

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



ÉDITORIAL

Une actualité juridique de fin d'année plutôt chargée

Cette fin d'année est marquée par la sortie des derniers textes relatifs au PPCR. Vous retrouverez dans les pages qui suivent le détail des changements qui en découle.

Comme d'habitude, vous retrouverez également les dernières nouveautés réglementaires et jurisprudentielles.

Je vous informe que les inscriptions pour les réunions juridiques des 4, 5 et 7 décembre sont ouvertes. Vous retrouverez plus d'informations sur notre site internet <http://www.cdg60.com/agenda>.

Olivier SAYAG
Directeur Général



SOMMAIRE

Édito	P. 1
À la Une	P. 2
Circulaires	P. 9
Jurisprudences	P. 11

INDEX

Abandon de poste	p. 11
Activité syndicale	p. 5
Apprentissage	p. 8
Chômage	p. 10
Contrat	p. 12
Encadrement	p. 2
Enseignement artistique	p. 4
Famille	p. 2
FMPE	p. 9
Maladie	p. 11
NBI	p. 13
PPCR	p. 3
Sage-femme	p. 3

Retrouvez sur notre site internet
dans la rubrique juridique les modèles
d'actes et les fiches juridiques mis à
jour

Organisation

Encadrement des recrutements familiaux parmi les collaborateurs de cabinet

[LOI n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique](#)

L'article 110 de la loi n°84-53 modifié par la loi du 15 septembre 2017 vient encadrer le recrutement des collaborateurs de cabinet des collectivités.

Bien que l'autorité territoriale puisse « *pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions* », il est désormais interdit de recruter :

- Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

Contrevenir à cette interdiction expose l'autorité territoriale à une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Par ailleurs, un décret d'application déterminera les modalités selon lesquelles l'autorité territoriale devra rembourser les sommes versées à un collaborateur

employé en violation de l'interdiction prévue.

Pour les collectivités concernées, le contrat prend fin de plein droit. La rupture prend la forme d'un licenciement, notifié par LRAR dans les 3 mois suivant la parution du texte (soit le 16 décembre au plus tard). Le collaborateur peut effectuer son préavis dans les conditions fixées par l'[article 39 du décret n°88-145](#).

De plus, l'article instaure l'obligation pour l'autorité territoriale « *d'informer sans délai la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique du fait qu'elle compte parmi les membres de son cabinet :*

- *Son frère ou sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de celui-ci ou celle-ci ;*
- *L'enfant de son frère ou de sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de cet enfant ;*
- *Son ancien conjoint, la personne ayant été liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son ancien concubin ;*
- *L'enfant, le frère ou la sœur de son ancien conjoint, de la personne ayant été liée à elle par un PACS, ou ancien concubin ;*
- *Le frère ou la sœur de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ».*

Report d'un an du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

[Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu](#)

[Ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu](#)

Par ordonnance, le Président de la République a reporté d'un an l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, au 1er janvier 2019.

Le prélèvement s'appliquera sur les revenus perçus à compter du 1er janvier 2019, et non 2018 comme initialement prévu.

Avec ce report, les contribuables seront bien imposables en 2018, sur la base de leurs revenus de 2017.

Pour éviter un double prélèvement en 2019 (les revenus perçus en 2018 et sur les revenus faisant l'objet d'un prélèvement à la source en 2019), un crédit d'impôt appelé CIMR sera accordé sur les revenus non exceptionnels perçus en 2018 entrant dans le champ du prélèvement à la source.

Les revenus exceptionnels de 2018, ainsi que certains revenus non concernés par le prélèvement à la source (par exemple les plus-values mobilières et immobilières), resteront imposés.

Le calendrier de mise en place est pour le moment fixé comme suit :

- Avril/Mai 2018 => déclaration des revenus de 2017 ;
- Été 2018 => réception des avis d'impôt, portant mention du taux de prélèvement à la source et de

l'échéancier des acomptes qui seront prélevés par l'administration fiscale en 2019 ;

- À partir de janvier 2019 => l'impôt est déduit chaque mois des revenus versés par les tiers, ou prélevés sur le compte bancaire par l'administration fiscale (revenus sans tiers verseurs) ;
- Avril/ Juin 2019 => déclaration des revenus de 2018 ;
- Septembre 2019 => le taux de prélèvement s'ajuste pour tenir compte de la situation de 2018.

