

# iaj

## Les informations administratives et juridiques

### Fonction publique territoriale

NUMÉRO DOUBLE

STATUT AU QUOTIDIEN

## La mise en œuvre du PPCR en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017

+ DOSSIER SPÉCIAL

### Focus sur le PPCR

**Sapeurs-pompiers professionnels : revalorisation  
du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens**

**Lauréats de concours : durée d'inscription  
sur liste d'aptitude et modalités de suivi**

**Fonctionnaires de La Poste : prolongation  
du dispositif d'intégration**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Délai de recours contentieux en cas de notification incomplète**



● novembre-décembre 2016





**Centre interdépartemental de gestion  
de la petite couronne de la région Ile-de-France**

1, rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

**Directeur de la publication**

Jacques Alain Benisti

**Conception, rédaction, documentation  
et mise en pages**

Direction de la diffusion statutaire,  
de la documentation et des affaires juridiques

*Statut commenté* : Sylvie Naçabal, Suzanne Marques,  
Philippe David, Chloé Ghebbi, Frédéric Espinasse

*Actualité documentaire* : Fabienne Caurant,  
Sylvie Condette, Véronique Leyral

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2016

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

## ■ Statut commenté

### STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 La mise en œuvre du PPCR en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017
- 3 *1<sup>re</sup> partie* : Les dispositions communes applicables à divers cadres d'emplois
- 20 *2<sup>e</sup> partie* : Le cadre d'emplois des agents de maîtrise
- 27 Sapeurs-pompiers professionnels : la revalorisation du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens
- 38 Lauréats de concours : durée d'inscription sur liste d'aptitude et modalités de suivi
- 40 Fonctionnaires de La Poste : prolongation du dispositif d'intégration

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 46 Notification incomplète d'une décision individuelle : encadrement du délai de recours contentieux

### DOSSIER SPÉCIAL

- 52 Focus sur le PPCR

## ■ Actualité documentaire

- 76 Textes
- 82 Documents parlementaires
- 85 Jurisprudence
- 88 Chronique de jurisprudence
- 90 Presse et livres

## La mise en œuvre du PPCR en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Plusieurs décrets du 12 octobre 2016 poursuivent la mise en œuvre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) pour les fonctionnaires de la catégorie C.

Les dispositions communes applicables à divers cadres d'emplois de catégorie C sont d'une part complétées, et leurs statuts particuliers adaptés à la nouvelle architecture statutaire. D'autre part, les modalités d'application du PPCR au cadre d'emplois des agents de maîtrise, doté d'échelles indiciaires spécifiques, sont précisées.

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

On signalera par ailleurs que des projets de décrets portant application du PPCR aux cadres d'emplois de catégorie C de la filière sapeurs-pompiers professionnels et à celui des agents de police municipale ont récemment été soumis pour avis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

1<sup>re</sup> partie :

## Les dispositions communes applicables à divers cadres d'emplois

Les bases de la réforme statutaire de la catégorie C ont été posées par deux décrets du 12 mai 2016, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (1). Le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 définit la nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C. Le décret n°2016-604 de la même date fixe quant à lui les nouvelles échelles de rémunération applicables à ces agents, ainsi que les modalités de la revalorisation indiciaire dont ils bénéficieront de 2017 à 2020. Les décrets n°87-1107 et n°87-1108 du 30 décembre 1987 sont abrogés au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ces nouvelles dispositions procèdent à la mise en œuvre des mesures issues du PPCR, dont celles relatives à la restructuration des carrières et au rééquilibrage progressif de la rémunération des fonctionnaires au profit du traitement indiciaire.

Pour mémoire, la nouvelle architecture statutaire reposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 sur les grades dotés des nouvelles échelles indiciaires C1, C2 et C3, dans lesquels seront reclassés les fonctionnaires relevant des grades actuel-

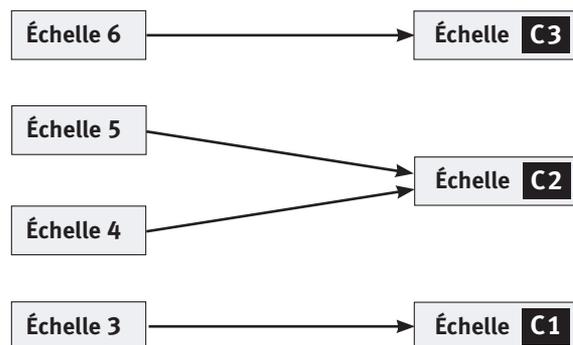
lement dotés des échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6. Les statuts particuliers de certains cadres d'emplois pourront toutefois prévoir que certains grades sont dotés d'échelonnements indiciaires spécifiques (c'est le cas du cadre d'emplois des agents de maîtrise présenté plus loin).

En outre, le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points », pris pour l'application de l'article 148 de la loi de finances pour 2016, prévoit qu'un abattement est appliqué sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans un cadre d'emplois faisant l'objet d'une revalorisation indiciaire au titre du PPCR. La rémunération des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie C revalorisés le 1<sup>er</sup> janvier 2017 fera en conséquence l'objet d'un abattement indemnitaire, plafonné à 167 euros par an, à compter de cette première revalorisation indiciaire (2).

L'entrée en vigueur des décrets du 12 mai 2016 s'accompagne également du passage à une durée unique pour l'avancement d'échelon dans ces cadres d'emplois, dont les modalités sont présentées plus loin.

## SCHEMA GÉNÉRAL DES INTÉGRATIONS

## Échelles indiciaires actuelles

Nouvelles échelles indiciaires au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 (3) vient compléter ces dispositions. Il modifie tout d'abord le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 pour y insérer les conditions d'avancement de grade en catégorie C et de nouvelles dispositions transitoires. Il introduit ensuite dans divers statuts particuliers la référence aux nouvelles échelles indiciaires de rémunération et précise les nouvelles dénominations des grades correspondants. Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- les adjoints administratifs territoriaux,
- les adjoints techniques territoriaux,
- les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement,
- les gardes champêtres,

(1) Décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et décret n°2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour ces fonctionnaires (J.O. du 14 mai 2016).

(2) Pour plus de précisions sur les modalités de ce dispositif, se reporter au numéro des IAJ de juin 2016.

(3) Décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B (J.O. du 15 octobre 2016).

- les adjoints territoriaux du patrimoine,
- les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives,
- les adjoints territoriaux d'animation,
- les agents sociaux territoriaux,
- les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- les auxiliaires de puériculture territoriaux,
- les auxiliaires de soins territoriaux.

Les tableaux figurant plus loin (pages 16 à 19) présentent la nouvelle structure de ces cadres d'emplois et les modalités du reclassement des fonctionnaires qui relevaient précédemment des échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6. Le schéma page 10 illustre le déroulement de la carrière dans ces cadres d'emplois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Un précédent dossier paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2016 était consacré à la nouvelle organisation des carrières en catégorie C, aux conditions de la revalorisation indiciaire des cadres d'emplois concernés, échelonnée de 2017 à 2020, ainsi qu'aux modalités de reclassement dans les grades dotés des nouvelles échelles indiciaires. Le présent dossier propose quant à lui une présentation détaillée des nouvelles dispositions communes à divers cadres d'emplois concernant :

- le classement à la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C,
- le déroulement de la carrière,
- le détachement et l'intégration directe,
- les dispositions transitoires.

### À signaler

#### Promotion interne dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 modifie le statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux pour prendre en compte les nouveaux intitulés des grades en catégorie C pour les conditions de promotion interne dans ce cadre d'emplois (4).

(4) Article 8 du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux modifié.

## ■ Les règles de classement à la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C

Le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 fixe, dans son chapitre II, les nouvelles règles de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois ou un emploi de catégorie C régi par ce décret. Ces règles sont applicables aux nominations prononcées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le décret du 12 mai 2016 permet, lors de la nomination dans un grade situé en échelle de rémunération C1 ou C2 d'un cadre d'emplois de catégorie C, la reprise de services ou d'activités antérieures. Les personnes recrutées sans services antérieurs sont quant à elles classées au 1<sup>er</sup> échelon du grade.

### La reprise de services antérieurs

#### Le classement des fonctionnaires (art. 4)

##### • Les fonctionnaires relevant d'un grade doté de la même échelle de rémunération

Les fonctionnaires qui relèvent, à la date de leur nomination, d'un grade d'un corps, d'un cadre d'emplois ou d'un emploi de catégorie C doté de la même échelle de rémunération que le grade dans lequel ils sont recrutés sont classés au même échelon. Ils conservent en outre la même ancienneté d'échelon que celle qu'ils avaient acquise dans leur situation antérieure.

##### • Les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C1 et recrutés dans un grade situé en échelle C2

Les fonctionnaires qui relèvent, à la date de leur nomination, d'un grade classé en échelle de rémunération C1, recrutés dans un grade classé en échelle de rémunération C2, sont classés dans ce grade selon un tableau de correspondance, présenté page suivante.

##### • Les autres fonctionnaires

Les fonctionnaires qui ne relèvent pas des situations précédentes sont classés dans leur nouveau grade à l'échelon qui comporte un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice perçu en dernier lieu dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure

**CLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES relevant d'un grade situé en échelle C1 recrutés dans un grade situé en échelle C2**

SITUATION DANS LE GRADE		ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
en échelle <b>C1</b>	en échelle <b>C2</b>	
12 <sup>e</sup> échelon*	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
9 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	sans ancienneté

\* échelon créé au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Les fonctionnaires nommés alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

☞ On rappellera ici que le décret n°2016-717 du 30 mai 2016 a institué un dispositif dérogatoire de classement applicable, du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2019, lorsque les règles de classement d'un fonctionnaire font référence à l'indice détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine (5). Le classement doit alors s'effectuer en prenant en compte la situation qui aurait été celle de ce fonctionnaire s'il n'avait cessé de relever des dispositions statutaires et judiciaires en vigueur au 31 décembre 2015. Le fonctionnaire peut en outre conserver à titre personnel le bénéfice de son indice brut antérieur si ce dernier est supérieur à celui obtenu lors de son classement, dans la limite de l'indice brut afférent au dernier échelon du cadre d'emplois de nomination.

- (5) Décret n°2016-717 du 30 mai 2016 relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la FPT. Pour plus de précisions sur ce dispositif, consulter le numéro des IAJ de juin 2016, p. 42.
- (6) Décret n°2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel. Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif aux décrets

**• La conservation de l'indice antérieur à titre personnel**

Les fonctionnaires classés, en application des dispositions ci-dessus présentées, à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'ils détenaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice brut antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal.

Le traitement ainsi maintenu ne peut toutefois excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du cadre d'emplois.

**À signaler**
**Majoration du traitement indiciaire des fonctionnaires bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice**

On rappellera que conformément aux dispositions du décret n° 2016-1124 du 11 août 2016 (6), les fonctionnaires bénéficiant d'une clause de conservation d'indice à titre personnel, à la date d'entrée en vigueur d'une mesure de revalorisation indiciaire prise en application de l'article 148 de la loi de finances pour 2016 et applicable au cadre d'emplois ou à l'emploi dont ils relèvent, doivent se voir attribuer un nombre de points d'indice majoré supplémentaires.

d'application de la loi déontologie et du protocole PPCR dans le numéro des IAJ du mois de septembre 2016

## La reprise de services d'agent public (art. 5)

Le décret du 12 mai 2016 introduit ici une nouveauté puisque les règles de reprises de services diffèrent désormais selon le grade dans lequel le fonctionnaire est nommé.

Ainsi, les personnes qui justifient de services accomplis en tant qu'agent public contractuel, ancien fonctionnaire civil, ancien militaire (7) ou agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classés lors de leur nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C selon les règles suivantes :

### • Nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C1

Ces personnes sont classées à un échelon du grade relevant de l'échelle de rémunération C1 déterminé en prenant en compte les services accomplis à raison des trois quarts de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.

### • Nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C2

Ces personnes sont classées selon un tableau de correspondance, ci-dessous reproduit.

#### REPRISE DES SERVICES D'AGENT PUBLIC lors de la nomination dans un grade situé en échelle C2

DURÉE DES SERVICES PRIS EN COMPTE	SITUATION DANS LE GRADE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE DANS L'ÉCHELON DE CLASSEMENT
	en échelle <b>C2</b>	
à partir de 34 ans 8 mois	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 34 ans 8 mois, dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
à partir de 29 ans 4 mois et avant 34 ans 8 mois	8 <sup>e</sup> échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 29 ans 4 mois
à partir de 24 ans et avant 29 ans 4 mois	8 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
à partir de 20 ans et avant 24 ans	7 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
à partir de 16 ans et avant 20 ans	6 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
à partir de 13 ans 4 mois et avant 16 ans	5 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 13 ans 4 mois
à partir de 10 ans 8 mois et avant 13 ans 4 mois	4 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 10 ans 8 mois
à partir de 8 ans et avant 10 ans 8 mois	3 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
à partir de 5 ans 4 mois et avant 8 ans	2 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 5 ans 4 mois
à partir de 2 ans 8 mois et avant 5 ans 4 mois	2 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
à partir de 1 an 4 mois et avant 2 ans 8 mois	1 <sup>er</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 1 an 4 mois
avant 1 an 4 mois	1 <sup>er</sup> échelon	sans ancienneté

(7) Il s'agit des anciens militaires ne réunissant pas les conditions prévues aux articles L. 4139-1, L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense.

### • La conservation de l'indice antérieur à titre personnel

Les règles relatives au maintien de la rémunération antérieure des agents publics contractuels évoluent également.

L'article 5 III du décret du 12 mai 2016 précise en effet que les agents publics contractuels classés à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice « *d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de leur rémunération antérieure* ». Cette rémunération leur est maintenue jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur grade d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale au montant de la rémunération maintenue.

Cette rémunération est toutefois plafonnée : l'indice brut conservé ne peut excéder celui afférent au dernier échelon du grade de nomination.

Pour bénéficier du maintien de sa rémunération antérieure, l'agent doit justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination dans le cadre d'emplois de recrutement.

La rémunération prise en compte pour l'application de cette disposition est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues, en qualité d'agent contractuel, au cours de la période de douze mois précédant la nomination. Il convient d'exclure de ces rémunérations tout élé-

ment accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

Les agents contractuels dont la rémunération n'est pas fixée par référence expresse à un indice conservent également à titre personnel le bénéfice de cette rémunération, dans les mêmes limites et conditions.

### La reprise de services d'agent privé (art. 6)

Les règles de reprises de services diffèrent également ici selon le grade de recrutement. Les personnes qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, en qualité de salarié, sont classées selon les règles suivantes.

#### • Nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C1

Ces personnes sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de la durée des services accomplis, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.

#### • Nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C2

Ces personnes sont classées selon un tableau de correspondance, ci-dessous reproduit.

REPRISE DES SERVICES DE SALARIÉ lors de la nomination dans un grade situé en échelle C2		
DURÉE DES SERVICES PRIS EN COMPTE	SITUATION DANS LE GRADE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE DANS L'ÉCHELON DE CLASSEMENT
	en échelle C2	
à partir de 36 ans	8 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
à partir de 30 ans et avant 36 ans	7 <sup>e</sup> échelon	1/3 de l'ancienneté de services au-delà de 30 ans
à partir de 24 ans et avant 30 ans	6 <sup>e</sup> échelon	1/3 de l'ancienneté de services au-delà de 24 ans
à partir de 20 ans et avant 24 ans	5 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
à partir de 16 ans et avant 20 ans	4 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
à partir de 12 ans et avant 16 ans	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans
à partir de 8 ans et avant 12 ans	2 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
à partir de 4 ans et avant 8 ans	2 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
à partir de 2 ans et avant 4 ans	1 <sup>er</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 2 ans
avant 2 ans	1 <sup>er</sup> échelon	sans ancienneté

## Les lauréats du troisième concours (art. 7)

Lorsqu'ils ne peuvent bénéficier des règles de reprise des services de droit privé ci-dessus présentées, les agents recrutés par la voie du troisième concours bénéficient lors de leur nomination d'une bonification d'ancienneté, prise en compte sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon.

Cette bonification d'ancienneté est de :

- un an, lorsque la durée des activités dont ils justifient (8) est inférieure à 9 ans,
- deux ans, lorsque cette durée est égale ou supérieure à 9 ans.

Les périodes au cours desquelles une ou plusieurs de ces activités ont été exercées simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

## Le délai d'option entre les différents types de services (art. 8)

Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions ci-dessus présentées. De plus, une même période d'activité ne peut être prise en compte qu'une seule fois.

Lorsqu'un fonctionnaire relève de plusieurs dispositions compte tenu de son parcours professionnel antérieur, il peut opter pour l'application de celle, en vigueur à la date de sa nomination, qui lui est la plus favorable. Ce droit d'option peut être exercé lors de la nomination ou au plus tard dans un délai d'un an suivant celle-ci (ce délai était auparavant de deux ans) (9).

Il convient toutefois de rappeler que la durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, en application de l'article L. 63 du code du service national, ainsi que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, en application des articles L. 120-33 ou L. 122-16 du même code, sont pris en compte pour leur totalité (10).

(8) Il s'agit des activités mentionnées à l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour l'accès au troisième concours.

(9) Article 7 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987.

(10) Article 10 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016.

(11) Décret n°2010-311 du 22 mars 2010 modifié relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française. Ces dispositions ont été commentées dans le numéro des *IAJ* d'avril 2010.

## Les services accomplis dans une administration d'un État membre de l'Union européenne (art. 9)

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans l'un des cadres d'emplois régis par le décret du 12 mai 2016, de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont classées en application des dispositions du titre II du décret n°2010-311 du 22 mars 2010 (11).

Lorsqu'elles justifient en outre de services ne donnant pas lieu à l'application de ces dispositions, elles peuvent demander à bénéficier des dispositions de l'un des articles 4 à 7 du décret du 12 mai 2016, de préférence à celles du décret spécifique aux ressortissants européens.

## ■ La carrière

### L'avancement d'échelon

Le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 prévoit le passage à une cadence unique pour l'avancement d'échelon en catégorie C à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, en application du protocole PPCR. Pour rappel, l'article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 (12), précise désormais que l'avancement d'échelon est fonction de la seule ancienneté. Il prévoit toutefois qu'il pourra être également fonction de la valeur professionnelle, lorsque les statuts particuliers le prévoiront et selon des modalités de contingentement qui seront définies par décret en Conseil d'État.

L'article 3 du décret du 12 mai 2016 fixe en conséquence les durées requises pour l'avancement à l'échelon supérieur dans les grades dotés des échelles de rémunération C1, C2 et C3 (voir le schéma pages 10 et 11 présentant la nouvelle structure des carrières des cadres d'emplois concernés).

On relèvera pour l'essentiel concernant chacun de ces grades :

- les grades relevant de l'échelle de rémunération C1 comportent 11 échelons (comme précédemment pour les grades dotés de l'échelle 3 de rémunération). Un 12<sup>e</sup> échelon sera toutefois créé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

(12) Loi n° 2015-1785 du 29 janvier 2015 de finances pour 2016. Voir sur ce sujet le numéro de janvier 2016 des *IAJ*.

- les grades relevant de l'échelle C2 comportent 12 échelons (comme les grades dotés des échelles 4 et 5 de rémunération) ;
- les grades relevant de l'échelle C3 comportent quant à eux 10 échelons (contre 9 échelons pour les grades qui relevaient de l'échelle 6).

## L'avancement de grade

Les conditions d'avancement de grade évoluent pour tenir compte de la nouvelle architecture statutaire de la catégorie C et sont désormais définies au sein du décret commun du 12 mai 2016. Le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 modifie en parallèle les statuts particuliers concernés pour y insérer un renvoi vers ces dispositions communes. Les statuts particuliers de certains cadres d'emplois comportent toutefois des conditions d'avancement spécifiques (voir le schéma des carrières en catégorie C présenté pages 10 et 11).

Un dispositif transitoire d'avancement de grade est par ailleurs prévu par l'article 17-4 du décret du 12 mai 2016, applicable en 2017, 2019 et 2020. Il est présenté plus loin page 14.

### L'avancement dans un grade situé en échelle de rémunération C2

Le nouvel article 12-1 du décret du 12 mai 2016 définit les conditions communes de promotion dans un grade situé en échelle de rémunération C2. Il prévoit deux voies d'avancement possibles :

#### • soit après réussite à un examen professionnel

Peuvent être promus au titre de cette voie les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle C1, lauréats d'un examen professionnel ouvert aux agents ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

#### • soit au choix après avis de la commission administrative paritaire (CAP)

Peuvent être promus au titre de cette voie les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins

huit ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

La répartition des nominations entre les deux voies d'avancement est désormais encadrée. L'article 12-1 du décret du 12 mai 2016 précise en effet que le nombre de nominations prononcées après examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations prononcées au titre de l'avancement de grade.

Toutefois, si par application de cette règle, aucune nomination n'a pu être prononcée au cours d'une période d'au moins deux années, un fonctionnaire inscrit au tableau d'avancement peut être nommé en application de l'avancement au choix.

Il convient de distinguer cette « clé de répartition » entre les deux voies d'avancement du taux de promotion, qui est quant à lui défini par délibération de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique, en application de l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984 (13).

*☞ Les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel seront fixées par décret.*

On relèvera cependant deux dérogations aux conditions d'avancement ci-dessus présentées. Dans les deux cas, les statuts particuliers prévoient une seule voie d'avancement, celle de l'avancement au choix après avis de la CAP, et des conditions d'ancienneté plus souples.

Le statut particulier du **cadre d'emplois des opérateurs des activités physiques et sportives** déroge en effet aux dispositions communes s'agissant de l'avancement au deuxième grade du cadre d'emplois. L'article 8 du décret n°92-368 du 1<sup>er</sup> avril 1992 modifié (14) prévoit que peuvent être inscrits à un tableau annuel d'avancement au grade d'opérateur territorial des activités physiques et sportives qualifié établi, au choix, après avis de la CAP, les agents relevant du grade d'opérateur territorial des activités physiques et sportives ayant au moins atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

(13) Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade (à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale).

(14) Décret n°92-368 du 1<sup>er</sup> avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives modifié par le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016.

**Cadres d'emplois de catégorie C**

<b>C3</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	374	388	404	422	445	457	475	499	518	548
IM	345	355	365	375	391	400	413	430	445	466
Durée	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	-

<b>C2</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IB	351	354	357	362	372	380	403	430	444	459	471	479
IM	328	330	332	336	343	350	364	380	390	402	411	416
Durée	1a	2a	3a	3a	4a	-						

- (a) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (*art. 49, loi n°84-53 du 26 janvier 1984*).
- (b) Le nombre de nominations prononcées après examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations prononcées au titre de l'avancement au grade supérieur. Si, par application de cette règle, aucune promotion n'a pu être prononcée au cours d'une période d'au moins deux années, une promotion au choix peut être prononcée (*art. 12-1, décret n°2016-596 du 12 mai 2016*).

<b>C1</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	347	348	349	351	352	354	356	362	370	386	407
IM	325	326	327	328	329	330	332	336	342	354	367
Durée	1a	2a	3a	3a	-						

**dotés des échelles de rémunération C1, C2 et C3 au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	Adjoint du patrimoine principal de 1 <sup>re</sup> classe
Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	Agent social principal de 1 <sup>re</sup> classe
Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe des établissements d'enseignement	Agent spécialisé principal de 1 <sup>re</sup> classe des écoles maternelles
Garde champêtre chef principal	Auxiliaire de puériculture principal de 1 <sup>re</sup> classe
Opérateur des activités physiques et sportives principal	Auxiliaire de soins principal de 1 <sup>re</sup> classe
Adjoint d'animation principal de 1 <sup>re</sup> classe	

**TABLEAU D'AVANCEMENT (a)**

- 5 ans au moins de services effectifs dans le grade situé en échelle C2 ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C et au moins 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon

Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe
Garde champêtre chef
Adjoint d'animation principal de 2 <sup>e</sup> classe
Adjoint du patrimoine principal de 2 <sup>e</sup> classe
Agent social principal de 2 <sup>e</sup> classe
Agent spécialisé principal de 2 <sup>e</sup> classe des écoles maternelles
Auxiliaire de puériculture principal de 2 <sup>e</sup> classe
Auxiliaire de soins principal de 2 <sup>e</sup> classe

Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement
Opérateur des activités physiques et sportives qualifié

**TABLEAU D'AVANCEMENT (a) (b)**

- 3 ans au moins de services effectifs dans le grade situé en échelle C1 ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C et avoir atteint le 4<sup>e</sup> échelon + examen professionnel
- OU**
- 8 ans au moins de services effectifs dans le grade situé en échelle C1 ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C et au moins 1 an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon

**TABLEAU D'AVANCEMENT (a)**

- 5 ans au moins de services effectifs dans le grade situé en échelle C1 ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C et avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon

Adjoint administratif
Adjoint technique
Adjoint d'animation
Adjoint du patrimoine
Agent social

Adjoint technique des établissements d'enseignement
Opérateur des activités physiques et sportives

Le statut particulier du cadre d'emplois des **adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement** déroge également aux dispositions communes. Aux termes de l'article 12 du décret n°2007-913 du 15 mai 2007 modifié (15), peuvent être promus au grade d'adjoint technique territorial principal de 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement les agents relevant du premier grade ayant au moins atteint le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération ou dans un grade équivalent.

### L'avancement dans un grade situé en échelle de rémunération C3

L'article 12-2 du décret du 12 mai 2016 fixe les modalités d'avancement à un grade relevant de l'échelle de rémunération C3.

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la CAP, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

### Le classement des fonctionnaires promus

Les fonctionnaires promus dans un grade d'avancement sont classés selon des tableaux de correspondance, reproduits ci-contre.

#### AVANCEMENT dans un grade relevant de l'échelle C2

SITUATION DANS LE GRADE		ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
en échelle <b>C1</b>	en échelle <b>C2</b>	
12 <sup>e</sup> échelon*	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
9 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise

\* échelon créé au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### AVANCEMENT dans un grade relevant de l'échelle C3

SITUATION DANS LE GRADE		ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
en échelle <b>C2</b>	en échelle <b>C3</b>	
12 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
9 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise au-delà d'1 an

(15) Décret n°2007-913 du 15 mai 2007 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement modifié par le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016.

## ■ Le détachement et l'intégration directe

L'article 13 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 fixe les dispositions communes applicables aux fonctionnaires recrutés par la voie du détachement ou de l'intégration directe dans les cadres d'emplois de catégorie C régis par ce décret. Il précise que ces fonctionnaires sont soumis aux dispositions du décret du 13 janvier 1986 (16) qui prévoit, notamment, les conditions de classement dans le grade d'accueil. Pour rappel, l'article 13 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose les principes généraux applicables au détachement et à l'intégration directe des fonctionnaires civils.

On relèvera en outre que le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 modifie les statuts particuliers des cadres d'emplois régis par le décret du 12 mai 2016 pour abroger, le cas échéant, les dispositions relatives aux modalités de détachement qui y figuraient encore (17).

Certains statuts particuliers continuent toutefois de préciser que l'accès par la voie du détachement ou de l'intégration directe est également subordonné à la détention des titres ou diplômes requis pour l'accès au cadre d'emplois d'accueil. Sont concernés les cadres d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins. Le statut particulier des gardes champêtres prévoit quant à lui que seuls peuvent être détachés dans ce cadre d'emplois les fonctionnaires dûment habilités à l'exercice de telles fonctions.

S'agissant de l'intégration après détachement, les fonctionnaires détachés dans l'un des cadres d'emplois régis par le décret du 12 mai 2016 pourront demander à y être intégrés à tout moment à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. De plus, l'article 13 de ce décret décline au niveau réglementaire le principe selon lequel les fonctionnaires détachés se voient obligatoirement proposer une intégration dans le cadre d'emplois d'accueil au-delà d'une période de détachement de cinq ans (18).

En cas d'intégration, les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'intégration.

(16) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(17) Ces modifications entrent également en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

(18) Voir l'article 13 *bis*, dernier alinéa, de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Une clarification des dispositions relatives à la formation obligatoire doit également être signalée. Les statuts particuliers des cadres d'emplois de la catégorie C modifiés précisent désormais que les fonctionnaires accédant par la voie de l'intégration directe audits cadres d'emplois sont soumis à la formation de professionnalisation au premier emploi, dans les conditions prévues par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

L'article 13 du décret du 12 mai 2016 prévoit par ailleurs le détachement dans les cadres d'emplois de la catégorie C des militaires mentionnés à l'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 (19).

## ■ Les dispositions transitoires

### Le dispositif de reclassement

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les fonctionnaires de catégorie C appartenant à un grade relevant des échelles de rémunération 3, 4, 5 ou 6 sont intégrés dans les nouvelles échelles de rémunération instituées par les décrets n°2016-596 et n°2016-604 du 12 mai 2016. Les fonctionnaires sont reclassés dans les échelles C1, C2 et C3 en application des tableaux prévus par les articles 14 à 17 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 (ces tableaux de reclassement sont reproduits plus loin).

