

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



## ÉDITORIAL

### PPCR et RIFSEEP à nouveau au programme

L'actualité relative au PPCR a été si chargée ces deux derniers mois, ainsi nous avons jugé nécessaire d'en faire un hors-série disponible dans la même rubrique que cette lettre.

Au programme de ce numéro les dernières nouveautés réglementaires, les nouvelles circulaires et jurisprudences qui ont marqué ces deux derniers mois.

Tous ces sujets seront abordés lors des prochaines réunions juridiques organisées les 29 mai à Beauvais, 30 mai à Chantilly et 1er juin 2017 à Armancourt. Vous pouvez vous inscrire sur le site internet du Cdg60 ou par courriel à [communication@cdg60.com](mailto:communication@cdg60.com).

**Jean-Baptiste OLIVIER**  
Directeur Général

## SOMMAIRE

Édito	P.1
À la Une	P.2
Nouvelles circulaires	P.4
Jurisprudences	P.6

## INDEX

Déontologie	p. 2
Disponibilité	p. 6
Formation	p. 4
Licenciement	p. 8
Maladie	p. 4
Mobilité	p. 3
PPCR	p. 5
RIFSEEP	p. 5
Statut	p. 7
Temps de travail	p. 4, 7

## Déontologie

### Création du référent déontologue

[Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique](#)

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

Selon la loi, le référent déontologue a donc pour mission d'apporter au demandeur tout conseil utile **au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés par le statut général** :

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

Le décret du 10 avril 2017 vient donc définir les modalités de désignation du référent déontologue dans la fonction publique.

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

La désignation du référent se fait par la voie d'arrêté pris par l'autorité territoriale, « à l'exception des

collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion où il est désigné par le président du centre de gestion ».

Selon le texte, le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions, sans plus d'explication.

Cette mission peut être assurée par :

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

(Le ou) les référents déontologues sont désignés pour une durée fixée par décision de l'autorité territoriale et qui ne peut être modifiée qu'avec leur accord exprès. Au terme de cette période, il peut être procédé, dans les mêmes conditions, au renouvellement de leurs missions

Sauf en cas de désignation d'une personne extérieure, (le ou) les référents déontologues sont des fonctionnaires (en activités ou retraités), ou des agents contractuels obligatoirement en CDI.

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

Cette désignation fait également l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés [aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration](#).

Le décret prévoit les obligations respectives de l'autorité territoriale (fourniture des moyens matériels, notamment informatiques, permettant

l'exercice effectif de la mission) et du référent déontologue (respect du secret et de la discrétion professionnels).

Enfin, si des faits susceptibles d'être qualifiés

de conflit d'intérêts sont signalés au référent déontologue, celui-ci apporte aux personnes concernées tout conseil de nature à faire cesser le conflit.

## Mobilité

### Mobilité fonction publique

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

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

Seconde ordonnance à être prise sur le fondement de l'article 83 de la loi déontologie du 20 avril 2016, après celle du 19 janvier dernier relative au compte personnel d'activité, cette ordonnance comporte diverses dispositions destinées à favoriser la mobilité des fonctionnaires concernant la structuration de certains corps et cadres d'emplois de la fonction publique et les obligations pesant sur les employeurs.

Tout d'abord, elle prévoit la **possibilité de création de cadres (d'emplois ou corps) inter-fonction publique**, pour les fonctionnaires relevant de la même catégorie et appartenant à au moins deux fonctions publiques.

Le Rapport indique que « *dans la mesure où les personnels concernés seront amenés à exercer des missions de même nature, ces dispositions statutaires pourront autoriser leurs membres à être nommés ou promus dans un grade pour pourvoir un emploi vacant dans l'un des corps ou cadres d'emplois régi par des dispositions communes : elles favoriseront ainsi la mobilité, entre plusieurs fonctions publiques, d'agents*

*exerçant les mêmes missions* ».

Ensuite, l'obligation des employeurs d'assurer la publicité, auprès des centres de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale des postes vacants ou susceptibles de l'être est renforcée, par le biais de la création d'un « espace numérique commun ».

Un décret d'application interviendra pour une mise en accessibilité de cet espace au plus tard au 1er janvier 2019.

De plus, l'ordonnance prévoit la **portabilité du Compte Epargne Temps** en cas de mobilité dans la fonction publique, c'est-à-dire entre les fonctions publiques.

Les modalités de transfert du CET seront définies par décret.