PPCR

PPCR - Sages-femmes

[Décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-855 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales](#)

[Décret n° 2017-1358 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-856 du 28 août 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales](#)

Ces deux décrets mettent en œuvre pour le cadre d'emploi des sages-femmes le Parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Les nouvelles dispositions prévoient :

- La modification de la structure du cadre d'emplois. Ce dernier est dorénavant composé de 2 grades : sage-femme de classe normale et sage-femme « **hors classe** » en lieu et place de « **classe exceptionnelle** ». Le grade de sage-femme de classe supérieure est supprimé.
- Le reclassement des agents concernés au vu du tableau de correspondance de l'article 4 du décret. Il est précisé que les agents relevant de l'ancien grade de sage-femme de classe supérieure sont reclassés

au sein du premier grade du cadre d'emploi.

- Une cadence unique d'avancement d'échelon de façon rétroactive à compter du 1er janvier 2017.
- La revalorisation des grilles indiciaires et l'application du transfert primes/points.

Le grade de sage-femme de **classe normale** comprend désormais **dix échelons** (contre 8 précédemment). Le grade de sage-femme **hors classe** comprend **neuf échelons** (contre 7).

Suite à cette réforme, peuvent accéder au grade de sage-femme hors classe, après inscription à un tableau annuel d'avancement, les sages-femmes de classe normale du cadre d'emplois régi par le présent décret, ayant **accompli au moins huit ans de services effectifs dans ce grade ou dans le premier grade du corps des sages-femmes des hôpitaux** régi par le décret n° 2014-1585 du 23 décembre 2014 portant statut particulier des sages-femmes des hôpitaux de la fonction publique hospitalière.

La revalorisation indiciaire se poursuivra jusqu'en 2020 avec la création cette dernière année d'un échelon supplémentaire pour le grade de sage-femme hors classe.

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
Sage-femme hors classe	IB 601-950	IB 631-979	IB 638-985	IB 649-995	IB 649-1015
Sage-femme de classe normale	IB 379-710	IB 501-841	IB 510-848	IB 518-853	IB 518-583

PPCR - Professeur d'enseignement artistique

[Décret n° 2017-1399 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique \(musique, danse, art dramatique, arts plastiques\)](#)

[Décret n° 2017-1401 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-858 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux professeurs territoriaux d'enseignement artistique \(musique, danse, art dramatique, arts plastiques\)](#)

Le PPCR n'apporte que peu de modification pour ce cadre d'emplois. En effet, au même titre que pour l'ensemble des cadres d'emplois, le PPCR met en œuvre à compter du 1er janvier 2017 le cadencement d'échelon unique, le reclassement indiciaire, le transfert primes/points.

Les nouvelles dispositions prévoient néanmoins une bonification d'ancienneté de 2 ans pour les agents

recrutés ayant présenté lors du concours externe une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat, au titre de la préparation du doctorat.

À défaut de précision, les membres de ce cadre d'emplois demeurent classés au même grade et au même échelon, avec conservation de leur ancienneté acquise dans cet échelon.

Il sera créé au 1er janvier 2020 un 8ème échelon au grade de professeur d'enseignement artistique hors classe.

Par ailleurs, la revalorisation de la grille indiciaire des professeurs d'enseignement artistique a pour effet de majorer le montant de la rémunération des heures supplémentaires d'enseignement dans la mesure où il est calculé à partir du traitement brut moyen du grade (TBMG) des professeurs de classe normale.

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
Professeur hors classe	IB 587-966	IB 602-979	IB 609-985	IB 620-995	IB 620-1015
Professeur de classe normale	IB 433-801	IB 440-810	IB 446-816	IB 450-821	IB 450-821

PPCR - Directeur d'établissement d'enseignement artistique

[Décret n° 2017-1400 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-855 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique](#)

[Décret n° 2017-1402 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-856 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique](#)

Comme pour chaque cadre d'emplois, le PPCR produit les mêmes effets au 1er janvier 2017 à savoir le cadencement d'échelon unique, le reclassement indiciaire, le transfert primes/points.

Le décret supprime la condition liée à l'âge de l'agent (au moins 40 ans), pour être inscrit sur la liste d'aptitude à l'avancement de grade.

