



Actus RH 51

L'actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne

BREVES

PREVENTION :

Des actions de formation des assistants de prévention sont prévues en mai, juin et septembre 2017 ([cf. circulaire n° 2017-16](#))

PROCHAINES ECHEANCES :

CT : 23 juin 2017
(dépôt des dossiers avant le 26/05)

CAP : 27 juin 2017
(dépôt des dossiers avant le 26/05)

Comité médical : 1er juin 2017

Commission de réforme : 22 juin 2017
(dépôt des dossiers avant le 02/06)

La veille juridique

LES TEXTES OFFICIELS 2

Compte personnel d'activité et inaptitude physique
Loi égalité et citoyenneté
Infractions routières
Revalorisation du point d'indice
Suspension
Travaux réglementés des mineurs
Suivi des lauréats de concours
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Commissions consultatives paritaires
RIFSEEP
Régime indemnitaire
Cumul d'activités et commission de déontologie
Régime indemnitaire
Indemnité de mobilité
Contribution exceptionnelle de solidarité

LES CIRCULAIRES 10

LA JURISPRUDENCE 12

Vos questions, Nos réponses

La fiche pratique du mois

Les congés annuels

Votre contact au CDG 51 :
Margaux AUGER
statut-documentation@cdg51.fr
Tel. 03.26.69.44.02



La veille juridique - Les textes officiels

Compte personnel d'activité (CPA) et gestion de l'inaptitude physique

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Pris en application de l'article 44 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, le premier volet de l'ordonnance ouvre **le compte personnel d'activité (CPA)** aux fonctionnaires et contractuels de la fonction publique. Ce dispositif a pour objet d'informer chaque agent public de ses droits à formation et de ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle et de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits. Ainsi, le CPA se compose de deux comptes :

- **Le compte personnel de formation (CPF)** qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF),
- **Le compte d'engagement citoyen (CEC)** qui permet d'obtenir des droits à formation supplémentaire « *en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent (bénévolat, volontariat, réserve, service civique)* ».

L'utilisation de ces droits est conditionnée par la parution de décrets d'application.

Outre les dispositions relatives à la formation, l'ordonnance comprend également un volet relatif à la santé et la sécurité au travail prévoyant :

- **La simplification de l'accès au temps partiel thérapeutique** : la condition des 6 mois de congé de maladie ordinaire consécutif est supprimée et l'avis du comité médical ou de la commission de réforme n'est requis que pour les seuls cas où les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants. **Cette disposition est d'application immédiate, soit depuis le 21 janvier 2017,**
- **La mise en place d'une période de préparation au reclassement pour raison de santé** d'une durée maximale d'un an rémunéré, permettant l'accompagnement vers un nouveau poste de travail. Un décret d'application définira les modalités de mise en œuvre,
- **L'instauration d'un « régime de présomption d'imputabilité au service »** pour les accidents de service et les maladies professionnelles dans le cadre de la création d'un « congé pour invalidité temporaire imputable au service », soumis à la publication d'un décret,
- **L'obligation de renseignements par les employeurs publics des données nécessaires à la connaissance des accidents de service et maladies professionnelles.** Un arrêté fixant les modalités pratiques de la collecte et du traitement de ces données est prévu.





La veille juridique - Les textes officiels

Loi égalité et citoyenneté

Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

Cette loi apporte plusieurs modifications aux lois n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984 visant à favoriser l'engagement citoyen et l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie.

- **Congé d'engagement**

Ce congé, déjà accordé aux fonctionnaires pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, est étendu aux fonctionnaires désignés pour siéger à titre bénévole au sein d'organes d'une association loi 1901, membres des conseils citoyens, titulaires de mandats autres qu'administrateurs, au sein d'organismes mutualistes.

Ce congé non rémunéré est octroyé sous réserve des nécessités de service pour une durée maximum de 6 jours ouvrables par an. Il est accordé sans condition d'âge et fractionnable en demi-journée.

- **Service civique**

Le code du service national est modifié afin de permettre la prise en compte du temps de service civique et du volontariat international dans la durée de service nécessaire pour se présenter aux concours internes. A ce titre, les épreuves de concours peuvent désormais tenir compte de l'expérience professionnelle issue du service civique lorsqu'elle est en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours.