Le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 modifie en outre les statuts particuliers des cadres d'emplois régis par les décrets communs du 12 mai 2016 pour prévoir les modalités du reclassement et les dénominations des nouveaux grades. Le tableau proposé page 16 présente les schémas d'intégration dans les divers cadres d'emplois.

Une règle générale d'assimilation des services dans les anciens grades est prévue par l'article 17-1 du décret du 12 mai 2016 (20) :

- les services dans un grade relevant de l'échelle 3 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C1,
- ceux accomplis dans les grades relevant des échelles 4 et 5 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C2,
- enfin, ceux accomplis dans un grade relevant de l'échelle 6 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C3.

(19) S'agissant de l'accès des militaires à la FPT, se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de décembre 2014.

(20) Article 17-1 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016, créé par le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016.

Les fonctionnaires détachés dans un grade d'un cadre d'emplois relevant des échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6 poursuivent leur détachement dans les grades dotés des nouvelles échelles de rémunération. Ils bénéficient des mêmes modalités de reclassement que les fonctionnaires titulaires du cadre d'emplois. De plus, les services accomplis en position de détachement dans les anciens grades sont assimilés à des services accomplis en position de détachement dans les nouveaux grades du cadre d'emplois (21).

## Les situations particulières

Les concours de recrutement dans les cadres d'emplois de catégorie C, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles définies pour leur organisation (22). Les lauréats des concours dont le recrutement interviendra après le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pourront être nommés en qualité de stagiaire du grade doté de l'échelle C2 du cadre d'emplois concerné.

Les fonctionnaires stagiaires qui ont commencé leur stage dans un grade d'un cadre d'emplois relevant de l'échelle 3 poursuivent leur stage dans le grade situé en échelle C1 du cadre d'emplois concerné. Les stages ayant débuté dans un grade doté de l'échelle 4 ou 5 se poursuivent quant à eux dans le grade situé en échelle C2 du cadre d'emplois.

Par ailleurs, les agents contractuels recrutés en qualité de travailleur handicapé, sur le fondement du sixième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, et qui avaient vocation à être titularisés dans un grade doté de l'échelle 4 ou de l'échelle 5, sont maintenus en fonctions et ont vocation à être titularisés dans le grade doté de l'échelle C2 du cadre d'emplois concerné (23).

## Le dispositif transitoire d'avancement de grade

Le décret du 12 mai 2016, complété par le décret du 12 octobre 2016, comporte des dispositions transitoires s'agissant de l'avancement de grade en 2017, 2019 et 2020.

### ➔ En 2017

L'article 17-4, I du décret du 12 mai 2016 prévoit que les tableaux d'avancement établis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, au titre de l'année 2017, pour l'accès aux grades situés en échelle 4, 5 et 6 de rémunération demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2017.

L'article 17-4, II du décret prévoit que les fonctionnaires promus en 2017 sont classés dans le grade d'avancement en deux étapes :

- ils sont tout d'abord classés dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions statutaires relatives à l'avancement dans le cadre d'emplois de catégorie C dont ils relèvent, dans leur rédaction antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2017,
- puis, ils sont reclassés, à la date de leur promotion, en application des dispositions suivantes :
  - pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 4 : en vertu du tableau prévu par l'article 15 du décret du 12 mai 2016 ;
  - pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 5 : en vertu du tableau prévu par l'article 16 du même décret ;
  - pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 6 : en vertu du tableau prévu par l'article 17 du même décret.

### ➔ En 2019 et en 2020

Des dispositions spécifiques s'appliqueront en 2019 et 2020 s'agissant de l'avancement après examen professionnel dans un grade situé en échelle de rémunération C2 (24).

Les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle C1, lauréats d'un examen professionnel, qui auraient réuni au plus tard au 31 décembre 2019 ou au 31 décembre 2020 les conditions requises par les statuts particuliers, dans leur rédaction antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour l'avancement à l'un des grades situés en échelle 4 de rémunération, pourront être inscrits aux tableaux d'avancement établis respectivement au titre de 2019 ou de 2020.

Les agents promus qui n'auront pas atteint le 4<sup>e</sup> échelon du grade situé en échelle C1 à la date de leur promotion seront classés au 2<sup>e</sup> échelon du grade situé en échelle C2, sans ancienneté d'échelon conservée.

(21) Articles 14 à 17 et article 17-5 du décret du 12 mai 2016

(22) Article 17-2 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016.

(23) Article 17-3 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016, créé par le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016.

(24) Article 17-4, III, IV et V du décret du 12 mai 2016.

## Les commissions administratives paritaires

L'article 17-6 du décret du 12 mai 2016 prévoit que les commissions administratives paritaires des cadres d'emplois régis par ce décret demeurent compétentes jusqu'à l'expiration du mandat de leurs membres. Les représentants du person-

nel continueront jusqu'à cette date à représenter le groupe dont ils relevaient précédemment (25).

(suite page 16)

(25) Le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 n'a pas été modifié pour prendre en compte la nouvelle architecture de la catégorie C.

**4 fiches pratiques sur le PPCR**  
PPCRGEN • PPCRREV • PPCRCAR • PPCRAVU

# TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

Le statut de la fonction publique territoriale actualisé en permanence sur la **Banque d'Information sur le Personnel (BIP)** des collectivités territoriales.

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

Pour s'abonner à BIP ou pour tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
bip@cig929394.fr  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne

## LES RECLASSEMENTS DANS LES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS dotés des nouvelles échelles de rémunération

Ancienne SITUATION	SITUATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>	
échelle 3 ADJOINT ADMINISTRATIF de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C1</b> ADJOINT ADMINISTRATIF
échelle 4 ADJOINT ADMINISTRATIF de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C2</b> ADJOINT ADMINISTRATIF principal de 2 <sup>e</sup> classe
échelle 5 ADJOINT ADMINISTRATIF principal de 2 <sup>e</sup> classe	
échelle 6 ADJOINT ADMINISTRATIF principal de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C3</b> ADJOINT ADMINISTRATIF principal de 1 <sup>re</sup> classe
<b>Cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>	
échelle 3 ADJOINT TECHNIQUE de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C1</b> ADJOINT TECHNIQUE
échelle 4 ADJOINT TECHNIQUE de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C2</b> ADJOINT TECHNIQUE principal de 2 <sup>e</sup> classe
échelle 5 ADJOINT TECHNIQUE principal de 2 <sup>e</sup> classe	
échelle 6 ADJOINT TECHNIQUE principal de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C3</b> ADJOINT TECHNIQUE principal de 1 <sup>re</sup> classe
<b>Cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b>	
échelle 3 ADJOINT TECHNIQUE de 2 <sup>e</sup> classe DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	<b>C1</b> ADJOINT TECHNIQUE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
échelle 4 ADJOINT TECHNIQUE de 1 <sup>re</sup> classe DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	<b>C2</b> ADJOINT TECHNIQUE principal de 2 <sup>e</sup> classe DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
échelle 5 ADJOINT TECHNIQUE principal de 2 <sup>e</sup> classe DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	
échelle 6 ADJOINT TECHNIQUE principal de 1 <sup>re</sup> classe DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	<b>C3</b> ADJOINT TECHNIQUE principal de 1 <sup>re</sup> classe DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
<b>Cadre d'emplois des GARDES CHAMPÊTRES</b>	
échelle 4 GARDE CHAMPÊTRE principal	<b>C2</b> GARDE CHAMPÊTRE chef
échelle 5 GARDE CHAMPÊTRE chef	
échelle 6 GARDE CHAMPÊTRE chef principal	<b>C3</b> GARDE CHAMPÊTRE chef principal
<b>Cadre d'emplois des ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</b>	
échelle 3 ADJOINT DU PATRIMOINE de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C1</b> ADJOINT DU PATRIMOINE
échelle 4 ADJOINT DU PATRIMOINE de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C2</b> ADJOINT DU PATRIMOINE principal de 2 <sup>e</sup> classe
échelle 5 ADJOINT DU PATRIMOINE principal de 2 <sup>e</sup> classe	
échelle 6 ADJOINT DU PATRIMOINE principal de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C3</b> ADJOINT DU PATRIMOINE principal de 1 <sup>re</sup> classe

Ancienne SITUATION	SITUATION au 1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Cadre d'emplois des OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES</b>	
échelle 3 AIDE OPÉRATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES	<b>C1</b> OPÉRATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES
échelle 4 OPÉRATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES	<b>C2</b> OPÉRATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES qualifié
échelle 5 OPÉRATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES qualifié	<b>C3</b> OPÉRATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES principal
échelle 6 OPÉRATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES principal	
<b>Cadre d'emplois des ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</b>	
échelle 3 ADJOINT D'ANIMATION de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C1</b> ADJOINT D'ANIMATION
échelle 4 ADJOINT D'ANIMATION de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C2</b> ADJOINT D'ANIMATION principal de 2 <sup>e</sup> classe
échelle 5 ADJOINT D'ANIMATION principal de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C3</b> ADJOINT D'ANIMATION principal de 1 <sup>re</sup> classe
échelle 6 ADJOINT D'ANIMATION principal de 1 <sup>re</sup> classe	
<b>Cadre d'emplois des AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX</b>	
échelle 3 AGENT SOCIAL de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C1</b> AGENT SOCIAL
échelle 4 AGENT SOCIAL de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C2</b> AGENT SOCIAL principal de 2 <sup>e</sup> classe
échelle 5 AGENT SOCIAL principal de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C3</b> AGENT SOCIAL principal de 1 <sup>re</sup> classe
échelle 6 AGENT SOCIAL principal de 1 <sup>re</sup> classe	
<b>Cadre d'emplois des AGENTS SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES</b>	
échelle 4 AGENT SPÉCIALISÉ de 1 <sup>re</sup> classe DES ÉCOLES MATERNELLES	<b>C2</b> AGENT SPÉCIALISÉ principal de 2 <sup>e</sup> classe DES ÉCOLES MATERNELLES
échelle 5 AGENT SPÉCIALISÉ principal de 2 <sup>e</sup> classe DES ÉCOLES MATERNELLES	<b>C3</b> AGENT SPÉCIALISÉ principal de 1 <sup>re</sup> classe DES ÉCOLES MATERNELLES
échelle 6 AGENT SPÉCIALISÉ principal de 1 <sup>re</sup> classe DES ÉCOLES MATERNELLES	
<b>Cadre d'emplois des AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX</b>	
échelle 4 AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C2</b> AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE principal de 2 <sup>e</sup> classe
échelle 5 AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE principal de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C3</b> AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE principal de 1 <sup>re</sup> classe
échelle 6 AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE principal de 1 <sup>re</sup> classe	
<b>Cadre d'emplois des AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX</b>	
échelle 4 AUXILIAIRE DE SOINS de 1 <sup>re</sup> classe	<b>C2</b> AUXILIAIRE DE SOINS principal de 2 <sup>e</sup> classe
échelle 5 AUXILIAIRE DE SOINS principal de 2 <sup>e</sup> classe	<b>C3</b> AUXILIAIRE DE SOINS principal de 1 <sup>re</sup> classe
échelle 6 AUXILIAIRE DE SOINS principal de 1 <sup>re</sup> classe	

<b>RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE C1</b>		
<b>des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 3</b>		
<b>SITUATION D'ORIGINE</b>	<b>NOUVELLE SITUATION</b>	<b>ANCIENNETÉ CONSERVÉE</b> dans la limite de la durée d'échelon
	au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	
11 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise

<b>RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE C2</b>		
<b>des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 4</b>		
<b>SITUATION D'ORIGINE</b>	<b>NOUVELLE SITUATION</b>	<b>ANCIENNETÉ CONSERVÉE</b> dans la limite de la durée d'échelon
	au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	
12 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
9 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	sans ancienneté

<b>RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE C2</b>		
<b>des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 5</b>		
<b>SITUATION D'ORIGINE</b>	<b>NOUVELLE SITUATION</b> au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	<b>ANCIENNETÉ CONSERVÉE</b> dans la limite de la durée d'échelon
12 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée d'1 an
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	deux fois l'ancienneté acquise

<b>RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE C3</b>		
<b>des fonctionnaires appartenant à un grade relevant de l'échelle 6</b>		
<b>SITUATION D'ORIGINE</b>	<b>NOUVELLE SITUATION</b> au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	<b>ANCIENNETÉ CONSERVÉE</b> dans la limite de la durée d'échelon
9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon – à partir d'1 an 6 mois – avant 1 an 6 mois	6 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 18 mois 4/3 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise

## 2<sup>e</sup> partie :

# Le cadre d'emplois des agents de maîtrise

Les décrets n°2016-1382 et n°2016-1383 du 12 octobre 2016 (1) traduisent les mesures issues du PPCR pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux. Ces dispositions modifient respectivement les décrets n°88-547 et n°88-548 du 6 mai 1988 portant statut particulier et échelonnement indiciaire de ce cadre d'emplois et entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les agents de maîtrise territoriaux bénéficient de conditions de transposition particulières de la réforme. La structure du cadre d'emplois n'est pas modifiée (il est toujours composé de deux grades, agent de maîtrise et agent de maîtrise principal), mais il est doté d'un échelonnement indiciaire spécifique, comme l'y autorise l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2016-596 du 12 mai 2016.

Les nouvelles grilles indiciaires prévoient également une revalorisation échelonnée de 2017 à 2020, comme pour les autres fonctionnaires de la catégorie C.

En outre, les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne et les règles de classement lors de la nomination dans le cadre d'emplois sont révisées, pour prendre en compte la nouvelle organisation des carrières

en catégorie C (voir la première partie de ce dossier concernant les cadres d'emplois relevant de la nouvelle architecture commune).

Enfin, le déroulement de la carrière des agents de maîtrise est rénové, avec des durées uniques pour l'avancement d'échelon et de nouvelles conditions pour l'avancement de grade.

Ces nouvelles dispositions, ainsi que les conditions de reclassement dans le cadre d'emplois rénové, sont présentées ci-après en détail.

## ■ La structure du cadre d'emplois

Le protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations précisait qu'une attention particulière serait portée aux corps et cadres d'emplois des agents de maîtrise. Les décrets du 12 octobre 2016 précités prévoient en effet que le cadre d'emplois territorial est doté d'échelles indiciaires nouvelles et spécifiques à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les agents de maîtrise territoriaux bénéficient d'une revalorisation indiciaire générale à cette date, puis en 2018, 2019 et 2020, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Les tableaux proposés page suivante présentent les modalités de cette revalorisation, telles que fixées par le décret n°88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire du cadre d'emplois.