En outre, le fonctionnaire détaché qui fait l'objet d'un avancement de grade dans son cadre d'emploi d'origine pourra bénéficier de celui-ci immédiatement sans attendre le renouvellement de son détachement ou sa réintégration (sous réserve, néanmoins, de l'existence d'une vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale d'accueil).

Enfin, le dispositif des **sélections professionnelles** issu de la **Loi Sauvadet de 2012, prolongé** par la loi déontologie de 2016, est de nouveau prolongé jusqu'en 2020 pour **les agents contractuels des établissements publics de l'État**.

Cette prolongation ne concerne donc **pas les agents contractuels territoriaux**.

## Maladie

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

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

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

été reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

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

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

## Formation

### **Formation et entraînement à l'armement des gardes champêtres**

[Arrêté du 14 avril 2017 relatif aux formations préalable et d'entraînement à l'armement des gardes champêtres](#)

Pris en application du [décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016](#) relatif aux conventions locales de sûreté des transports collectifs et aux conditions d'armement des agents de police municipale, des

gardes champêtres et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP, l'arrêté cité ci-dessus impose aux gardes champêtres une obligation de formation préalable, ainsi qu'une durée d'entraînement annuelle afin de pouvoir bénéficier d'une autorisation de port d'arme.

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

## > Nouvelles circulaires

### *Temps de travail*

### **Circulaire du ministère de la fonction publique relative à l'application des règles en matière de temps de travail**

[Circulaire du 31 mars 2017 NOR : RDFS1710891C](#)

Suite au rapport de mai 2016 de la mission présidée par Monsieur Philippe Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique, la circulaire vient rappeler les grands principes de la réglementation applicable dans les trois versants de la fonction publique aux obligations annuelles de travail, aux autorisations spéciales d'absence, aux modalités d'attribution des jours de réduction du temps de travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes.

**FAQ relative au PPCR**

<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/mise-oeuvre-protocole-sur-parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations-ppcr-faq>

Dans le cadre des questionnements relatifs aux PPCR, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a rédigé une Foire Aux Questions (FAQ) à l'attention des collectivités.

**RIFSEEP****Circulaire relative à la mise en place du RIFSEEP** [du 7 juin 2010 n° 312506](#)).

[Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la FPT](#)

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

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

Les collectivités semblent donc dans l'obligation de mettre en place les deux composantes du RIFSEEP, quitte à ne pas verser de CIA.

Cette interprétation ministérielle apparaît, toutefois, contraire à la jurisprudence administrative relative au principe de parité selon laquelle : « *il résulte des dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 qu'il revient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'État.* » ([Conseil d'État](#)

Ainsi, le principe de parité n'oblige pas une collectivité à instituer les mêmes primes que celles que percevaient les agents de l'État.

De ce fait et à notre sens, il n'y pas d'obligation pour une collectivité d'instaurer obligatoirement le CIA.

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

Néanmoins, il semble juridiquement infondé d'affirmer que ces primes ne peuvent plus être attribuées alors que les décrets instaurant lesdites primes sont toujours en vigueur et parfaitement applicables.

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

Sur ce point, la circulaire indique : « *il est préférable de ne pas attendre que tous les corps équivalents de la FPE soient passés au RIFSEEP, mais plutôt de prendre des délibérations pour les cadres d'emplois concernés au fur et à mesure, compte tenu de l'échelonnement dans le temps du passage au RIFSEEP des corps de la FPE* ».

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

pour les agents.

- Le rappel des prérogatives du comptable public.

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

Il peut signaler ce fait au préfet en charge du contrôle de légalité.

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

La circulaire précise que « *les cadres d'emplois d'ores et déjà concernés par le RIFSEEP sont depuis le 1er janvier 2017 :*

- les adjoints techniques,
- les agents maîtrise,
- les ingénieurs en chef,
- les conservateurs du patrimoine,
- les adjoints du patrimoine,
- les biologistes, vétérinaires, pharmaciens ».

Cependant, cette affirmation est erronée dans la mesure où les arrêtés instaurant le RIFSEEP pour les corps équivalents de la FPE ne sont toujours parus (à savoir ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (ingénieurs en chef), les inspecteurs de la santé publique vétérinaires (biologistes, vétérinaires, pharmaciens) les conservateurs du patrimoine, les adjoints techniques du ministère de l'Intérieur (adjoints techniques et agents de maîtrise).

À ce jour, il est donc juridiquement impossible, conformément au principe de parité, de délibérer pour mettre en œuvre le RIFSEEP pour les cadres d'emplois précités.