- **Troisième concours**

Les possibilités d'accès au 3ème concours sont élargies par la loi « égalité et citoyenneté ». L'expérience professionnelle retenue peut être de toute nature et l'activité de responsable d'association peut avoir été exercée à titre bénévole. De même, la durée des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours.

- **PACTE**

La limite d'âge pour accéder aux contrats « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat » (PACTE) est portée de 25 à 28 ans et le champ d'application est étendu aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. La loi introduit également la désignation d'un tuteur chargé d'accueillir et de guider l'intéressé dans l'administration d'emploi.

- **Plan de formation**

L'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 est modifié afin de rendre obligatoire la présentation à l'organe délibérant du plan de formation incluant les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

- **Jurys de concours**

Les dispositions relatives aux jurys de concours sont modifiées afin d'assurer de manière satisfaisante le respect de la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. A ce titre, la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'Etat.

- **Etude statistique sur l'accès à l'emploi public**

Un nouvel article autorise les administrations à demander aux candidats, en complément des données nécessaires à la gestion des recrutements des fonctionnaires, de fournir des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès à l'emploi public. Ces données ne sont pas communiqués aux membres du jury et ne peuvent être à caractère personnel.

Infractions routières

Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle

L'article 34 de cette loi vient modifier l'article L.121-6 du code de la route qui prévoit désormais que lorsqu'a été constatée de façon automatisée une infraction au code de la route commise avec un véhicule de l'administration, **le représentant légal de celle-ci est tenu de désigner la personne physique (identité et adresse) qui conduisait ce véhicule**, à défaut de quoi est encourue l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (750€ maximum).

Sont notamment concernées les infractions constatées par appareil automatique relatives à la vitesse de véhicules, aux distances de sécurité entre véhicules, au franchissement par les véhicules d'une signalisation imposant un arrêt, au non-paiement des péages ou à la présence de véhicule sur certaines voies et chaussées.

Enfin, l'arrêté du 15 décembre 2016 précise que ces informations doivent être adressées à l'autorité compétente, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou de façon dématérialisée dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention.

Revalorisation du point d'indice

Décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Le décret du 25 mai 2016 a introduit une majoration de la rémunération des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics en deux temps. Ainsi, une première revalorisation de la valeur du point d'indice a été appliquée le 1er juillet 2016 et une seconde augmentation de 0,6% est intervenue le 1er février 2017.

La valeur du point d'indice est donc aujourd'hui de 4,6860€.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice majoré 100 est ainsi portée à **5 623,23€**.

Les conséquences de la mise en application de l'accord relatif au parcours professionnels, carrières et rémunérations et de l'augmentation de la valeur du point d'indice sont détaillées dans le barème des traitements, disponible sur notre site internet, dans la [circulaire n°2017-08](#).

Suspension

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

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause d'un fonctionnaire suspendu, l'administration est tenue de rétablir l'agent dans ses fonctions et de publier le procès-verbal.

Le texte prévoit les modalités d'établissement, de communication et de conservation du procès-verbal. Ce dernier doit être affiché dans un délai d'un mois, suite à l'accord de l'agent, par tout moyen approprié (voie d'affichage ou dématérialisé), à l'ensemble des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés, mais aussi aux usagers lorsque l'intéressé occupe un emploi au contact avec le public. La date de réintégration dans ses fonctions doit être précisée.

Aucune mention relative à la faute ou à la décision judiciaire n'est indiquée dans le procès-verbal.

Ces dispositions s'appliquent aux décisions prononcées depuis le 27 août 2016.



Travaux réglementés des mineurs

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

Les collectivités territoriales et établissements publics pourront employer des jeunes en situation de formation professionnelle pour effectuer des travaux en principe interdits, sous réserve d'avoir satisfait aux conditions suivantes :

- procéder à l'évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail (élaboration et mise à jour du document unique),
- mettre en œuvre les actions de prévention,
- informer le jeune des risques pour sa santé, sa sécurité, des mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité,
- vérifier que le chef d'établissement scolaire a dispensé la formation à la sécurité,
- assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente,
- obtenir la délivrance d'un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé du jeune avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation.