On relèvera pour l'essentiel concernant le **grade d'agent de maîtrise**, qui relevait jusqu'à présent de l'échelle 5 de rémunération :

- il compte désormais 13 échelons (contre 12 échelons auparavant)
- ses nouvelles bornes indiciaires au 1<sup>er</sup> janvier 2017 correspondent aux indices bruts (IB) 353 pour le 1<sup>er</sup> échelon et IB 549 pour le dernier échelon (IB 348 à IB 465 auparavant).

La durée de carrière nécessaire pour parvenir du premier au dernier échelon est de 27 ans (pour mémoire, la durée était précédemment de 26 ans sur la base des durées maximales d'avancement).

S'agissant du **grade d'agent de maîtrise principal**, qui était déjà doté d'un échelonnement indiciaire spécifique, il compte toujours 10 échelons. Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, ses nou-

### À signaler

#### Missions des agents de maîtrise

Les dispositions relatives aux missions exercées par les agents de maîtrise territoriaux sont légèrement modifiées. L'article 2 du décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois précise désormais que les agents relevant du premier grade du cadre d'emplois ont vocation à encadrer « *les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C* », et non plus seulement ceux appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Ils bénéficient ainsi d'une rédaction similaire à celle prévue pour les agents de maîtrise principaux.

(1) Décret n°2016-1382 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et décret n°2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n°88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux (J.O. du 16 octobre 2016).

velles bornes indiciaires correspondent aux indices bruts (IB) 374 pour le 1<sup>er</sup> échelon et IB 583 pour le dernier échelon (bornes indiciaires antérieures : IB 366 - IB 574).

La durée de carrière nécessaire pour parvenir du premier au dernier échelon est de 20 ans (comme précédemment, sur la base des durées maximales d'avancement). On peut d'ailleurs noter que les nouvelles durées uniques d'avancement correspondent à ces durées maximales d'avancement.

La revalorisation indiciaire du 1<sup>er</sup> janvier 2017 s'accompagne de la mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » pour les fonctionnaires du cadre d'emplois. À compter de cette date, leur rémunération fait l'objet d'un abattement indemnitaire, plafonné à 167 euros par an, en application du décret n°2016-588 du 11 mai 2016, pris pour l'application de l'article 148 de la loi de finances pour 2016.

## ■ Le recrutement par promotion interne

Le recrutement par la voie de la promotion interne est rénové pour prendre en compte la nouvelle organisation des carrières en catégorie C. À cette occasion, les conditions d'accès par cette voie sont également assouplies.

Jusqu'à présent, seuls les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux étaient susceptibles d'accéder au cadre d'emplois des agents de maîtrise au titre de la promotion interne. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les candidats pourront relever soit de ce cadre d'emplois, soit du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

L'accès au cadre d'emplois par promotion interne est toujours ouvert selon les deux modalités prévues par l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, après examen professionnel (2) ou « au choix » après avis de la commission

### LES ÉTAPES DE LA REVALORISATION INDICIAIRE

Agent de maîtrise				
ÉCHELONS	INDICES BRUTS			
	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020
13 <sup>e</sup> échelon	549	549	551	562
12 <sup>e</sup> échelon	519	525	525	525
11 <sup>e</sup> échelon	499	499	499	499
10 <sup>e</sup> échelon	476	479	479	479
9 <sup>e</sup> échelon	460	460	461	465
8 <sup>e</sup> échelon	445	447	449	449
7 <sup>e</sup> échelon	431	431	437	437
6 <sup>e</sup> échelon	404	409	415	415
5 <sup>e</sup> échelon	388	393	393	393
4 <sup>e</sup> échelon	374	380	380	380
3 <sup>e</sup> échelon	363	363	363	366
2 <sup>e</sup> échelon	358	359	359	363
1 <sup>er</sup> échelon	353	355	355	360

Agent de maîtrise principal				
ÉCHELONS	INDICES BRUTS			
	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020
10 <sup>e</sup> échelon	583	586	586	597
9 <sup>e</sup> échelon	551	551	552	563
8 <sup>e</sup> échelon	521	526	526	526
7 <sup>e</sup> échelon	501	501	501	505
6 <sup>e</sup> échelon	488	488	488	492
5 <sup>e</sup> échelon	462	462	462	468
4 <sup>e</sup> échelon	441	446	446	446
3 <sup>e</sup> échelon	416	420	420	420
2 <sup>e</sup> échelon	389	394	394	396
1 <sup>er</sup> échelon	374	381	381	382

(2) Voir l'arrêté du 27 janvier 2000 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

administrative paritaire (CAP). Les conditions statutaires requises pour l'inscription sur liste d'aptitude sont désormais les suivantes :

➔ **Liste d'aptitude au choix après avis de la CAP :**

peuvent être promus selon cette voie les adjoints techniques principaux de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classes ou les adjoints techniques principaux de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classes des établissements d'enseignement comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques.

➔ **Liste d'aptitude après examen professionnel :**

peuvent être promus selon cette voie les adjoints techniques territoriaux ou les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement comptant au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques et admis à un examen professionnel.

L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut en outre intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

Pour rappel, les conditions requises pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (3).

La règle relative aux quotas applicables aux promotions au titre de l'examen professionnel est maintenue à l'article 6 du statut particulier des agents de maîtrise. Le nombre de fonctionnaires pouvant être recrutés en qualité d'agent de maîtrise territorial au titre de la promotion interne après examen professionnel est fixé à raison d'un recrutement pour deux nominations prononcées au titre de la promotion interne au choix dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

On relèvera en revanche que la règle alternative à la règle des quotas, dite « clause de sauvegarde », n'est pas reprise, ni au sein du statut particulier des agents de maîtrise, ni au sein du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C (4).

(3) Article 21 du 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 FPT.

(4) On rappellera également la dérogation prévue par l'article 30 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 qui précise que lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial remplissant

Cette règle alternative était auparavant prévue par l'article 7-5 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987, abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (5). Cette clause permettait d'appliquer la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier des agents de maîtrise (un recrutement au titre de l'examen professionnel pour deux nominations prononcées au titre de la promotion au choix), non pas au volume de recrutements prononcés, mais à 5 % de l'effectif des membres du cadre d'emplois.

## ■ Le classement à la nomination dans le cadre d'emplois

Les règles de classement à la nomination en qualité d'agent de maîtrise stagiaire sont fixées par le décret du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois. Il s'agit de règles similaires à celles prévues par le décret du 12 mai 2016 pour le classement dans les cadres d'emplois de catégorie C en relevant.

### Les principes

Les stagiaires sont classés au premier échelon du grade d'agent de maîtrise, sous réserve des dispositions plus favorables relatives à la reprise des services prévues par les nouveaux articles 9-1 à 9-3 du décret du 6 mai 1988 (article 9).

Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une de ces dispositions et une même période d'activité ne peut être prise en compte qu'une seule fois. Lorsque plusieurs dispositions peuvent être appliquées, le fonctionnaire peut opter, lors de la nomination ou au plus tard dans un délai d'un an suivant celle-ci, pour l'application de celle qui lui est la plus favorable (article 9-4).

Toutefois, la durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international sont pris en compte pour leur totalité (article 9-6)(6).

### Les modalités de classement

Les règles relatives à la reprise de services sont présentées ci-dessous de façon synthétique.

les conditions exigées peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

(5) Décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C, abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

(6) Articles L. 63, L. 120-33 et L. 122-16 du code du service national.

### Les fonctionnaires (art. 9-1)

- Classement à l'échelon du grade qui comporte un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice brut perçu en dernier lieu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine(7).
- Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise si l'augmentation d'indice brut consécutive à la nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'ancienne situation (ou, pour ceux ayant atteint le dernier échelon de leur grade, inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement au dernier échelon).
- L'application de ces dispositions ne peut conduire à ce que le fonctionnaire nommé bénéficie d'une situation plus favorable à la date de sa nomination que celle qu'aurait atteint à la même date un agent titulaire du grade d'agent de maîtrise classé, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, au 11<sup>e</sup> échelon du grade d'agent de maîtrise sans ancienneté conservée.
- Possibilité de conserver à titre personnel le bénéfice de l'indice brut antérieur s'il est supérieur à l'indice obtenu lors du classement (dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du cadre d'emplois).

### Les services d'agent public (art. 9-2)

- Classement à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis en tant qu'agent public contractuel, ancien fonctionnaire civil, ancien militaire(8) ou agent d'une organisation internationale intergouvernementale à raison des trois quarts de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.
- Possibilité de conserver à titre personnel le bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de la rémunération antérieure si l'agent est classé à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure (dans la limite de l'indice brut afférent au dernier échelon du grade de nomination).

### Les services de droit privé (art. 9-3)

- Classement à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de la durée des activités professionnelles accomplies en qualité de salarié, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.

(7) Pour rappel, le décret n°2016-717 du 30 mai 2016 a institué un dispositif dérogatoire de classement applicable de 2016 à 2019 lorsque les règles de classement d'un fonctionnaire font référence à l'indice détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

(8) Il s'agit des anciens militaires ne réunissant pas les conditions prévues aux articles L. 4139-1, L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense.

### Les lauréats du troisième concours (art. 9-3)

- Bonification d'ancienneté d'1 an lorsque la durée des activités prises en compte est inférieure à 9 ans.
- Bonification d'ancienneté de 2 ans lorsque cette durée est égale ou supérieure à 9 ans.

### Les services accomplis dans une administration d'un État membre de l'Union européenne (art. 9-5)

- Classement en application des dispositions du titre II du décret n°2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'UE ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.
- Si l'intéressé justifie de services ne donnant pas lieu à l'application de ces dispositions, il peut opter pour l'application des dispositions relatives au classement prévues par le statut particulier des agents de maîtrise.

## ■ L'avancement

### L'avancement d'échelon

Le passage à une cadence unique d'avancement d'échelon est également mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les agents de maîtrise. Les articles 11 et 12 modifiés du statut particulier prévoient la durée du temps passé dans chacun des échelons respectivement pour les grades d'agent de maîtrise et agent de maîtrise principal (se reporter au schéma de la carrière présenté pages 24-25).

### L'avancement de grade

Les conditions d'avancement au grade supérieur du cadre d'emplois évoluent. Aux termes de l'article 13 du statut particulier, les agents de maîtrise peuvent être promus au grade d'agent de maîtrise principal, au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP, dès lors qu'ils justifient d'un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon et de quatre ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise (9).

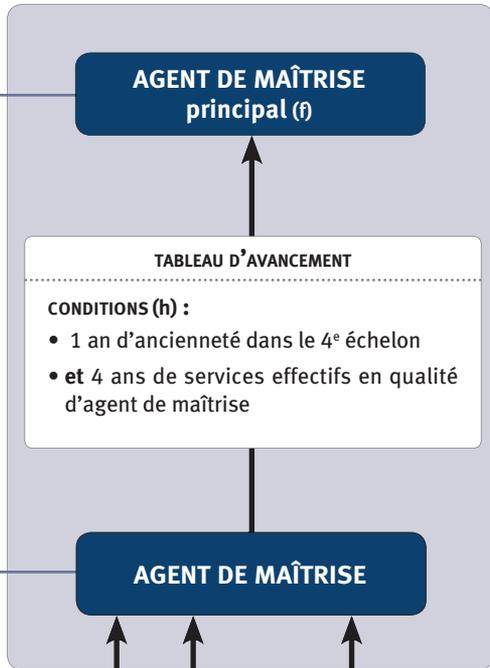
(suite page 26)

(9) L'article 13 du statut particulier exigeait auparavant six ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise titulaire et que les conditions soient réunies au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle était dressé le tableau.

**Cadre d'emplois des AGENTS DE MAÎTRISE au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	374	389	416	441	462	488	501	521	551	583
IM	345	356	370	388	405	422	432	447	468	493
Durée	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
IB	353	358	363	374	388	404	431	445	460	476	499	519	549
IM	329	333	337	345	355	365	381	391	403	414	430	446	467
Durée	2a	3a	3a	3a	-								



Liste d'aptitude après examen professionnel (c) (g)

**Fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des :  
ADJOINTS TECHNIQUES  
ou  
ADJOINTS TECHNIQUES des ÉTABLISSEMENTS  
D'ENSEIGNEMENT**

**CONDITION :**

- au moins 7 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques et admis à un examen professionnel

Liste d'aptitude après concours (a)

CONCOURS INTERNE (i)	CONCOURS EXTERNE
<p><b>SUR ÉPREUVES</b> Tout fonctionnaire ou agent public</p> <p><b>CONDITION :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 ans au moins de services publics effectifs (b) dans un emploi technique du niveau de catégorie C, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours</li> </ul>	<p><b>SUR ÉPREUVES</b> Candidats titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de deux titres ou diplômes sanctionnant une formation technique et professionnelle homologués au moins au niveau V</li> </ul>

**TROISIÈME CONCOURS**

**SUR ÉPREUVES**  
Candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de 4 ans au moins :

- d'une ou de plusieurs activités professionnelles (d) (e),
- ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale (e),
- ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association (e).

Liste d'aptitude après  
avis de la CAP (g)

**ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX  
de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classes  
ou  
ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX  
de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classes  
des ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT**

**CONDITION :**

- au moins 9 ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques

- (a) Ces concours sont organisés par le centre de gestion pour les collectivités affiliées et par les collectivités elles-mêmes lorsqu'elles ne sont pas affiliées.  
Ils sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités suivantes :
- 1° Bâtiment, travaux publics, voirie, réseau divers ;
  - 2° Logistique et sécurité ;
  - 3° Environnement, hygiène ;
  - 4° Espaces naturels, espaces verts ;
  - 5° Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique ;
  - 6° Restauration ;
  - 7° Techniques de la communication et des activités artistiques.
- (b) Les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique ne sont pas comptées comme services effectifs (*art. 7, décret n°88-547 du 06.05.88 modifié*).
- (c) Les nominations par cette voie ne peuvent être prononcées qu'à raison d'un recrutement pour deux nominations prononcées au titre de la liste d'aptitude au choix après avis de la CAP.
- (d) La nature de ces activités est précisée par le statut particulier (*art. 7, décret n°88-547 du 06.05.88 modifié*).
- (e) La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (f) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (*art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (g) L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues (*art. 6, décret n°88-547 du 6.05.88 modifié*).
- (h) Les services effectifs accomplis dans leur corps d'origine par les agents placés par la loi en position de détachement sans limitation de durée sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux (*art. 14, décret n°88-547 du 06.05.88 modifié*).
- (i) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emploi (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).