Les nouvelles dispositions prévoient également une bonification d'ancienneté de 2 ans pour les agents recrutés ayant présenté lors du concours externe une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat, au titre de la préparation du doctorat.

À défaut de précision, les membres de ce cadre d'emplois demeurent classés au même grade et au même échelon, avec conservation de leur ancienneté acquise dans cet échelon.

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
Directeur de 1 ^o catégorie	IB 579-1015	IB 589-1022	IB 596-1027	IB 601-1027	IB 601-1027
Directeur de 2 ^o catégorie	IB 564-985	IB 577-999	IB 582-1005	IB 588-1015	IB 588-1020

Carrières

Carrière des agents exerçant une activité syndicale

[Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale](#)

Ce nouveau décret vient clarifier et harmoniser les garanties accordées aux agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

Maintien de la rémunération :

En matière de rémunération, l'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité de service, partielle ou totale, continue à percevoir, pour le même montant, le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire :

Il était déjà de jurisprudence constante que : « *le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.*

Sous les mêmes réserves, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge partielle de service a droit, durant l'exercice de son mandat syndical, au versement de

l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour les fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein » ([Arrêt Conseil d'État, 27 juillet 2012, n° 344801](#)).

Les articles 7 et suivants du décret viennent confirmer cette règle en précisant ses modalités.

Ainsi, **l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition** conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

Pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, **l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.**

Lorsque l'agent logé perd le droit à une concession de logement du fait de sa décharge d'activité de service, il bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Sont exclues de ce droit au maintien les primes et indemnités :

- Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;
- Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble les agents du corps ou cadre d'emplois ;
- Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la

même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;

- Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci.

Le décret prévoit également que le montant des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées avant la décharge **progressive selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable** à celui que l'agent occupait précédemment.

De la même façon, **si une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'emplois**, à une date postérieure à celle de l'octroi de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime ou de la nouvelle indemnité versé est **calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment**.

À défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion.

En cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités **est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire**.

Enfin, le décret dispose que l'agent qui consacre une quotité de temps de travail **au moins égale à 70 % et inférieure à 100 %** d'un service à temps plein à une activité syndicale **a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer**. Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant **à l'exercice effectif de fonctions à temps plein**.

La nouvelle bonification indiciaire :

La jurisprudence avait jugé que le fonctionnaire totalement déchargé de service ne pouvait plus percevoir une NBI, dans la mesure où il ne remplissait plus la condition d'exercice effectif des fonctions ([Conseil d'État, 27 juillet 2005, n° 255395](#)).

Par contre, l'agent partiellement déchargé continuait de percevoir l'intégralité de la NBI dont il bénéficiait, car la décharge partielle était assimilée à l'exercice des fonctions à temps plein.

Le nouvel article 13 du décret du 28 septembre 2017 fixe désormais la règle selon laquelle **« le fonctionnaire qui exerce pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être soumis aux dispositions du présent décret conserve le bénéfice de ces versements »**.

L'entretien d'évaluation :

La jurisprudence avait retenu que l'évaluation étant subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées, pour que sa valeur professionnelle puisse être appréciée, un agent qui serait absent durant toute l'année ne pourrait être évalué ([Arrêt du Conseil d'État du 3 septembre 2007 n° 284954](#)).

Par la suite, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 est venue insérer l'article 23 Bis IV dans la loi du 13 juillet 1983 en précisant que : **« le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge de service ou d'une mise à disposition d'une organisation syndicale et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle »**.

Le décret d'application précité crée, en réalité, deux entretiens distincts :

- **Un entretien annuel d'accompagnement** conduit

par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont relève l'agent (article 15 du décret) ouvert :

- **de droit** sur demande de l'agent consacrant l'intégralité de son service à une activité syndicale ;
- sur demande de l'agent consacrant une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

Dans le cadre de cet entretien d'accompagnement, le responsable des ressources humaines de la collectivité convoque l'agent par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée, remise en main propre). Dans tous les cas, l'entretien ne peut avoir lieu moins de huit jours ouvrables après la réception de la convocation.

L'entretien porte principalement sur :

- 1) Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- 2) Les besoins de formation professionnelle ;
- 3) Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Le compte rendu de l'entretien est établi, signé et adressé par le responsable des ressources humaines à l'agent dans un délai maximal d'un mois.