Avant l'affectation des jeunes, une délibération, valable pour une durée de 3 ans, devra être prise précisant le secteur d'activités, les formations professionnelles assurées, les différents lieux de formation connus, les travaux concernés, les machines pouvant être utilisées, les équipements de travail, et la qualité ou la fonction de la personne chargée d'encadrer le jeune. Cette délibération est élaborée en lien avec l'assistant ou le conseiller de prévention et transmise pour information aux membres du CHSCT.

Un agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection est désigné. Son intervention pourra être sollicitée par le CHSCT lorsque ce dernier identifiera un manquement à la délibération susvisée. L'intéressé sera tenu de dresser un rapport concernant les manquements identifiés afin de remédier à la situation. Sur cette base, l'autorité territoriale adressera à l'agent chargé de l'inspection une réponse motivée dans les 15 jours visant à indiquer les mesures qui vont être prises ainsi que les échéances. Une copie est communiquée au CHSCT.

Une [note d'information](#) de la Direction Générale des Collectivités Locales a été publiée.

Suivi des lauréats de 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

Les autorités organisatrices de concours proposent une réunion d'information au cours de l'année suivant l'inscription, et des entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de 2 ans sur la liste.

Le décret vient également apporter des ajustements concernant la durée initiale d'inscription sur liste d'aptitude et les modalités de sa confirmation. **La durée initiale d'inscription sur les listes d'aptitude est portée de 1 à 2 ans et la durée totale de validité de 3 à 4 ans.**

Ces dispositions, entrées en vigueur le 21 octobre 2016, s'appliquent aux lauréats de concours qui, le 20 avril 2016, sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude.



La veille juridique - Les textes officiels

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations spéciales 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

Le premier décret fixe les modalités de mise en œuvre de 5 jours minimum de formation pour les représentants du personnel membre du CHSCT (et éventuellement du CT) ainsi que les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour.

Le second décret définit les modalités du contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique pour l'exercice des missions de représentants du personnel des CHSCT, proportionné aux effectifs couverts et aux compétences de l'instance.

Commissions consultatives paritaires et conseils de discipline de recours

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 prévoit la création de CCP par catégorie hiérarchique, et leur formation particulière en conseil de discipline et conseils de discipline de recours institués au niveau régional.

Identifiées comme l'équivalent des commissions administratives paritaires (CAP) pour les agents contractuels de droit public, elles seront saisies des décisions individuelles telles que le licenciement, le non renouvellement de contrat des agents investis d'un mandat syndical, les sanctions disciplinaires et les modalités de reclassement.

Le texte prévoit également la composition, l'organisation, les compétences, le fonctionnement et les modalités d'élection des membres des CCP. Elles seront organisées de façon paritaire, avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories hiérarchiques.

Seront électeurs et donc éligibles, les agents contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois.

Ces membres seront élus lors du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel dans la fonction publique territoriale, fin d'année 2018.





La veille juridique - Les textes officiels

RIFSEEP

Décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire

Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Ce décret vient aménager le calendrier d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

L'arrêté, qui comporte trois annexes, répertorie, pour chaque corps de l'Etat et donc par cadre d'emploi territorial, la date d'entrée en vigueur du RIFSEEP.

Pour rappel l'instauration du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale était prévue en deux temps, par parité avec le calendrier mis en place dans la fonction publique de l'Etat : des cadres d'emplois bénéficiaient du RIFSEEP dès le 1er janvier 2016, et les autres cadres d'emplois devaient être concernés au plus tard le 1er janvier 2017.

Au regard de ce nouveau calendrier et des éligibilités différées, il semblerait que les employeurs publics territoriaux soient contraints d'appliquer deux dispositifs indemnitaires distincts (anciennes primes pour les cadres d'emplois non éligibles et RIFSEEP pour les cadres d'emplois bénéficiaires depuis le 1er janvier 2016 ou 1er janvier 2017 et ce, sous réserve de la parution des arrêtés).