Les fonctionnaires promus sont classés selon un tableau de correspondance prévu par l'article 15 du statut particulier, reproduit ci-contre.

En outre, une nouveauté est introduite au profit des fonctionnaires nommés dans le grade d'agent de maîtrise principal alors qu'ils bénéficient d'un maintien à titre personnel de leur indice brut antérieur à leur arrivée dans le cadre d'emplois. Ces fonctionnaires continuent de conserver cet indice jusqu'au jour où ils bénéficient dans le nouveau grade d'un indice brut au moins égal.

## ■ Le dispositif de reclassement

Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise, ainsi que les fonctionnaires détachés dans ce cadre d'emplois, sont reclassés dans leur grade conformément au tableau de correspondance prévu par l'article 13 du décret n°2016-1382 du 12 octobre 2016, reproduit ci-contre. ■

### AVANCEMENT au grade d'agent de maîtrise principal

SITUATION DANS LE GRADE		ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	
13 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
12 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
7 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon à partir d'1 an	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise au-delà d'1 an

### LES RECLASSEMENTS DANS LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE au 1<sup>er</sup> janvier 2017

SITUATION DANS LE GRADE		ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Agent de maîtrise principal	Agent de maîtrise principal	
10 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise

Agent de maîtrise	Agent de maîtrise	
12 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise majorée d'1 an
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise

# Sapeurs-pompiers professionnels : la revalorisation du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens

Le décret n°2016-1236 du 20 septembre 2016, publié au *Journal officiel* du 21 septembre 2016, fixe le nouveau statut particulier des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels (SPP). Il s'accompagne de la publication du décret n°2016-1237 du même jour relatif au nouvel échelonnement indiciaire du cadre d'emplois.

Cette réforme a pour objet de revaloriser la carrière des médecins et pharmaciens de SPP dans le prolongement de la rénovation statutaire et indiciaire du cadre d'emplois des médecins territoriaux travaillant dans le secteur médico-social intervenue en 2014 <sup>(1)</sup>.

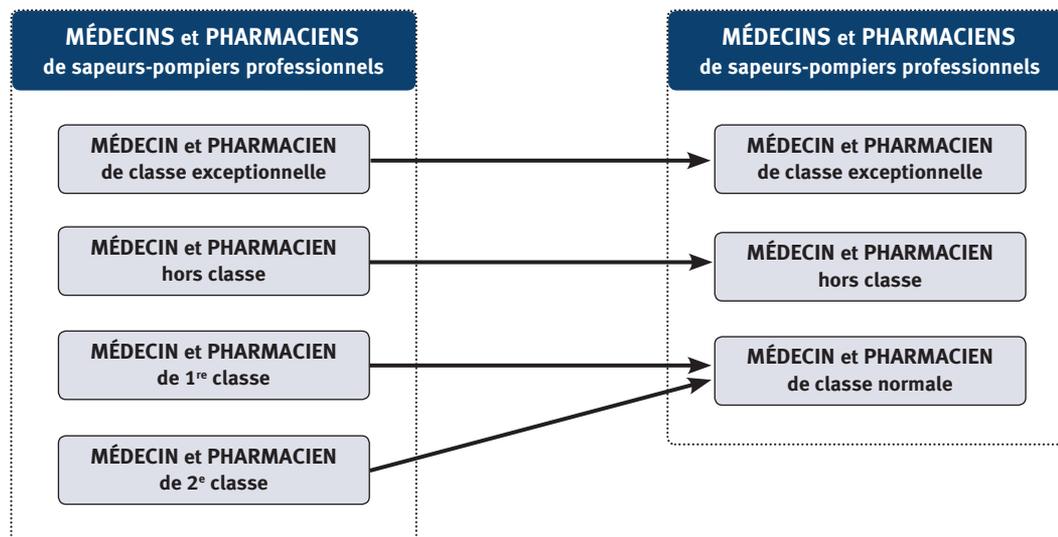
Le nouveau cadre d'emplois revalorisé comporte trois grades au lieu de quatre précédemment. Les deuxième et première classes de l'ancien cadre d'emplois sont fusionnées au sein du grade de médecin et pharmacien de SPP de classe normale pour être alignées sur le premier grade du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

Les membres du nouveau cadre d'emplois bénéficient du même échelonnement indiciaire et des mêmes modalités d'avancement que les médecins territoriaux. Un échelon terminal spécial créé au sommet du dernier grade est accessible aux agents exerçant la fonction de direction du service de santé et de secours médical, sous conditions d'ancienneté.

---

(1) Se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de septembre 2014.

## SCHEMA DES INTEGRATIONS DANS LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS au 1<sup>er</sup> octobre 2016



Le dispositif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2016. Le décret n°2000-1008 du 16 octobre 2000 fixant l'ancien statut particulier est abrogé à cette même date.

On notera que ces dispositions réglementaires ne mettent pas en œuvre le dispositif PPCR, en particulier le passage à une cadence unique d'avancement d'échelon.

## Présentation du nouveau cadre d'emplois

### La structure du cadre d'emplois

Le nouveau cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels est un cadre d'emplois d'officiers de catégorie A structuré en trois grades :

- médecin et pharmacien de classe exceptionnelle,
- médecin et pharmacien hors classe,
- médecin et pharmacien de classe normale.

L'ancien cadre d'emplois comportait les grades de médecin et pharmacien de 2<sup>e</sup> classe, médecin et pharmacien de 1<sup>re</sup> classe, médecin et pharmacien hors classe et médecin et pharmacien de classe exceptionnelle.

### Les missions

Les dispositions relatives aux missions des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels ne sont pas profondément modifiées. Comme précédemment, les membres du cadre d'emplois participent, au sein du service de santé et de secours médical des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), à l'ensemble des missions définies par l'article R. 1424-24 du code général des collectivités territoriales (CGCT). Placés sous l'autorité du médecin-chef du service de santé et de secours médical, ils relèvent de leur chef de centre ou du chef d'un des services mentionnés à l'article R. 1424-1 du CGCT pour les missions exercées par ce centre ou service (2).

(2) Article 2 du décret n°2016-1236 du 20 septembre 2016

Une nouvelle disposition est introduite en vue de permettre aux membres du cadre d'emplois d'accomplir la formation médicale continue à laquelle les médecins sont astreints en vertu du code de la santé publique (3).

Elle prévoit que les intéressés consacrent une partie de leur temps de travail à mettre à jour leurs connaissances et à suivre des actions de formation ou de recherche dans la limite d'un dixième du temps hebdomadaire ou mensuel de travail, afin de s'adapter à l'évolution des pratiques et de leurs fonctions.

Les dispositions de l'article 7 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatives aux seuils des formations autorisées pendant les heures de service ne peuvent dans ce cas leur être opposées (4).

Les dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT) récemment modifiées, relatives au service de santé et de secours médical du SDIS, sont reproduites dans l'encadré page 38.

## L'accès au cadre d'emplois

### Les conditions d'accès au concours

Comme précédemment, les médecins et les pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels sont recrutés par la voie du concours externe sur titres avec épreuve.

Pour les médecins de SPP, les conditions d'accès au concours sont alignées sur celles des médecins territoriaux.

Peuvent accéder au concours, les personnes :

- titulaires d'un diplôme, certificat ou autre titre exigé, en application du 1° de l'article L. 4111-1 du code de la santé publique, pour l'exercice de la profession de médecin, ou de l'un des diplômes d'études spécialisées mentionné à l'article R. 5126-101-1 du même code pour l'exercice de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage intérieur,
- ou ayant obtenu une autorisation individuelle permanente d'exercice de la médecine ou de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage intérieur délivrée par le ministre chargé de la santé en application des articles L. 4111-2 et R. 5126-101-3 du code de la santé publique ou de l'article 60 de la loi n°99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle.

(3) Cette préconisation figurait dans le rapport du groupe de travail sur les médecins territoriaux adoptée en 2013 par le CNFPT.

(4) Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

## Le détachement et l'intégration directe

(art. 20 du décret du 20 septembre 2016)

L'accès au cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels peut s'opérer par la voie du détachement ou de l'intégration directe ouvert :

- aux fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A, ou de niveau comparable,
- et justifiant de l'un des diplômes, certificats ou titres ou de l'autorisation individuelle permanente d'exercice de la médecine ou de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage intérieur exigés pour se porter candidat au concours d'accès au cadre d'emplois.

L'exercice des fonctions correspondant au grade de détachement ou d'intégration directe est subordonné à l'accomplissement de la totalité de la formation d'intégration. Un dispositif de dispense totale ou partielle des formations, compte tenu des qualifications déjà acquises par les fonctionnaires, est toutefois prévu.

Les fonctionnaires sont classés dans le cadre d'emplois à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine, dans les conditions fixées par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (5).

Les agents détachés peuvent demander leur intégration dans le cadre d'emplois d'accueil après deux ans au moins, sous réserve de satisfaire aux conditions de formation requises.

Le statut particulier prévoit également la possibilité de détachement des militaires dans le cadre d'emplois, conformément à l'article 13 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, sous réserve d'avoir validé la totalité des unités de valeur de la formation d'intégration. Le détachement intervient dans les conditions fixées par le décret d'application prévu par cette disposition législative. On signalera que ce décret est encore à ce jour en attente de publication.

## La nomination et la formation obligatoire

Les lauréats du concours recrutés dans le cadre d'emplois sont nommés médecins ou pharmaciens de SPP de classe normale stagiaires par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du SDIS. La durée du stage demeure fixée à douze mois.

(5) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Pendant le stage, ils doivent suivre une formation d'intégration obligatoire à l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers professionnels qui conduit à l'obtention du brevet de médecin ou de pharmacien de SPP.

La titularisation peut être prononcée, sur proposition du directeur du SDIS après avis du médecin-chef, au terme de la période probatoire si celle-ci a été jugée satisfaisante et que le stagiaire a obtenu le brevet de médecin ou de pharmacien de SPP. Une période de stage complémentaire peut être accordée pour un an au maximum. Si celle-ci est jugée satisfaisante, le stagiaire est titularisé.

En cas de refus de titularisation, le stagiaire est soit licencié, soit réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, s'il avait auparavant la qualité de fonctionnaire.

Lorsque l'École nationale supérieure des officiers de SPP n'a pu, de son fait, dispenser au stagiaire sa formation d'intégration au cours de l'année de stage, celui-ci est automatiquement prolongé pour un an au maximum. La titularisation intervient, dans les mêmes conditions que précédemment, après que le stagiaire a validé la totalité des modules de la formation d'intégration sanctionnée par l'obtention du brevet de médecin ou de pharmacien de SPP. La titularisation prend effet à la date de fin de stage, compte non tenu de sa prolongation.

## Le classement

### Le principe

Selon l'article 8 du statut particulier, les fonctionnaires recrutés en qualité de stagiaire dans le cadre d'emplois sont classés, lors de leur nomination, au 1<sup>er</sup> échelon du grade de médecin et pharmacien de SPP de classe normale, sous réserve des dispositions prévues par les articles 9 à 12 du statut particulier.

Ces dispositions prévoient la reprise de services ou d'activités antérieurs à la nomination dans le cadre d'emplois pour :

- les services de fonctionnaire,
- les services professionnels,
- les services de militaire,
- les services de ressortissants européens

Les agents sont classés selon leur situation. Une même période ne peut être prise en compte qu'au titre d'un seul des articles précités. Lorsque les intéressés, compte tenu de leurs parcours professionnels antérieurs, relèvent de plusieurs dispositions, ils sont classés en application des règles applicables à leur

dernière situation. Toutefois, ces agents peuvent opter pour l'application des dispositions d'un autre article qui leur est plus favorable, dans un délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant leur classement.

### Les règles de reprise de services ou d'activités

#### • Reprise de services de fonctionnaire

(art. 9 et 14, décret n°2016-1236 du 20 sept. 2016)

Les fonctionnaires qui avaient, avant leur nomination, la qualité de fonctionnaire de l'État ou des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent sont classés à l'échelon du grade de nomination comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.

L'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade est conservée dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour un avancement d'échelon, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur classement est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation, ou à celle qui aurait résulté de leur nomination audit échelon lorsque cet échelon était le plus élevé de leur précédent grade.

Dans le cas des fonctionnaires classés à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'il percevait avant leur nomination, ils conservent à titre personnel leur traitement antérieur jusqu'à ce qu'ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal.

#### • Reprise de services professionnels

(art. 10 et 14, décret n°2016-1236 du 20 sept. 2016)

Les médecins et pharmaciens de SPP qui n'avaient pas la qualité de fonctionnaire de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, sont classés en prenant en compte, les services suivants :

- les fonctions exercées dans le cadre du troisième cycle des études médicales et pharmaceutiques défini par les dispositions des chapitres II et III du titre II du livre VI du code de l'éducation,
- le temps consacré à des fonctions à temps plein d'enseignement supérieur ou de recherche fondamentale ou appliquée exercées en qualité de pharmacien,
- le temps de pratique professionnelle attestée par une inscription au tableau de l'ordre des médecins ou des pharmaciens,
- le temps consacré à des fonctions hospitalo-universitaires à temps plein.

Les services professionnels sont pris en compte dans la limite de quatre ans. Toutefois, ceux relevant des deux dernières catégories accomplis au-delà de quatre ans sont pris en compte à raison des trois quarts de leur durée.

La possession ou l'acquisition de certains diplômes, titres ou qualités, peut être assimilée à une pratique professionnelle dans des conditions définies par arrêté interministériel.

La durée des services professionnels ainsi prise en compte ne peut en aucun cas excéder quinze ans.

Les agents contractuels de droit public classés, sur la base de la reprise de leurs services professionnels antérieurs, à un échelon doté d'un traitement dont le montant est inférieur à celui qu'ils percevaient avant nomination conservent à titre personnel le bénéfice de leur traitement antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient, dans leur nouveau grade, d'un traitement au moins égal. Le traitement ainsi maintenu ne peut toutefois excéder le traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade de médecin et pharmacien de SPP de classe normale.

Le traitement ou la rémunération pris en compte pour l'application de cette règle est celui perçu au titre du dernier emploi occupé avant la nomination, sous réserve que l'agent justifie d'au moins six mois de services effectifs dans cet emploi au cours des douze mois précédant la nomination.

#### • Reprise de services de militaire

(art. 11, décret n°2016-1236 du 20 sept. 2016)

Les services accomplis en qualité de militaire sont pris en compte dans les conditions définies à l'article 8 du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 qui fixe les règles statutaires communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A(6).