Il ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par le responsable des ressources humaines qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne au responsable des ressources humaines qui le verse à son dossier.

Ce compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel prévu par les dispositions régissant l'appréciation de la valeur professionnelle lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi.

- o **Un entretien de suivi** conduit par le supérieur hiérarchique direct (article 16 du décret précité)

Cet entretien est ouvert aux agents qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

Sont donc exclus les agents bénéficiant d'une décharge totale de service.

Le supérieur hiérarchique direct communique à l'agent la date de cet entretien au moins huit jours à l'avance et le convoque par tout moyen conférant date certaine.

Cet entretien porte sur les mêmes thématiques que l'entretien d'accompagnement, à savoir :

- 1) Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- 2) Les besoins de formation professionnelle ;
- 3) Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Le compte rendu de l'entretien annuel de suivi est établi, signé et adressé par le supérieur hiérarchique à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

L'agent signe alors ce compte rendu, éventuellement complété des observations de son supérieur, pour attester en avoir pris connaissance puis le retourne à son supérieur hiérarchique qui le verse à son dossier.

Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques des cadres d'emploi de catégorie C

[Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière](#)

Ce décret vient modifier le décret d'application n°2005-904 relatif à l'article 38 bis de la loi n°84-53.

Pour rappel, les dispositions de l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 relatives aux contrats « *parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État* » (PACTE), concernent l'emploi des jeunes qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

Ce nouveau décret ouvre le bénéfice de ce dispositif aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

Les dispositions du décret n°88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale s'applique de plein droit aux bénéficiaires du PACTE (exceptions faites aux dispositions relatives au recrutement, à la rémunération et à la fin de contrat).

En outre, le décret précise que la période à prendre en compte pour la détermination de la limite de 20 % des postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours, **est l'année civile correspondant à l'année au titre de laquelle le recrutement sans concours est ouvert.**

Le décret limite à deux agents l'encadrement par un seul et même tuteur nommé pour encadrer le bénéficiaire de ce dispositif.

Enfin, un bilan annuel des recrutements devra être présenté au comité technique. Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

Apprentissage

Un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B

[Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique](#)

Issu de la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, ce dispositif est réservé aux personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus qui peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutées dans des emplois du niveau de la catégorie B ou de la

catégorie A par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours administratif. Ce dispositif s'applique également aux personnes âgées de plus de 45 ans en situation de chômage de longue durée et bénéficiant des minima sociaux.

Le décret définit la notion de « *territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi* » **comme les zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel**

est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique.

Les dispositions du décret n°88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale s'appliquent de plein droit aux bénéficiaires de ce dispositif (exceptions faites des dispositions relatives au recrutement, à la rémunération et à la fin de contrat).

L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter. Cette commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi, une personnalité qualifiée extérieure à l'administration qui recrute et un représentant du service au sein

duquel le ou les postes sont à pourvoir.

L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Dans la fonction publique territoriale, la formation peut être assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours.

Les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès cadre d'emplois correspondant au poste occupé.

Comme pour le PACTE, le tuteur ne peut encadrer plus de 2 agents. Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents.

> Circulaires

FMPE

Dégressivité de la rémunération des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)

[Note NOR INTB172633C du 3 octobre 2017.](#)

Le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions de l'article 169 de la loi n°2017-86 dite « Égalité et citoyenneté », relatif à la prise en charge des FMPE en tant que « cavalier législatif », c'est-à-dire ne présentant pas de lien, même indirect, avec les dispositions qui figuraient dans le projet de loi initial déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale.

Compte tenu de cette décision, il convient de reprendre les dispositions de l'article 97 de la loi n°84-53 dans sa version issue de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016.

- Pour les FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5% par an débute à compter du 22 avril 2018.

- Le plancher de rémunération d'un FMPE atteint, la 12ème année de sa prise en charge, 50% de son traitement correspondant à l'indice détenu à cette date, en prenant en compte les avancements d'échelon intervenus à son profit pendant toute cette période.

- Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération (possibilité néanmoins de rétablir le régime indemnitaire).

- La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de sur-cotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction.