Actuellement, les cadres d'emplois territoriaux immédiatement éligibles au RIFSEEP sont les suivants :

- **filière administrative : administrateurs, attachés, secrétaires de mairies, rédacteurs et adjoints administratifs,**
- **filière technique : adjoints techniques et agents de maîtrise,**
- **filière médico-sociale : conseillers et assistants socio-éducatifs, ATSEM et agents sociaux,**
- **filière sportive : éducateurs et opérateurs des activités physiques et sportives,**
- **filière animation : animateurs et adjoints d'animation,**
- **filière culturelle : adjoints du patrimoine.**

Vous trouverez la liste complète des cadres d'emplois éligibles ou non au RIFSEEP ainsi que les échéances et références réglementaires sur la [circulaire n°2017-01](#), disponible sur notre site Internet, rubrique fonds documentaires/circulaires/2017/2017-01.

Régime indemnitaire

Arrêté du 30 décembre 2016 fixant le taux de référence annuel de l'indemnité de sujétions allouée aux professeurs de sport, aux conseillers d'éducation populaire et de jeunes et aux conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

L'indemnité de sujétions mise en place par le décret n°2004-1055 du 1er octobre 2004 versée aux conseillers des activités physiques et sportives a été revalorisée.

Depuis le 1er janvier 2017, **le taux de référence est fixé à 5 870€**, dans la limite de 120% de ce moment à titre individuel.

Pour mémoire, le taux annuel de référence était jusqu'alors fixé à 4 960€.

Rappel : Le cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives est toujours exclu du bénéfice du RIFSEEP. Un réexamen de leur situation est envisagée au plus tard le 31 décembre 2019 (cf. [circulaire n°2017-01](#)).



La veille juridique - Les textes officiels

Cumul d'activités et commission de déontologie

Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

La loi du 20 avril 2016 rappelle le principe de l'interdiction générale de cumul. Néanmoins, des dérogations au principe sont autorisées. Ce décret vient ainsi préciser les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire par les agents publics et les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique.

- **L'exercice d'activités privées par des agents ayant cessé leurs fonctions**

La procédure applicable pour les agents cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions pour exercer une activité privée est sensiblement modifiée. Désormais, **l'agent est tenue d'informer son employeur de son souhait d'exercer une activité privée 3 mois au moins avant le début de l'exercice**, contre 1 mois précédemment. **La saisine de la commission de déontologie doit obligatoirement intervenir dans les 15 jours suivants.**

- **Le cumul d'activités**

La liste des activités accessoires susceptibles d'être autorisées est identique à celle prévue par le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 :

- ◇ expertise et consultation,
- ◇ enseignement et formation,
- ◇ activité à caractère sportif ou culturel,
- ◇ activité agricole,
- ◇ activité de conjoint collaborateur,
- ◇ aide à domicile à un ascendant, descendant, conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin,
- ◇ travaux de faible importance réalisés chez des particuliers,
- ◇ activité d'intérêt général d'exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif,
- ◇ mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger.

S'agissant du statut d'auto-entrepreneur, le décret précise que **deux activités peuvent toujours être exercées sous ce statut : les services à la personne (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées et handicapées) et la vente de biens fabriqués personnellement**. La décision d'autorisation de l'employeur peut désormais contenir des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service. Aussi, **l'absence de décision expresse par l'autorité territoriale dans les délais, vaut désormais rejet de la demande.**

- **La commission de déontologie**

Saisie par [télé service](#), la commission de déontologie examine toutes les déclarations d'exercice d'une activité privée temporaire ou définitive, ainsi que les demandes de temps partiel sur autorisation pour création d'entreprise.

En l'absence de réponse de la commission dans un délai de 2 mois, le silence vaut compatibilité.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er février 2017.

Régime indemnitaire

Décret n°2017-215 du 20 février 2017 modifiant le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres

L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions dont bénéficient les agents de police municipale et les gardes champêtre est adossée sur un taux maximum correspondant à un pourcentage appliqué au montant mensuel de traitement soumis à retenue pour pension des agents concernés.

Ces taux plafonds étaient de 20% pour les agents de police municipale et de 16% pour les gardes champêtre.

A compter du 24 février 2017, ces taux sont harmonisés et fixés à 20% pour ces deux cadres d'emplois.

La filière police municipale est exclue du bénéfice du RIFSEEP.