Cet article détermine des modalités particulières de reprise lorsque les services en cause ne peuvent pas être pris en compte au titre des dispositions :

- des articles R. 4139-1 à R. 4139-9 du code de la défense, lesquels prévoient la situation du militaire détaché pour stage après réussite à un concours,
- de l'article L. 4139-2 du code de la défense relatif à l'accès des militaires à la fonction publique territoriale par la voie des emplois contingentés.

Lorsque les stagiaires justifient de services de militaires qui ne peuvent pas être pris en compte en vertu des dispositions précitées, ils sont classés au grade de médecin et pharmacien de SPP de classe normale compte tenu de la fraction des services accomplis en qualité de militaire, autres que ceux accomplis en qualité d'appelé, correspondant à :

- la moitié de leur durée s'ils ont été effectués en qualité d'officier,
- les six seizièmes de leur durée pour la fraction comprise entre sept ans et seize ans et des neuf seizièmes pour la fraction excédant seize ans s'ils ont été effectués en qualité de sous-officier,
- les six seizièmes de leur durée excédant dix ans s'ils ont été effectués en qualité d'homme du rang.

#### • Reprise du service national, civique ou volontariat international

(art. 11, décret n°2016-1236 du 20 sept. 2016)

Par ailleurs, sont pris en compte en totalité :

- la durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, en application de l'article L. 63 du code du service national,
- le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, respectivement en application des articles L. 120-33 ou L. 122-16 du même code.

#### • Reprise de services de ressortissants européens

(art. 12, décret n°2016-1236 du 20 sept. 2016)

Les fonctionnaires stagiaires qui justifient, avant leur nomination, de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont classés dans le grade de médecin et de pharmacien de SPP de classe normale dans les conditions fixées par le titre II du décret n°2010-311 du 22 mars 2010(7).

Toutefois, ceux qui justifient à la fois de services « européens » et de services correspondants aux autres dispositifs de reprise exposés ci-dessus peuvent demander à être classés de préférence selon l'un de ces autres dispositifs.

(6) Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

(7) Décret n°2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

## La carrière

Le premier grade comporte neuf échelons (médecin et pharmacien de SPP de classe normale IB 528-966). Les deux grades d'avancement sont respectivement dotés de six échelons (grade de médecin et pharmacien de SPP hors classe IB 801-HEA) et de cinq échelons et d'un échelon spécial (grade de médecin et pharmacien de SPP de classe exceptionnelle IB 901-HEB bis).

### L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon s'effectue dans chaque grade au rythme des durées minimales et maximales du temps passé dans chacun des échelons, telles que fixées par l'article 16 du statut particulier.

Il est utile d'indiquer que dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'avancement d'échelon sera accordé de plein droit en fonction de la seule ancienneté, conformément à l'article 148 V de la loi n° 2015-1785 du 29 janvier 2015 de finances pour 2016. Toutefois, il pourra être également fondé sur la valeur professionnelle dans le cas où le statut particulier le prévoit.

Le décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 détermine les valeurs indiciaires afférentes à chaque échelon du cadre d'emplois.

L'accès au choix à l'échelon spécial est ouvert aux médecins et pharmaciens de SPP de classe exceptionnelle :

- exerçant la fonction de direction du service de santé et de secours médical prévue à l'article R. 1424-26 du CGCT dans les SDIS classés dans la première catégorie au sens de l'article R. 1424-1-1 du même code,
- et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade.

Pour rappel, la promotion à l'échelon spécial intervient selon la même procédure que l'avancement de grade, par voie d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

### L'avancement de grade

Les modalités d'avancement de grade sont fixées par les articles 17 et 18 du statut particulier.

- ➔ Peuvent être promus au grade de médecin et pharmacien de SPP hors classe, après inscription au choix sur un tableau d'avancement, les médecins et pharmaciens de SPP de classe normale :
  - ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade,
  - et justifiant de cinq années de services effectifs dans ce grade.

- ➔ Peuvent être nommés au grade de médecin et pharmacien de SPP de classe exceptionnelle, après inscription au choix sur un tableau d'avancement, les médecins et pharmaciens de SPP hors classe :

- ayant atteint le 3<sup>e</sup> échelon de leur grade depuis au moins un an,
- et justifiant de douze années de services effectifs dans le cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de SPP ou dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique équivalent.

Le statut particulier ne précise pas la date à laquelle les conditions d'accès au grade d'avancement doivent être remplies. Il est rappelé que dans cette hypothèse, selon le Conseil d'État, les conditions doivent être remplies à la date de nomination, soit au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les promotions sont effectuées (8).

(notes du schéma ci-contre)

- (a) Les concours sont organisés par le ministre chargé de la sécurité civile.
- (b) Les services antérieurs accomplis en qualité de médecin et de pharmacien titulaire ou non titulaire de l'État, ou des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de SPP (art. 13, décret n°2016-1236 du 20.09.2016).
- (c) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84).
- (d) L'échelon spécial est accessible après inscription au choix à un tableau annuel d'avancement aux fonctionnaires exerçant la fonction de direction du service de santé et de secours médical dans les SDIS classés dans la première catégorie au sens de l'article R. 1424-1 du CGCT et comptant au moins quatre années d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade (art. 16, décret n°2016-1236 du 20.09.2016).
- (e) Cet échelon provisoire est créé pour permettre l'intégration et l'avancement dans le nouveau grade de médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle, des médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle régis par le décret n°2000-1008 du 16 décembre 2000 (art. 24, décret n°2016-1236 du 20.09.2016).
- (f) Ces échelons provisoires sont créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le nouveau grade de médecins et pharmaciens hors classe, des médecins et pharmaciens hors classe régis par le décret n°2000-1008 du 16 décembre 2000 (art. 24, décret n°2016-1236 du 20.09.2016).

(8) Conseil d'État, 23 octobre 2013, req. n°339260.

**Cadre d'emplois des MÉDECINS et PHARMACIENS de SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS**

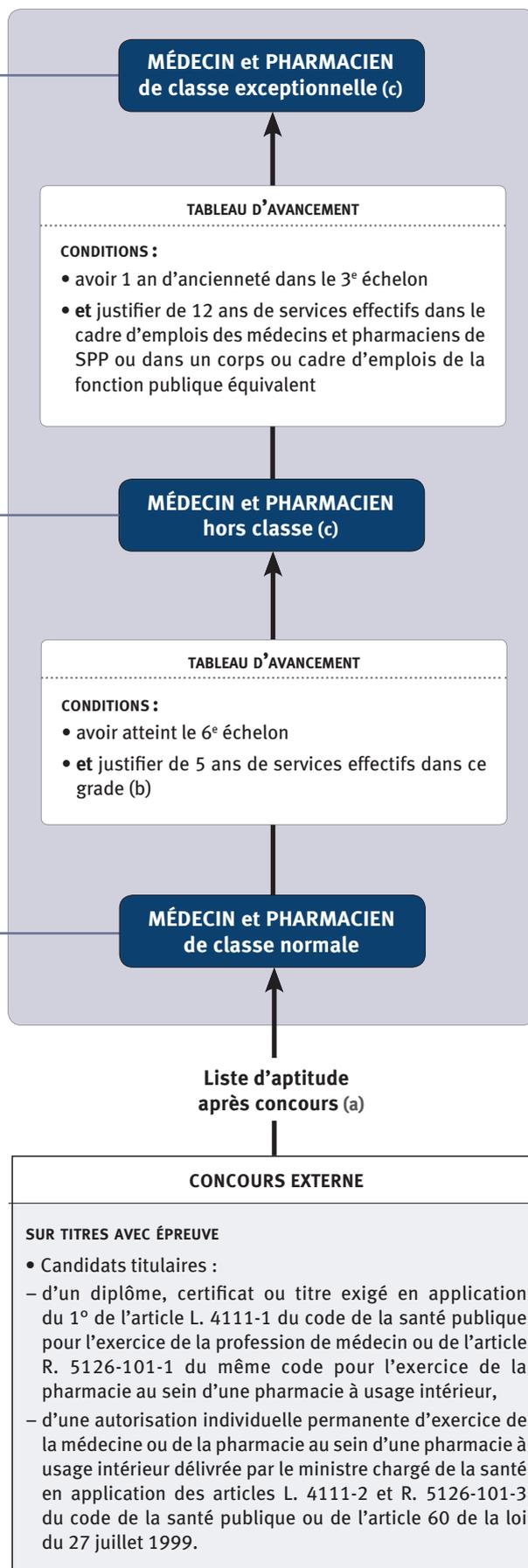
	1	2	3	4	5	spécial	(d)
IB	901	966	1015	HEA	HEB	HEB bis	
IM	734	783	821	-	-	-	
MINI	1a6m	1a6m	2a	2a	-	-	
MAXI	2a	2a	3a	3a	-	-	

1	(e)
852	
696	
1a6m	
2a	

	1	2	3	4	5	6
IB	801	852	901	966	1015	HEA
IM	658	696	734	783	821	-
MINI	1a9m	1a9m	1a9m	1a9m	2a6m	-
MAXI	2a	2a	2a	2a	3a	-

1	2	(f)
701	750	
582	619	
1a6m	1a6m	
2a	2a	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IB	528	588	655	701	750	801	852	901	966
IM	452	496	546	582	619	658	696	734	783
MINI	1a	1a	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a	2a	-
MAXI	1a	1a	2a	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	-



Les fonctionnaires promus sont classés dans leur nouveau grade à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur précédent grade. Ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne situation (ou qui a résulté d'un avancement de l'avant dernier au dernier échelon pour ceux ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade).

### L'évaluation professionnelle

L'article 19 du statut particulier prévoit expressément que les membres du cadre d'emplois bénéficient chaque année d'une appréciation de leur valeur professionnelle fondée sur entretien professionnel dans les conditions fixées par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 (9).

On rappellera que selon le Conseil d'État, la procédure de notation ou d'appréciation de la valeur professionnelle ne s'applique que si le statut particulier relatif au cadre d'emplois prévoit expressément une telle procédure (10).

L'entretien annuel est réalisé par le supérieur hiérarchique direct du service de santé et de secours médical. Dans le cas du médecin chef du service de santé et de secours médical, l'évaluation relève du directeur du SDIS.

La valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée notamment au regard de ses aptitudes générales, de ses compétences, de son efficacité, de son comportement opérationnel, de ses qualités d'encadrement et de son sens des relations humaines (11).

Le compte rendu de l'entretien professionnel est visé par le préfet et le président du conseil d'administration du SDIS.

## La constitution du nouveau cadre d'emplois

### L'intégration dans le nouveau cadre d'emplois

Au 1<sup>er</sup> octobre 2016, les médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels régis par le décret n°2000-1008 du 16 octobre sont intégrés dans le nouveau cadre d'emplois par arrêté de l'autorité compétente de l'État et de l'autorité territoriale, conformément au tableau de correspondance reproduit page suivante.

Les services accomplis par les médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle, hors classe et de 1<sup>re</sup> classe régis par le décret du 16 octobre 2000 sont assimilés à des services accomplis dans les grades correspondants du nouveau cadre d'emplois.

### Les lauréats de concours et les stagiaires

Les lauréats de concours d'accès à l'ancien cadre d'emplois recrutés à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2016 sont nommés dans le grade de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale du nouveau cadre d'emplois.

Les fonctionnaires stagiaires qui avaient commencé leur stage dans l'ancien cadre d'emplois régi par le décret du 16 octobre 2000 poursuivent leur stage dans le grade de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale.

### Les fonctionnaires inscrits sur les tableaux d'avancement de grade

Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2016 pour l'accès aux grades de médecins et pharmaciens de SPP de 1<sup>re</sup> classe, de médecin et pharmacien hors classe et de médecin et pharmacien de classe exceptionnelle, de l'ancien cadre d'emplois, demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2016.

Les fonctionnaires promus sont classés, à la date de leur promotion, dans les grades d'avancement du cadre d'emplois en vigueur jusqu'au 30 septembre 2016 selon les règles prévues par l'ancien statut particulier, puis reclassés, à cette même date, dans les grades du nouveau cadre d'emplois conformément au tableau de correspondance prévu par l'article 24 du nouveau statut particulier.

### Les fonctionnaires détachés

Les fonctionnaires détachés dans l'ancien cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de SPP au 1<sup>er</sup> octobre 2016 sont reclassés dans le nouveau cadre d'emplois conformé-

(9) Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

(10) Conseil d'État, 30 décembre 2015, req. n°388060 et 388061. Cet arrêt qui concerne notamment les médecins territoriaux a été commenté dans le numéro des *IAJ* de février 2016.

(11) Article 19 du décret n°2016-1236 du 20 septembre 2016.

**INTÉGRATION dans le nouveau cadre d'emplois des MÉDECINS et PHARMACIENS de SPP  
au 1<sup>er</sup> octobre 2016**

<b>GRADES et ÉCHELONS D'ORIGINE</b>	<b>GRADES et ÉCHELONS D'INTÉGRATION</b>	<b>ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon</b>
<b>Médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle</b>	<b>Médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle</b>	
6 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise majorée d'1 an
3 <sup>e</sup> échelon : <i>à partir d'1 an avant 1 an</i>	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise au-delà d'1 an
	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise majorée d'1 an
2 <sup>e</sup> échelon : <i>à partir d'1 an avant 1 an</i>	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise au-delà d'1 an
	1 <sup>er</sup> échelon	deux fois l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon provisoire	ancienneté acquise
<b>Médecins et pharmaciens hors classe</b>	<b>Médecins et pharmaciens hors classe</b>	
6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon provisoire	ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon provisoire	ancienneté acquise
<b>Médecins et pharmaciens de 1<sup>re</sup> classe</b>	<b>Médecins et pharmaciens de classe normale</b>	
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon : <i>à partir d'1 an avant 1 an</i>	6 <sup>e</sup> échelon	5/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an
	5 <sup>e</sup> échelon	deux fois l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
<b>Médecins et pharmaciens de 2<sup>e</sup> classe</b>	<b>Médecins et pharmaciens de classe normale</b>	
8 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	sans ancienneté
4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	1/3 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	sans ancienneté

ment aux dispositions de l'article 24 du nouveau statut particulier et poursuivent leur détachement pour la durée restant à courir.

## Les autres dispositions

### Les dispositions relatives à la formation

L'article 22 du statut particulier introduit un dispositif permettant aux membres du cadre d'emplois de réaliser une formation complémentaire, sous condition d'ancienneté, indépendamment de la formation de professionnalisation défini par le décret du 26 décembre 2007 et des actions de formation ou de recherche prévues par l'article 2 du statut particulier.

Il ouvre la possibilité aux médecins et pharmaciens de SPP justifiant de six ans de service effectifs dans le cadre d'emplois de demander à suivre une formation se déroulant sur une ou plusieurs périodes pour une durée totale d'un an sur l'ensemble de leur carrière. L'autorité territoriale se prononce sur la demande au vu des projets présentés par le candidat.