Nouvelle convention chômage

[Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage](#)

[Circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017](#)

La nouvelle convention relative à l'assurance chômage apporte des modifications aux contributions patronales d'assurance chômage. Une contribution exceptionnelle temporaire est instaurée tandis que la majoration due au titre de certains CDD inférieurs à 3 mois est supprimée.

Mise en place d'une contribution exceptionnelle temporaire :

Cette contribution dont le taux est fixé à 0,05 % vient s'ajouter au taux de la contribution patronale d'assurance chômage et suit les mêmes règles que cette dernière.

En conséquence, la contribution à l'Assurance chômage passe donc de 4,00 % à 4,05 % pour l'employeur, tandis que la part salariale reste à 2,40 %.

Sont concernées par ce nouveau taux les rémunérations versées à compter du 1er octobre 2017.

Cette contribution est applicable jusqu'au 30 septembre 2020 au plus tard.

Suppression de la majoration de la contribution patronale d'assurance chômage due au titre des CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité :

Pour mémoire, dans le cadre de CDD conclus pour accroissement temporaire, le taux de cette majoration est de :

- 3 % pour les CDD dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois ;
- 1,5 % pour les CDD dont la durée est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois.

Cette majoration est supprimée pour les rémunérations versées à compter du 1er octobre 2017.

La majoration de 0,5 % de la contribution patronale d'assurance chômage due au titre des CDD dits « d'usage », d'une durée inférieure ou égale à 3 mois est maintenue jusqu'au 31 mars 2019.

Principales nouveautés pour les demandeurs d'emploi, dont le contrat de travail prendra fin à compter du 1er novembre 2017 :

- Le calcul de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) : Il est corrigé pour prendre en compte les jours travaillés par semaine civile.

Ainsi le décompte de l'affiliation, qui sert à déterminer la durée d'indemnisation, et le calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR) seront effectués à partir des seuls jours travaillés (à raison de 5 jours travaillés par semaine civile ou du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile), et non plus à partir des jours d'appartenance à un employeur.

En particulier, pour la fonction publique, la nouvelle convention d'assurance chômage tire les conséquences de la notion de jours travaillés sur la période de mise en disponibilité du fonctionnaire, le Conseil d'État ([CE 26 avril 2017 n° 397062](#)) ayant confirmé tout récemment que la période durant laquelle le fonctionnaire est placé en disponibilité (pour convenance personnelle, de droit ou d'office), ne peut être valablement considérée comme une période d'emploi.

Dès lors, les périodes de disponibilité ne seront pas prises en compte dans la comparaison des emplois pour déterminer le régime débiteur des allocations chômage car elles ne correspondent pas à des durées effectives de travail.

- L'assouplissement de la condition d'affiliation : Pour ouvrir des droits, quel que soit le demandeur d'emploi, il faudra avoir travaillé au moins 88 jours

(au lieu de 122 jours) ou 610 heures.

- La durée d'indemnisation pour les séniors (50 ans et plus) est modifiée :

Ainsi entre 50 et 52 ans, la durée maximale d'indemnisation sera de 730 jours (24 mois), entre 53

et 55 ans, elle sera de 913 jours (30 mois), et à partir de 55 ans, elle sera de 1095 jours (36 mois).

Pour rappel, auparavant, la durée maximale d'indemnisation des agents âgés d'au moins 50 ans à la date de privation d'emploi était de 1095 jours.

> Jurisprudences

Maladie

Réintégration à la fin d'un congé maladie

[CAA Bordeaux, 15 mai 2017 n° 16BX03896](#)

La Cour précise que « lorsqu'un agent public a, avant la fin d'un congé de maladie, formé une demande de réintégration et obtenu un avis favorable du comité médical départemental, cet agent est, en cas d'inaction de l'administration, réputé être réintégré dès le lendemain du dernier jour de son congé de maladie ».

En l'espèce, la réintégration d'un agent le 1er novembre 2015, soit un an après la fin de son congé de longue durée, ne peut pas être regardée comme résultant de l'inaction de l'administration dans la

mesure où le comité médical n'avait pas émis d'avis favorable à sa demande de reprise à la date de la fin de son congé maladie, ce qui faisait obstacle à sa réintégration au lendemain du jour d'expiration de son congé de longue durée.

Par ailleurs la Cour retient que l'agent, après l'avis favorable de reprise du comité médical en date du 18 juin 2015, n'a pas donné de suite favorable aux sollicitations de son employeur lui proposant notamment 4 fiches de postes en vue de sa réintégration.