Indemnité de mobilité

Décret n°2017-235 du 23 février 2017 modifiant le décret n°2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale

Ce décret majore à compter du 26 février 2017, les plafonds de l'indemnité de mobilité pour les agents territoriaux qui changent de lieu de travail, **indépendamment de leur volonté, à la suite d'un changement d'employeur prévu dans le cadre de la réforme territoriale.**

Ainsi, les plafonds prévus en cas de changement de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail sont modifiés comme suit :

Allongement de la distance A/R résidence initiale/lieu de travail	Composition familiale	Montant plafond	
		Jusqu'au 25 février 2017	A compter du 26 février 2017
≥ 90 km	Sans enfant	6 000€	15 000€
	1 ou 2 enfants à charge	8 000€	17 000€
	3 enfants à charge au moins	10 000€	20 000€
	3 enfants à charge au plus + perte d'emploi du conjoint	12 000€	25 000€
	4 enfants à charge et plus + perte d'emploi du conjoint	15 000€	30 000€

Contribution exceptionnelle de solidarité

Décret n°2017-241 du 24 février 2017 modifiant le seuil d'assujettissement à la contribution exceptionnelle de solidarité

Le texte vise à relever le seuil d'assujettissement à la contribution exceptionnelle de solidarité et simplifie ses modalités de calcul en substituant la référence à l'indice brut par celle de l'indice majoré.

Ainsi, à compter du 1er mars 2017, le seuil est égal au traitement mensuel brut afférent à l'indice majoré 313.



La veille juridique - Les circulaires

RIFSEEP

Circulaire DGRH C1-2 n°2015-0163 du 5 novembre 2015, Ministère de l'Éducation nationale

Cette note présente l'intérêt d'explicitier en annexe la **liste des indemnités non cumulables avec l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** composant le RIFSEEP. Sont notamment identifiées :

- l'indemnité d'administration et de technicité,
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- la prime de fonctions informatiques et l'indemnité horaire pour traitement de l'information,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

S'agissant de cette dernière indemnité, **il convient de ne pas valoriser à deux titres la tenue d'une régie et donc de la prendre en considération soit au titre du RIFSEEP, soit en au titre de l'indemnité de régisseur.**

Agents contractuels

Circulaire du 20 octobre 2016 NOR RDFS1626289C, DGAFP

Ce guide méthodologique détaille les dernières modifications du statut des agents contractuels de l'Etat applicables à la fonction publique territoriale.

Peuvent notamment être soulignés les éléments suivants :

- la mention obligatoire de la catégorie hiérarchique dans le contrat de recrutement doit permettre d'établir si le contrat peut être renouvelé en CDD ou CDI,
- le terme de réévaluation de la rémunération ne signifie pas automatiquement et obligatoirement augmentation,
- le délai de 8 jours dont dispose l'agent pour faire connaître son acceptation de renouvellement de contrat débute le jour de la réception de la proposition établie par l'employeur.

Cotisations détachement

Circulaire du NOR : ECFB1633794C du 30 novembre 2016, Direction du budget

Le taux de la contribution employeur due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire de l'Etat est détaché reste identique en 2017.

Le **taux est fixé à 74,28%** conformément au décret n°2012-1507 du 27 décembre 2012.

Prélèvement à la source

[Guide « Tout savoir sur le prélèvement à la source », Direction générale des Finances Publiques, 24 janvier 2017](#)

Ce guide destiné aux employeurs territoriaux contient des informations utiles sur leur rôle en tant que collecteur de l'impôt. Les **employeurs publics devront déposer à compter du 1er janvier 2018, tous les mois, une déclaration spécifique**, « déclaration 3 en 1 » qui servira de déclaration de la collecte nominative du prélèvement à la source, d'outil pour son reversement à l'administration fiscale, pour le retour par la DGFIP des taux de prélèvement à la source, s'inspirant ainsi de la logique de la déclaration sociale nominative.