Durant cette période de formation, l'agent conserve la rémunération afférente à son grade, à l'exception des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions de médecins. Cette rémunération ne peut être cumulée avec une rémunération publique ou privée.

À l'issue de sa formation, le fonctionnaire remet à l'autorité territoriale un rapport sur les travaux qu'il a effectués au cours de cette période.

### Articles du CGCT relatifs au service de santé et de secours médical du SDIS en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2016 (extraits)

**Article R. 1424-24.-** Le service de santé et de secours médical exerce les missions suivantes :

- 1° La surveillance de la condition physique des sapeurs-pompiers ;
- 2° L'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et de la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers volontaires, dans les conditions prévues à l'article R. 1424-28 ;
- 3° Le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité, notamment auprès du comité d'hygiène et de sécurité ;
- 4° Le soutien sanitaire des interventions des services d'incendie et de secours et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers ;
- 5° La participation à la formation des sapeurs-pompiers au secours à personnes ;
- 6° La surveillance de l'état de l'équipement médico-secouriste du service.

En outre, le service de santé et de secours médical participe :

- 1° Aux missions de secours d'urgence définies par l'article L. 1424-2 et par l'article 2 de la loi n°86-11 du 6 janvier 1986 relative à l'aide médicale urgente et aux transports sanitaires ;
- 2° Aux opérations effectuées par les services d'incendie et de secours impliquant des animaux ou concernant les chaînes alimentaires ;
- 3° Aux missions de prévision, de prévention et aux interventions des services d'incendie et de secours, dans les domaines des risques naturels et technologiques, notamment lorsque la présence de certaines matières peut présenter des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement.

**Article R. 1424-25.-** Le service de santé et de secours médical comprend des médecins, pharmaciens, infirmiers, vétérinaires qui ont la qualité de sapeurs-pompiers volontaires. Il peut en outre comprendre :

- un emploi de médecin-chef, et, le cas échéant, de médecin-chef adjoint qui peuvent être complétés par un ou des emplois de médecin, à raison d'un emploi pour 150 sapeurs-pompiers professionnels ou pour 1 000 sapeurs-pompiers volontaires ;
- un ou des emplois d'infirmier, en nombre au plus égal à celui des médecins, calculé comme indiqué ci-dessus ;
- un ou des emplois de pharmacien dont l'un est affecté à la gestion d'une pharmacie à usage intérieur créée pour les fins et dans les conditions prévues à l'article L. 595-10 du code de la santé publique.

**Article R. 1424-26.-** Sous l'autorité du directeur départemental des services d'incendie et de secours, le médecin-chef dirige le service de santé et de secours médical et conseille les autorités responsables des secours ou de la gestion des services d'incendie et de secours. Par dérogation à l'article R. 1424-19 du présent code, un médecin recruté sur contrat peut occuper l'emploi de médecin-chef sous réserve qu'il ait préalablement suivi la formation de chefferie. Le médecin-chef peut être assisté par un médecin-chef adjoint. Le service comprend également un pharmacien-chef et, le cas échéant, un vétérinaire-chef.

Les officiers du service de santé et de secours médical mentionnés à l'alinéa précédent ont au moins le grade de médecin ou pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels hors classe. Ils sont nommés par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Les personnels du service de santé et de secours médical sont placés sous l'autorité du médecin-chef, et relèvent de leur chef de centre ou du chef d'un des services mentionnés à l'article R. 1424-1, pour les missions exercées par ce centre ou ce service.

## Les dispositions relatives au cumul d'activités

En vertu de l'article 23 du nouveau statut particulier, les membres du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de SPP peuvent exercer des activités accessoires présentant un caractère d'intérêt général au titre des soins, de l'enseignement, de la recherche, d'actions de vigilance, de travail en réseau, de missions de conseil ou d'appui auprès d'administrations publiques, d'établissements privés participant au service public hospitalier ou d'organismes à but non lucratif présentant un caractère d'intérêt général et concourant aux soins ou à leur organisation.

Le cumul de l'activité accessoire envisagée avec les fonctions exercées à titre principal doit faire l'objet d'une autorisation préalable délivrée par l'autorité hiérarchique, conformément à l'article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983.

## Les dispositions finales

L'annexe du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 qui détermine les conditions d'octroi et les taux minima de l'indemnité de responsabilité prévue par son article 6-4 est actualisée afin de prendre en compte les nouveaux grades du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de SPP. Par ailleurs, une disposition insérée à l'article R. 1424-26 du CGCT prévoit que l'emploi de médecin-chef peut être occupé par un médecin recruté sur contrat sous réserve qu'il ait préalablement suivi la formation de chefferie.

Enfin, l'article 31 précise que les médecins de classe normale qui occupaient, avant le 1<sup>er</sup> octobre 2016 (date d'entrée en vigueur du nouveau statut particulier), un emploi de médecin-chef mentionné à l'article R. 1424-26 du CGCT peuvent continuer à occuper cet emploi. ■

# Lauréats de concours : durée d'inscription sur liste d'aptitude et modalités de suivi

## Un décret du 18 octobre 2016 précise les modalités d'inscription et de suivi des lauréats de concours.

Le décret n°2016-1400 du 18 octobre 2016, publié au *Journal officiel* du 20 octobre 2016, procède à l'actualisation du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 **(1)** afin de prendre en compte les aménagements relatifs à la durée d'inscription sur liste d'aptitude et au suivi des lauréats des concours d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale issus de l'article 42 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 **(2)**.

En application de l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 **(3)**, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant, par ordre alphabétique, les candidats déclarés aptes par le jury. Antérieurement à la loi du 20 avril 2016, la durée totale d'inscription sur la liste d'aptitude était de trois ans. L'inscription initiale, valable pour un an, pouvait être renouvelée à deux reprises, sur demande du lauréat, pour une nouvelle période d'un an.

L'article 42 de la loi du 20 avril 2016, modifiant l'article 44 de la loi précitée, a porté à quatre ans la durée totale d'inscription sur liste d'aptitude, soit une prolongation d'une année supplémentaire. La durée de validité de l'inscription initiale est désormais de deux années. Quant à la réinscription sur la liste d'aptitude pour une année supplémentaire (pour une troisième ou une quatrième année), elle intervient dorénavant uniquement sur demande écrite.

Parallèlement, cette loi a instauré une obligation de suivi des candidats inscrits sur liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement, à la charge de l'autorité organisatrice du concours (notamment : le Centre national de la fonction publique territoriale, le centre de gestion ou la collectivité ou l'établissement non affilié **(4)**) dans les conditions fixées par décret.

On rappellera que ces nouvelles dispositions sont applicables aux lauréats des concours qui, au 20 avril 2016 (date de promulgation de la loi du 20 avril 2016), sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude **(5)**.

**(1)** 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.

**(2)** Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi a été commentée dans les numéros des *IAJ* de juin et juillet 2016.

**(3)** Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

**(4)** Se reporter à l'article consacré aux autorités chargées de l'organisation des concours publié dans le numéro des *IAJ* de mars 2013.

**(5)** Article 42, II de la loi du 20 avril 2016.

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 18 octobre 2016 modifie l'article 24 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 afin de prendre en compte la nouvelle durée de l'inscription initiale et les modalités de sa confirmation. Ainsi, au terme des deux années suivant son inscription initiale, le lauréat peut être réinscrit sur la même liste après que l'autorité compétente a reçu confirmation par écrit de sa candidature dans un délai d'un mois avant ce terme.

De nouvelles dispositions, introduites dans ce même article, précisent les modalités de suivi des lauréats de concours. À ce titre, l'autorité organisatrice du concours devra organiser, dans l'année qui suit l'inscription des lauréats sur liste d'aptitude, au moins une réunion d'information et d'échanges sur les modalités pratiques de recherche d'emploi et les procédures de recrutement.

Les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus bénéficieront d'entretiens individuels organisés par l'autorité organisatrice du concours.

En outre, les lauréats se verront adresser au moins un fois par an toutes les informations nécessaires pour les aider dans leur recherche d'emploi et, le cas échéant, leur réinscription sur liste d'aptitude.

Par ailleurs, le lauréat se trouvant dans une situation autorisant la suspension du décompte de la durée d'inscription devra en justifier auprès de l'autorité organisatrice du concours et préciser sa durée prévisible. Dans l'hypothèse où la période de suspension a été supérieure ou égale à douze mois consécutifs, l'intéressé se verra proposer un entretien individuel.

En vertu de l'article 44 de la loi précitée le décompte de la période de quatre ans est suspendu pendant les périodes suivantes :

- congé parental,
- congé de maternité ou d'adoption,
- congé de présence parentale ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- congé de longue durée,
- accomplissement des obligations du service national,
- exercice d'un mandat local,
- recrutement en qualité d'agent contractuel sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 sous réserve que la liste d'aptitude sur laquelle est inscrit l'intéressé donne accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

En cas de recrutement, le lauréat devra informer par écrit l'autorité organisatrice de concours.

On rappellera que la radiation de la liste d'aptitude intervient dès la nomination en qualité de stagiaire ou, en cas de dispense de stage, en qualité de titulaire. ■

# Fonctionnaires de La Poste : prolongation du dispositif d'intégration

Le dispositif d'intégration des fonctionnaires de La Poste dans les trois fonctions publiques est prolongé jusqu'au 31 décembre 2020.

L'article 29-5 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 <sup>(1)</sup>, issu de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 <sup>(2)</sup>, a instauré un dispositif dérogatoire d'intégration en faveur des fonctionnaires de La Poste, sur leur demande, dans les trois fonctions publiques.

Initialement applicable jusqu'au 31 décembre 2009, ce dispositif devait se terminer le 31 décembre 2016. L'article 34 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prolonge sa validité de quatre années jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce régime d'intégration, qui s'accompagne de compensations financières à la charge de La Poste, a été présenté dans le numéro de février 2008 de la revue. Compte tenu de sa prolongation, il apparaît utile de rappeler ses modalités de mise en œuvre.

Pour la fonction publique territoriale, les modalités d'intégration sont précisées par les textes réglementaires d'application suivants :

- le décret n°2008-59 du 17 janvier 2008 pris pour **l'application aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale** des dispositions de l'article 29-5 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom,

(1) Loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

(2) Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

- le décret n° 2008-61 du 17 janvier 2008 relatif à l'**indemnisation et aux modalités de calcul de l'indemnité compensatrice forfaitaire** prévue à l'article 29-5 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 modifiée relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom,
- le décret n° 2008-62 du 17 janvier 2008 relatif aux **conditions de cotisation pour la constitution des droits à pension** des fonctionnaires de La Poste bénéficiant des dispositions de l'article 29-5 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 modifiée relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom.

## Les modalités d'intégration dans la FPT

L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2008-59 du 17 janvier 2008 pose le principe selon lequel les fonctionnaires de La Poste peuvent être intégrés dans tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sans que puissent leur être opposées les règles de recrutement prévues par les statuts particuliers. Il précise toutefois que pour accéder aux fonctions dont l'exercice est soumis à la possession d'un titre ou diplôme spécifique prévu par le code de la santé publique ou le code de l'action sociale et des familles, le fonctionnaire doit justifier de la détention de ce titre ou diplôme.

Ce principe a ainsi pour conséquence de subordonner l'accès des fonctionnaires de La Poste à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale, comme par exemple celui des puéricultrices, à la possession du titre ou du diplôme exigé pour exercer les fonctions correspondantes. Cependant, on notera que le champ de la restriction énoncée par cet article n'est pas exhaustif car il n'inclut pas certaines fonctions dont l'exercice, sans relever du code de la santé publique ou de celui de l'action sociale et des familles, est néanmoins encadré par des conditions qui exigent la détention d'un diplôme spécifique. Tel est le cas, par exemple, s'agissant des ingénieurs territoriaux, des fonctions d'architecte (loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture) ou de géomètre-expert (loi n° 46-942 instituant l'Ordre des géomètres experts).

La procédure d'intégration comporte trois phases successives :

- un stage probatoire de quatre mois,
- une période de détachement spécifique de huit mois,
- l'intégration dans le cadre d'emplois d'accueil.

Des cycles de formation peuvent être organisés au cours des périodes de stage probatoire et de détachement afin

de favoriser l'adaptation du fonctionnaire de La Poste à son nouvel emploi. Le contenu et la durée de ces cycles sont définis par l'autorité territoriale. Les modalités de la participation financière de la Poste à ces actions sont réglées par voie de conventions spécifiques (3).

### Le stage probatoire

Le fonctionnaire de La Poste doit présenter sa candidature, dans les conditions de droit commun, à un emploi vacant d'une collectivité ou d'un établissement public territorial. L'emploi de recrutement, créé ou vacant, doit avoir fait l'objet de la procédure de déclaration préalable auprès du centre de gestion prévue par l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Selon une instruction de La Poste du 28 janvier 2008, la recherche d'emploi est faite localement par l'agent avec l'aide du conseiller Mobilité. La Direction des ressources humaines de La Poste prend le relais lorsqu'un employeur a donné son accord pour le recrutement du fonctionnaire (4).

#### Pour des indications complémentaires :

**ESPACE MOBILITÉ Groupe La Poste**  
01 55 44 11 22  
emgidf@laposte.fr

Si sa candidature est retenue, le fonctionnaire est mis, à sa demande, à la disposition de la collectivité ou de l'établissement d'accueil pour effectuer

un stage probatoire de quatre mois. Pendant cette période, il demeure géré et rémunéré par La Poste. Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention entre La Poste et la collectivité ou l'établissement territorial d'accueil. Cette convention détermine notamment les conditions d'emploi de l'agent et précise ses conditions de réintégration éventuelle avant la fin du stage probatoire.

### Le détachement

Préalablement au détachement du fonctionnaire de La Poste, la collectivité ou l'établissement territorial d'accueil doit saisir la commission de classement au plus tard dans le délai de quinze jours à compter de la date du début du stage probatoire. Cette commission a notamment la charge de déterminer, sur la base des propositions formulées par la collectivité ou l'établissement territorial d'accueil, le cadre d'emplois ainsi que le grade et l'échelon dans lequel

(3) Article 6, décret n° 2008-59 du 17 janvier 2008.

(4) Instruction n° 028-26 du 28 janvier 2008 relative à la mise en œuvre du dispositif de mobilité spécifique aux postiers fonctionnaires dans le cadre de l'article 29-5 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990.

le fonctionnaire de La Poste aura vocation à être détaché puis intégré (5).