Constatation d'aptitude par le comité médical et abandon de poste

[CE 16 octobre 2017 n° 409577](#)

Après avoir bénéficié d'un congé de longue maladie, un adjoint administratif de 2ème classe a été reconnu apte à reprendre ses fonctions au sein de son établissement par le comité médical départemental et le comité médical supérieur.

Par lettre recommandée en date du 21 juillet 2014, l'employeur de l'agent a mis en demeure l'agent de reprendre son poste le 4 août à 9h00 afin de procéder à sa visite de reprise et l'informé qu'à défaut de reprendre son service, il serait procédé à sa radiation des cadres.

Toutefois, l'agent ne s'est pas présenté à son service, pour la visite médicale de reprise, mais a produit un

avis de prolongation d'arrêt de travail daté du 1er août 2014 et courant jusqu'au 7 octobre 2014.

Ainsi, par une décision du 4 août 2014, le directeur général de l'établissement prononçait sa radiation des cadres à compter du même jour.

L'agent a contesté cette décision prétextant qu'il avait informé son employeur de la prolongation de son arrêt maladie et que dans la mesure où ce dernier n'avait pas contesté le bien-fondé de cette prolongation notamment par le biais d'une contre-visite devant un médecin agréé, il se trouvait en situation d'absence régulière à la date de sa radiation.

Si la Cour Administrative d'Appel de Lyon a fait droit

à la demande de l'agent, le Conseil d'État censure la Cour pour erreur de droit en considérant, qu'ayant été régulièrement mis en demeure de reprendre ses fonctions, « le certificat médical qu'il a produit dans son courrier du 1er août 2014 n'apportait aucun élément nouveau par rapport à la situation qu'avaient constatée les comités médicaux départementaux et

supérieur, l'Office n'était pas tenu de procéder à une contre-visite ; que, dans ces circonstances, M. B... s'est placé en situation irrégulière en ne se présentant pas à la visite médicale de reprise le 4 août 2014, que le directeur général de Nièvre Habitat était donc fondé à le radier des cadres ».

Contrat

Régularisation d'un contrat

[CE 22 septembre 2017 n° 401364](#)

Un agent contractuel de la fonction publique de l'Etat estimant son contrat entaché d'irrégularité, suite à divers mutations internes, a demandé à l'administration de procéder à la régularisation de son contrat. Dans ce cadre, l'administration a transmis à ce dernier un nouveau contrat régularisant les irrégularités. Toutefois, l'agent a refusé de signer ce nouveau contrat et a demandé à l'administration de procéder à son licenciement.

Le Conseil d'État indique tout d'abord que « *sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci ; que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des*

droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; que si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier ».

Il ajoute que « *lorsqu'elle n'implique la modification d'aucun de ses éléments substantiels, l'administration procède à la régularisation du contrat de l'agent, sans être tenue d'obtenir son accord ; que, dès lors, si l'agent déclare refuser la régularisation à laquelle a procédé l'administration, ce refus n'y fait pas obstacle et l'administration n'est pas tenue de licencier l'agent* ».

En l'espèce, l'agent, qui s'est vu proposer un nouveau contrat sans modification des éléments substantiels de son contrat initial, ne pouvait refuser la régularisation effectuée par l'administration. Cette dernière pouvait donc régulièrement licencier l'agent pour motif disciplinaire.

Conditions d'octroi de la NBI ville

[CAA Paris du 7 juillet 2017 n°17PA00532](#)

Pour bénéficier de la Nouvelle bonification indiciaire prévue par le décret n°2006-780, les fonctionnaires territoriaux doivent exercer à titre principal leurs fonctions au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans les services et équipements situés en périphérie de ce quartier et assurant leur service en relation directe avec la population dudit quartier (article 1).

Dans ce dernier cas, les agents doivent être placés

de manière significative en relation directe avec des usagers résidants dans les quartiers prioritaires.

Dans le cas d'espèce, l'octroi de la NBI a été refusé à un agent affecté dans une bibliothèque ne se trouvant pas dans un QPV au motif que les inscrits provenant de tels quartiers représentaient 15,3 % de la fréquentation totale de la bibliothèque, soit une proportion considérée comme marginale.