Interrogés par le service juridique du Cdg60, les services de la préfecture ont fait suivre la réponse de la DGCL sur ce point : « *il faut attendre la publication au JO des arrêtés d'adhésion des corps de référence de la FPE, avant de délibérer pour les cadres d'emplois correspondants de la FPT.*

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

## > Jurisprudences

### Réintégration

#### Réintégration après une disponibilité pour convenances personnelles

[CAA Bordeaux, 3 janvier 2017, req. n° 15BX01745](#)

La Cour d'Appel rappelle qu'à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles d'une durée supérieure à trois ans, un fonctionnaire a le droit d'obtenir sa réintégration dans un délai raisonnable, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent dans son grade.

En l'espèce, après 9 ans de disponibilité pour convenance personnelle, un ETAPS a demandé à 3 reprises sa réintégration dans la collectivité.

La collectivité a refusé cette demande de réintégration mais a postérieurement procédé à 3 recrutements

dont un sur un poste d'ETAPS.

La collectivité a alors fait valoir que l'agent nommé était employé sur ce poste en CDD depuis le 1er janvier 2004, puis a vu son contrat transformé en CDI à compter du 13 mars 2012 en application de la loi SAUVADET et enfin était inscrit sur la liste d'aptitude au grade d'ETAPS à la suite de sa réussite au concours.

Toutefois, la Cour a retenu que le maire n'avait pas l'obligation de titulariser un agent contractuel dans la mesure où sa réussite au concours ne lui conférait pas un droit à être nommé.

En procédant de la sorte et en rejetant la demande de réintégration alors qu'un poste était devenu vacant, la commune a méconnu les dispositions précitées des articles 72 et 67 de la loi du 26 janvier 1984 et entaché sa décision d'une illégalité constitutive d'une faute

de nature à engager sa responsabilité.

Dans la mesure où l'agent n'avait pas sollicité à l'époque l'annulation de la nomination du contractuel sur le poste d'ETAPS, la juridiction a rejeté sa demande de réintégration rétroactive à ce poste

mais a fait droit à l'indemnisation de son préjudice constitué par la différence entre les salaires qu'il aurait dû percevoir et les revenus d'activité ou de remplacement éventuellement perçus durant cette période.

## Statut

### Rétroactivité d'une décision statutaire

[CAA Lyon, 31 janvier 2017, req. n° 15LY00283](#)

La Cour rappelle que l'administration peut, s'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, des militaires ou des magistrats, leur conférer une portée rétroactive dans la stricte mesure nécessaire pour **assurer la continuité de la carrière de l'agent** intéressé ou procéder à la **régularisation** de sa situation.

En l'espèce, après 5 ans de congé de longue durée, un agent hospitalier a refusé de se rendre à toute expertise ou visite médicale empêchant ainsi le comité médical, le médecin du travail et la commission

de réforme d'émettre un avis sur l'aptitude de l'intéressée à reprendre ses fonctions ou sa mise en retraite pour invalidité.

L'administration a, par trois décisions rétroactives, placé ou maintenu l'agent en position de disponibilité d'office jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

La Cour retient que l'agent « *n'est pas fondée à soutenir que les décisions contestées, qui était tenu de la placer dans une position statutaire régulière le temps que les organismes médicaux compétents se prononcent sur sa capacité à reprendre ses fonctions, seraient entachées d'illégalité en raison de leur caractère rétroactif* ».

## Temps de travail

### NBI : l'accueil du public doit effectivement représenter plus de la moitié du temps de travail.

CAA Nantes, 10 novembre 2016, n° 15NT02078

La Cour interprète les termes « à titre principal » de l'exercice des fonctions d'accueil du public (décret n°2006-779 portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale) comme « plus de la moitié du temps travail ».

Pour l'application de ces règles, il convient de prendre en compte les heures d'ouverture au public du service, si l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil du public, ainsi que, le cas échéant, le temps

passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les usagers.

En l'espèce, la Cour a rejeté les prétentions d'un adjoint technique principal exerçant les fonctions d'agent de surveillance de la voie publique au motif que « l'accueil du public ne constitue pas l'activité la plus importante parmi celles exercées par l'intéressé, qui ne peut être regardé comme consacrant plus la moitié de son temps de travail total ».

### **Licenciement pour insuffisance professionnelle**

[CE, 18 janvier 2017, req. n° 390396](#)

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut se fonder que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle.

Au surplus, aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe n'impose de chercher à reclasser sur d'autres fonctions un fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer celles qui correspondent à son grade ou pour lesquelles il a été engagé.