La veille juridique - Les circulaires

Heures de surveillance

Note de service DAF C3 n°2017-030 du 8 février 2017, Ministère de l'Éducation nationale

Dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires, des professeurs des écoles et instituteurs ont été recrutés pour assurer le temps périscolaire. Compte tenu de la revalorisation du point d'indice, le taux de rémunération des heures d'enseignement, d'étude surveillée et de surveillance ont été modifiés comme suit, à compter du 1er février 2017 :

	Heure d'enseignement	Heure d'étude surveillée	Heure de surveillance
Instituteurs	22,26€	20,03€	10,68€
Professeurs des écoles classe normale	24,82€	22,34€	11,91€
Professeurs des écoles hors classe	27,30€	24,57€	13,11€

Principe de laïcité

Circulaire RDFS1708728C du 15 mars 2017, Ministère de la Fonction publique

Cette circulaire précise le cadre juridique du principe de laïcité et de son corollaire l'obligation de neutralité.

Les nouvelles mesures présentées dans la circulaire afin de permettre aux agents publics d'appréhender pleinement le sens et la portée du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité, figuraient parmi les vingt propositions du rapport « Laïcité et fonction publique »..

Doivent être mises en œuvre en priorité :

- le renforcement de la formation initiale et continue,
- la mise à disposition d'un support d'information pédagogique et création d'une rubrique dédiée sur le portail de la fonction publique,
- la création d'un correspondant ou référent « laïcité » dans chaque collectivité et établissement public,
- le développement d'une veille régulière sur les difficultés rencontrées dans les services quant au respect du principe de laïcité dans la fonction publique
- l'instauration d'une journée nationale de la laïcité le 9 décembre.

Autorisation spéciale d'absence

Circulaire RDFS1708829C du 24 mars 2017, Ministère de la fonction publique

Cette circulaire vise à instaurer pour l'agent et son conjoint un droit à autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation.

La ministre de la Fonction publique invite les employeurs territoriaux à accorder « sous réserve des nécessités de service », cette autorisation spéciale d'absence.

La circulaire prévoit, pour le conjoint, marié ou lié par un pacte civil de solidarité, une autorisation couvrant trois actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale de procréation.

Pour rappel, l'organe délibérant détermine les autorisations spéciales d'absence laissées à son appréciation, en respectant les plafonds prévus à l'Etat lorsqu'ils existent, et en prenant une délibération, après avis du Comité technique.



La veille juridique - La jurisprudence

Discipline

CAA Lyon n014LY03839 du 10 janvier 2017

Dans ce cas d'espèce, un agent contractuel, conteste le blâme prononcé à son encontre. Cette sanction disciplinaire a été prononcée en raison de l'envoi répété de messages électroniques anonymes équivoques à une collègue de travail, malgré le refus répété de celle-ci d'en recevoir de nouveaux.

Concrètement, l'agent auteur des courriels, a envoyé, principalement durant son temps de travail, vers une adresse électronique professionnelle d'une collègue de travail, une vingtaine de messages équivoques et malsains.

Malgré l'absence de propos grossiers ou menaçants, ce comportement caractérise un manquement à l'obligation de dignité qui pèse sur tout agent public dans l'exercice de ses fonctions, et est donc constitutif d'une faute justifiant la prononciation d'un blâme.

Il convient également de préciser que la messagerie électronique professionnelle est réservée à des fins professionnelles. A ce titre, une charte informatique peut recenser les conditions générales d'utilisation des supports techniques et informatiques mis à disposition des agents de la collectivité.

Stagiaire : absence de reclassement

CE n°386802 du 5 octobre 2016

Un principe général du droit impose à l'administration, avant de prononcer un licenciement dans l'intérêt du service, de proposer à l'intéressé dont l'emploi est supprimé un reclassement.

Selon cet arrêt, ce principe n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires, ces derniers se trouvant dans une situation probatoire et provisoire.

Le Conseil d'Etat ne reconnaît aucun droit à reclassement aux fonctionnaires stagiaires en raison de la situation qui les caractérise. Toutefois, il est appelé que l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 permet à l'intéressé d'être réinscrit de droit, à sa demande, sur la liste d'aptitude lorsque est mis fin au stage pour un motif d'ordre économique.

Indemnisation du compte épargne temps

CE n°395913 du 23 novembre 2016

Les agents territoriaux peuvent solliciter l'indemnisation des jours placés sur leur compte épargne temps (CET) exclusivement dans le cas où une délibération a été prise par la collectivité en ce sens.

