Les représentants du personnel siégeant en CHSCT bénéficient d'une **formation d'une durée minimale de 5 jours au cours du 1er semestre de leur mandat**. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

À cette occasion, **l'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents**, le cas échéant.

Cette formation doit permettre aux représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

- De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule **pendant les heures de service**. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

Les représentants du personnel siégeant en CHSCT **peuvent** également bénéficier d'un **congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité d'une durée maximale de 2 jours ouvrables** pouvant être utilisé en 2 fois.

Il doit permettre de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein d'un organisme de formation choisi par l'agent.

Ce congé pour formation est **compris dans les 5 jours au minimum** de formation dont bénéficient les membres des CHSCT au cours du premier semestre de leur mandat de 4 ans.

Il est distinct du contingent de 12 jours annuels de formation syndicale prévu par la loi (Article 57 7° bis de la loi du 26 janvier 1984)

• Procédure à suivre concernant le congé pour formation

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins 1 mois avant le début de la formation.

La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéficiaire de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent.

Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la CAP au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions.

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le 15^{ème} jour qui précède le début de la formation.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale dans les conditions prévues à l'article R. 4614-34 du code du travail.

À son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité.

En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge.

• Autorisations d'absence des membres des CHSCT

Une **autorisation d'absence** est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation du comité réalisant des **enquêtes ou des visites** en matière de prévention des risques **et dans toute situation d'urgence**, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives.

Par ailleurs, les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres du comité, bénéficient également, pour l'exercice de leurs missions, d'un **contingent annuel d'autorisations d'absence**.

Ce contingent est fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Il est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une **demi-journée minimum** qui peuvent être programmées.

L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée au membre du comité sous réserve des nécessités du service :

Nombre d'agents relevant du CHSCT	Nombre de jours d'autorisations d'absence / an	
	Membres titulaires et suppléants	Secrétaires
0 à 199	2	2
200 à 499	3	4
500 à 1 499	5	6
1 500 à 4 999	10	12
5 000 à 9 999	11	14
Plus de 10 000	12	15

Concours & Examens

Modalités d'inscription et de suivi des lauréats des concours

[Décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret précise les modalités du suivi des lauréats inscrits sur une liste d'aptitude. Les autorités organisatrices du concours proposent notamment une réunion d'information au cours de l'année suivant l'inscription et des entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste.

> Jurisprudence

Nomination

Pas de transformation tacite d'un CDD en CDI

[Cour administrative d'appel \(CAA\) de Paris 27 septembre 2016 n° 15PA02772](#)

La Cour rappelle qu'un contrat à durée déterminée conclu en méconnaissance de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et du décret du 15 février 1988 relatif aux contractuels, pour une durée conduisant en cours d'exécution du contrat à dépasser la durée maximale d'emploi de 6 années **n'est pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée**.

Elle ajoute que même si le renouvellement de contrat pour une durée de 3 ans a conduit, en cours d'exécution de ce contrat, à dépasser la durée maximale d'emploi de 6 années, l'administration pouvait légalement décider de ne pas reconduire le contrat pour une durée indéterminée à l'expiration de la dernière période d'emploi en contrat à durée déterminée.

Licenciement

Entretien de licenciement et maladie

[Cour d'Administrative d'Appel de Nancy 10 mai 2016 n° 15 NC00531](#)

Aux termes de l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le licenciement d'un agent contractuel ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Dès lors que l'administration est en mesure de constater l'impossibilité dans laquelle l'agent se trouve d'assister à cet entretien, elle doit procéder à une nouvelle convocation afin de permettre à l'intéressé de bénéficier de cette garantie.

En l'espèce, une commune a reçu l'avis d'arrêt de travail d'un agent contractuel faisant l'objet d'une procédure de licenciement, le jour prévu pour l'entretien préalable.

Dans ces conditions et **même en l'absence de demande de l'intéressé en ce sens, la commune devait procéder à une nouvelle convocation**.

À défaut, la privation de cette garantie entache d'illégalité la décision de licenciement.

Suppression de poste d'un stagiaire

[Conseil d'État 5 octobre 2016 n° 386802](#)

Le Conseil d'Etat affirme que le principe général du droit qui impose de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, **ne confère pas aux fonctionnaires stagiaires**, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, **un droit à être reclassés** dans l'attente d'une titularisation en cas

de suppression de leur emploi.

En revanche, il précise que lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, le cas échéant, en application de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **réinscrit de droit, à sa demande, sur la liste d'aptitude** prévue à cet article.

Contentieux

Indemnisation du CET en cas de maladie avant le départ en retraite

[Conseil d'État 23 novembre 2016 n° 395913](#)

Le Conseil retient que les textes législatifs et réglementaires en vigueur n'ont pas pour objet ou pour effet d'instituer un droit à rémunération des jours épargnés sur un compte épargne-temps qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé maladie préalablement à sa cessation de fonctions.

Ainsi et **faute de délibération** de la collectivité en ce sens, **l'agent ne peut obtenir** maladie avant son départ à la retraite.

Révocation pendant un congé maladie

[Conseil d'État 6 juillet 2016 n° 392728](#)

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire dirigée contre un magistrat qui soutenait l'illégalité de sa révocation dans la mesure où la date d'effet de cette sanction aurait dû être reportée à l'expiration de son congé maladie, le Conseil d'État juge que « **la circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation** ».