Dans le cas contraire, **aucun jour non utilisé et placé sur le CET ne pourra faire l'objet d'une indemnisation, même si la demande intervient en cas de cessation de fonctions suite à un placement en congé de maladie.**

Rappel : En cas de délibération autorisant l'indemnisation des droits épargnés, et dans l'hypothèse où le nombre de jours accumulés est supérieur à 20, les 20 premiers jours ne pourront être utilisés que sous la forme de congé, au-delà seule l'indemnisation est possible.



La veille juridique - La jurisprudence

Tests de dépistage

CE n°394178 du 5 décembre 2016

Ce contentieux porte sur la décision de l'inspection du travail concernant le règlement intérieur d'une entreprise mais dont les principes dégagés par le Conseil d'Etat sont susceptibles d'être transposés dans les administrations publiques.

Le règlement intérieur qui n'a pas de fondement juridique vise toutefois à préciser les pratiques au sein d'une administration, l'objectif étant notamment de remplir l'obligation de sécurité et de protection de la santé qui incombe à l'autorité territoriale pour chacun des agents placés sous son autorité.

Dans le cas d'espèce, le règlement intérieur permettait notamment à l'employeur de contrôler lui-même la consommation de drogue des salariés affectés à des postes dits « hypersensibles drogue et alcool » par un test salivaire, permettant notamment de procéder à la prononciation d'une sanction dès lors que le test s'avérait positif.

A l'occasion de la validation du règlement intérieur, le Conseil d'Etat a apporté les précisions suivantes :

- **aucune règle ni aucun principe n'impose l'intervention d'un professionnel de santé pour procéder au recueil de salive et lire le résultat du teste de dépistage,**
- **les résultats de ce test ne sont pas couverts par le secret médical,**
- **l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour mettre en œuvre le test sont tenus au secret professionnel sur son résultat.**

De plus, le règlement intérieur prévoyait le droit pour les salariés d'obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur compte tenu des risques d'erreur possibles.

Le Conseil a validé l'ensemble des dispositions susvisées, dès lors qu'elles ne portent pas atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et qu'elle ne sont pas disproportionnées par rapport au but recherché.

Compétences des CHSCT et des CT

CE n°391571, 391577 du 6 janvier 2017

Dans cette décision, le juge précise que lorsqu'un projet concernant exclusivement la santé, l'hygiène, la sécurité ou les conditions de travail est transmis pour avis, seuls les membres du CHSCT doivent l'analyser. En revanche, lorsque les compétences des deux organes se chevauchent, seul le CT est compétent.

En effet, **un projet ne doit pas être soumis à la fois à la consultation du CHSCT et du CT. Toutefois, aucune disposition n'interdit que les membres du CT sollicitent une consultation du CHSCT.**

Dans le cas d'espèce, le projet de modification de l'organisation d'un service ayant des incidences sur les conditions de travail des agents y exerçant leurs fonctions ne conduit qu'à une consultation obligatoire du CT.



Vos questions, nos réponses

La rupture conventionnelle peut-elle être proposée à un agent ou sollicitée par l'intéressé?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit de rupture conventionnelle ou rupture à l'amiable d'un acte d'engagement dans la fonction publique.

Cela signifie que le lien entre l'agent et l'autorité territoriale ne peut être rompu qu'à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. L'agent peut démissionner, l'employeur peut quant à lui procéder à un licenciement pour tout motif réglementaire ou un non-renouvellement de contrat par exemple.

Comment rémunérer les agents tenant les bureaux de vote au moment des élections ?

Dans le cadre des prochaines élections présidentielles et législatives, les agents territoriaux sont sollicités. **Lorsqu'ils relèvent de la catégorie hiérarchique A, ils peuvent prétendre à une indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)**, dès lors qu'une délibération a été prise ([cf. circulaire n°2012-15](#)).

S'agissant **des agents relevant des catégories hiérarchiques B et C sollicités dans ce cadre, la compensation intervient par récupération des heures complémentaires ou supplémentaires en fonction du temps de travail d'origine, ou par compensation en versant des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)** dès lors que la durée hebdomadaire de service de l'intéressé excède 35 heures et qu'une délibération les a instauré.

L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) est-elle cumulable avec le RIFSEEP ?

Versée uniquement aux agents de catégorie A participant à l'organisation du scrutin et à la tenue des bureaux de vote, cette indemnité ne correspond pas à la logique du RIFSEEP.

La Direction Générale des collectivités locales (DGCL) a validé dans une réponse de décembre 2016 son versement en supplément du RIFSEEP. Le cumul des deux primes reste donc envisageable si cet élément n'est pas pris en considération dans les critères d'attribution du nouveau régime indemnitaire.

L'IFCE est toujours calculée en référence à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).

Peut-on recruter notre secrétaire de mairie en qualité de fonctionnaire stagiaire ?

Tout agent inscrit sur liste d'aptitude peut être nommé stagiaire dans une collectivité territoriale ou un établissement public, dès lors que le poste est créé sur le grade correspondant.

S'agissant du poste de secrétaire de mairie, **le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs dispose que pour exercer dans une commune de moins de 2 000 habitants, le recrutement en qualité de stagiaire ne peut intervenir que sur un grade d'avancement**, au minimum en qualité d'adjoint administratif principal de 2ème classe, ou en tant que rédacteur ou attaché, après réussite au concours.



La fiche pratique : Les congés annuels

Conformément à l'article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 « tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts ».

Ainsi, un agent travaillant à temps complet à raison de 5 jours ouvrés par semaine, génère 25 jours de congés annuels, l'agent travaillant 2,5 jours ouvrés par semaine ouvre droit à 12,5 jours de congés annuels répartis sur 5 semaines.

Par ailleurs, des jours de congés supplémentaires sont générés lorsqu'un agent fractionne ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre : en posant entre 5 et 7 jours de congés, l'agent ouvre droit à 1 jour supplémentaire, en posant au moins 8 jours, 2 jours supplémentaires sont accordés.

Le temps de travail annualisé

Les agents, dont le temps de travail est annualisé selon le rythme scolaire, bénéficient du régime des congés annuels dans les conditions de droit commun prévues par le décret susvisé. Il est important de déterminer lorsque l'agent n'est pas en activité, s'il est placé en congés annuels ou en temps de récupération afin de pouvoir, le cas échéant, reporter les congés en cas de maladie. A cet effet, il est recommandé de fixer des dates de congés annuels : 52 semaines annuelles - 36 semaines scolaires = 16 semaines (5 semaines de congés annuels et 11 semaines de récupération).

Le temps partiel thérapeutique

Toutes les dispositions applicables aux agents travaillant à temps non complet ou à temps partiel sont appropriées aux agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique (art. 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004).

L'année incomplète

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence, ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée de services accomplis. Ainsi, un agent intégrant la collectivité au 1^{er} octobre 2017 et travaillant 5 jours par semaine, ouvre droit à 6 jours de congés annuels à épuiser avant la fin de l'année civile, 25 jours de congés annuels x (3 mois/12 mois) = 6,25 arrondi à 7 jours.

Le cycle de travail

Les besoins au sein d'une collectivité territoriale peuvent être variables selon les périodes de l'année. Ainsi, le temps de travail peut être annualisé en déterminant des cycles de travail selon les saisons.

Exemple :

Saison haute (6 mois) : du 1^{er} mai au 31 octobre, soit 26 semaines à 35h répartis sur 5 jours

Saison basse (6 mois) : du 1^{er} novembre au 30 avril, soit 26 semaines à 28h répartis sur 3 jours

Au total, la moyenne de la durée hebdomadaire de service est de 32h, l'agent ouvre donc droit à 5 semaines de congés annuels durant lesquelles il sera rémunéré à hauteur de 32/35^{ème}.

Au titre de chaque saison, l'agent ouvre droit à 12,5 jours de congés annuels (25 jours de congés annuels x [6mois/12 mois]), répartis sur 5 semaines.

Le service irrégulier

Lorsque les agents effectuent un service irrégulier ou dont le nombre de jours travaillés dans la semaine n'est pas identique, le juge apprécie la règle du décompte en jours ouvrés qui impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail.

Ainsi, pour un agent travaillant alternativement 4 jours une semaine puis 5 jours une autre semaine, la moyenne hebdomadaire sera de 4,5 jours. En conséquence, l'agent bénéficiera de 22,5 jours de congés annuels (5 x 4,5). Il posera donc 4,5 jours de congés pour obtenir une semaine de congés quelle que soit la semaine concernée.