La commission de classement se prononce au vu notamment de l'emploi qui sera tenu dans la collectivité d'accueil, du niveau de qualification de l'agent, de la nature des fonctions préalablement exercées à la Poste et de la durée des services publics accomplis. Elle peut, si elle le juge nécessaire, entendre le fonctionnaire et recueillir de La Poste toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission (6).

La décision de la commission est transmise à l'autorité territoriale qui la notifie à l'agent concerné. Parallèlement, La Poste reçoit communication de la décision.

En l'absence de décision au terme d'un délai de deux mois à compter de la réception du dossier complet de l'agent par la commission, la proposition de classement formulée par l'employeur local est réputée acceptée.

Au terme du stage probatoire, le fonctionnaire est placé en position de détachement, sur sa demande agréée par La Poste et en accord avec la collectivité ou l'établissement territorial d'accueil. Le détachement fait l'objet d'une information de la commission administrative paritaire compétente.

Le détachement est prononcé pour une durée de huit mois. Il peut être renouvelé une seule fois, pour une période maximale d'un an, dans les hypothèses suivantes :

- le fonctionnaire détaché a été absent pendant plus de deux mois (hors congés annuels),
- l'agent doit achever une période de formation obligatoire prévue par le statut particulier pour les agents en détachement,
- lorsque les services rendus par l'agent pendant le détachement initial ne sont pas jugés suffisamment satisfaisants pour permettre de prononcer une intégration immédiate,
- quand l'agent détaché dans un cadre d'emplois d'enseignant doit achever une année scolaire.

## L'intégration

L'agent de La Poste peut solliciter son intégration dans le cadre d'emplois d'accueil auprès de l'autorité territoriale au plus tard deux mois avant le terme de son détachement. L'employeur local doit se prononcer sur la demande avant la fin du détachement (7).

(5) La composition de la commission de classement est fixée par l'article 8 du décret n°2008-59 du 17 janvier 2008.

(6) Article 11, décret n°2008-59 du 17 janvier 2008.

(7) Article 4, décret n°2008-59 du 17 janvier 2008

L'intégration est prononcée, après consultation de la commission administrative paritaire compétente, au grade et à l'échelon détenus en position de détachement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon. L'agent demeure en position de détachement jusqu'au terme de la procédure d'intégration.

Le fonctionnaire intégré est réputé détenir dans le cadre d'emplois et dans le grade d'accueil une durée de services égale respectivement à la durée des services accomplis dans le corps et le grade d'origine de La Poste.

En cas de refus d'intégration, ou si le fonctionnaire de La Poste ne demande pas son intégration, l'intéressé est réintégré de plein droit dans son corps d'origine. Dans l'hypothèse d'un refus d'intégration, les motifs de la décision sont communiqués à la commission de classement.

## Les mesures financières d'accompagnement

### L'indemnité compensatrice forfaitaire

Le fonctionnaire de La Poste reclassé, lors de son intégration, à un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine bénéficie d'une indemnité compensatrice forfaitaire à la charge de son ancien employeur. Cette indemnité est calculée conformément aux règles fixées par les articles 2 et 3 du décret n°2008-61 du 17 janvier 2008 (voir encadré page suivante).

### Le droit d'option pour la constitution des droits à pension

Le fonctionnaire de La Poste intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale cotise pour la retraite à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) sur la base du traitement qu'il perçoit dans son nouveau grade.

Toutefois, si son traitement est inférieur à celui dont il bénéficiait dans son corps d'origine, le fonctionnaire peut demander à continuer de cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension qu'il détenait dans son corps d'origine à la date de son détachement (8).

Cette demande doit être adressée à la collectivité ou l'établissement territorial d'accueil dans le délai d'un mois à compter de la date de notification de la décision d'intégration. L'intéressé doit concomitamment informer La Poste de sa demande. L'option est irrévocable et prend effet à la

(8) Article 1<sup>er</sup>, décret n° 2008-62 du 17 janvier 2008.

## MODALITÉS DE CALCUL de l'indemnité compensatrice forfaitaire

Les articles 2 et 3 du décret n°2008-61 du 17 janvier 2008 distinguent, pour le calcul de l'indemnité compensatrice, selon que l'indice détenu dans le corps d'origine à la date du détachement est inférieur (ou égal) ou supérieur à l'indice terminal du grade d'intégration.

### ➔ Si l'indice détenu dans le corps d'origine à la date du détachement est inférieur ou égal à l'indice terminal du grade d'intégration

La valeur de l'indemnité compensatrice forfaitaire (I) est égale à :

$$(I_{ft} - I_n) \times D \times V \times (k + 1) / 2$$

### ➔ Si l'indice détenu dans le corps d'origine est supérieur à l'indice terminal du grade d'intégration

La valeur de l'indemnité compensatrice forfaitaire (I) est égale à :

$$(I_{max} - I_n) \times D \times V \times (k + 1) / 2 + (I_{ft} - I_{max}) \times (\text{âge légal de retraite} - \text{âge d'entrée dans le corps}) \times V$$

#### ABRÉVIATIONS UTILISÉES

I valeur de l'indemnité

$I_{ft}$  indice détenu dans le corps d'origine à la date du détachement

$I_{max}$  indice terminal du grade du corps ou du cadre d'emplois d'intégration

$I_n$  indice obtenu dans le grade du corps ou du cadre d'emplois d'intégration

D durée moyenne d'un échelon calculée à partir des durées moyennes fixées par le statut particulier pour les échelons restant à parcourir avant d'atteindre l'indice  $I_{ft}$

$D$  durée moyenne d'un échelon calculée à partir des durées moyennes fixées par le statut particulier pour les échelons restant à parcourir avant d'atteindre l'indice  $I_{max}$

V valeur annuelle du point d'indice

k nombre d'échelons à parcourir pour atteindre  $I_{ft}$  fixé par le statut particulier

k nombre d'échelons à parcourir pour atteindre  $I_{max}$  fixé par le statut particulier

date d'intégration dans le cadre d'emplois. Elle entraîne la liquidation de la pension sur la base du traitement soumis à retenue pour pension qu'il détenait dans le grade d'origine lorsqu'il est supérieur à celui mentionné au premier alinéa du I de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Dans ce cas, La Poste verse à la CNRACL une contribution libératoire correspondant à la contribution employeur prévue à l'article 5-I du décret n°2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Pour rappel, le taux de la contribution employeur est de 30,60 % pour l'année 2016.

Toutefois, ce régime dérogatoire prend fin lorsque le traitement sur la base duquel le fonctionnaire est rémunéré au sein du cadre d'emplois d'intégration dépasse le niveau du traitement qu'il détenait dans son corps d'origine à la date de son détachement et sur la base duquel il avait choisi de cotiser. Le fonctionnaire cotise alors pour la retraite sur la base du traitement qu'il perçoit.

### Le remboursement du différentiel de contribution à l'issue du détachement

En application de l'article 46 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la collectivité ou l'établissement auprès duquel un fonctionnaire est détaché est redevable, envers

le Trésor, d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé dont le taux s'établi à 74,28 % **(9)**. La différence entre le montant versé à ce titre par la collectivité ou l'établissement d'accueil et celui résultant de la contribution employeur pour constitution des droits à pension à la CNRACL (30,60 %) fait l'objet d'un remboursement par la Poste, à l'issue du détachement. Ce remboursement donne lieu à un versement unique **(10)**.

## Les frais de changement de résidence

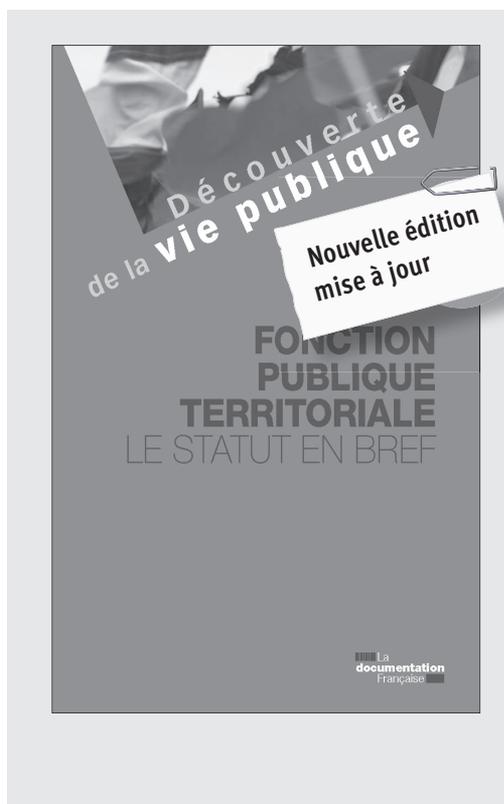
Les frais occasionnés par un changement de résidence lié à l'intégration sont pris en charge par La Poste. Ils sont liquidés dans les conditions prévues par la réglementation qui leur est applicable à la date du changement de résidence **(10)**. ■

---

**(9)** Ce taux est fixé par le décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012 portant fixation du taux de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'État, des militaires et des magistrats ainsi que du taux de la contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État et des magistrats.

**(10)** Article 4, décret n° 2008-62 du 17 janvier 2008.

# L'essentiel pour comprendre le statut de la fonction publique territoriale



## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial

Rédigé par des experts\*, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la fonction publique territoriale.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

\* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 10 €

# Notification incomplète d'une décision individuelle : encadrement du délai de recours contentieux

Conseil d'État, 13 juillet 2016,  
req. n°387763

Le principe de sécurité juridique fait obstacle à ce qu'en l'absence de mention des délais et voies de recours dans la notification d'une décision administrative individuelle, son destinataire puisse exercer un recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable. Sauf circonstances particulières, et sous réserve de recours administratifs soumis à des délais particuliers, ce délai ne peut excéder un an à compter de la date de notification de la décision ou, à défaut d'une telle notification, de la date à laquelle il est établi que son destinataire en a eu connaissance.

## Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge du fond que M. B., ancien brigadier de police, a reçu le 26 septembre 1991 notification de l'arrêté du 24 juin 1991 lui concédant une pension de retraite, ainsi que l'atteste le procès-verbal de remise de son livret de pension ; que cette notification mentionnait le délai de recours contentieux dont l'intéressé disposait à l'encontre de cet arrêté mais ne contenait aucune indication sur la juridiction compétente ; qu'ainsi, en jugeant que cette notification comportait l'indication des voies et délais de recours conformément aux dispositions de l'article R. 421-5 citées ci-dessus, le tribunal administratif de Lille a dénaturé les pièces du dossier ; que M. B. est donc fondé à demander l'annulation de l'ordonnance attaquée, qui a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cet arrêté ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application des dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative ;

Considérant qu'aux termes de l'article R. 102 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, alors en vigueur, repris au

premier alinéa de l'article R. 421-1 du code de justice administrative : « *Sauf en matière de travaux publics, la juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision, et ce, dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée.* » ; qu'il résulte des dispositions citées [...] que lorsque la notification ne comporte pas les mentions requises, ce délai n'est pas opposable ;

Considérant toutefois que le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle qui a été notifiée à son destinataire, ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci a eu connaissance ; qu'en une telle hypothèse, si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et les délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable ; qu'en règle générale et sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, ce délai ne saurait, sous réserve de l'exercice de recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers, excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance ;

Considérant que la règle énoncée ci-dessus, qui a pour seul objet de borner dans le temps les conséquences de la sanction attachée au défaut de mention des voies et délais de recours, ne porte pas atteinte à la substance du droit au recours, mais tend seulement à éviter que son exercice, au-delà d'un délai raisonnable, ne mette en péril la stabilité des situations juridiques et la bonne administration de la justice, en exposant les défendeurs potentiels à des recours excessivement tardifs ; qu'il appartient dès lors au juge administratif d'en faire application au litige dont il est saisi, quelle que soit la date des faits qui lui ont donné naissance ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. B. a reçu notification le 26 septembre 1991 de l'arrêté portant concession de sa pension de retraite du 24 juin 1991, comme l'atteste le procès-verbal de remise de son livret de pension, et que cette notification comportait mention du délai de recours de deux mois et indication que l'intéressé pouvait former, dans ce délai, un recours contentieux ; que si une telle notification était incomplète au regard des dispositions de l'article R. 421-5 du code de justice administrative, faute de préciser si le recours pouvait être porté devant la juridiction administrative ou une juridiction spécialisée, et si, par suite, le délai de deux mois fixé par l'article R. 421-1 du même code ne lui était pas opposable, il résulte de ce qui précède que le recours dont M. B. a saisi le tribunal administratif de Lille plus de vingt-deux ans après la notification de l'arrêté contesté excédait le délai raisonnable durant lequel il pouvait être exercé ; que sa demande doit, en conséquence, être rejetée comme tardive ; qu'il en résulte que les conclusions présentées par M. B. sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative doivent également être rejetées ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Par cet arrêt d'Assemblée qui sera publié au *Recueil Lebon*, le Conseil d'État édicte de manière prétorienne une nouvelle règle relative au délai de recours contentieux contre les actes administratifs individuels explicites. Cette jurisprudence est d'une importante utilité pratique pour les gestionnaires du personnel qui sont amenés à notifier un grand nombre d'actes individuels.

En l'espèce, un fonctionnaire avait reçu en 1991 la notification de l'arrêté par lequel le ministre de l'économie et des finances lui concédait une pension de retraite. En 2014, l'intéressé a saisi le tribunal administratif d'une requête tendant, d'une part, à l'annulation de cet arrêté au motif qu'il ne prenait pas en compte la bonification d'ancienneté pour enfants prévue par le code des pensions civiles et militaires de retraite et, d'autre part, à ce qu'il soit enjoint au ministre de l'économie et des finances de procéder à une nouvelle liquidation de sa pension prenant en compte cette bonification pour chacun de ses enfants.

Le tribunal administratif ayant rejeté sa demande comme manifestation tardive, l'intéressé s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'État. À l'appui de son recours, il faisait notamment valoir que les délais de recours figurant dans l'arrêté de concession de pension ne lui étaient pas opposables car si celui-ci mentionnait bien l'existence d'un recours juridictionnel et le délai pour l'exercer, il ne précisait pas l'ordre de juridiction compétent.

## Le principe de l'inopposabilité des délais de recours en cas d'information incomplète

Selon l'article R. 421-1 du code de justice administrative (CJA), le recours contentieux contre une décision individuelle explicite doit être formé dans les deux mois à partir de sa notification ou de sa publication. Toutefois, ce délai n'est déclenché que si la notification de la décision comporte les éléments d'information permettant à son destinataire de connaître le laps de temps qui lui est imparti pour former un recours contentieux et d'identifier le juge compétent.

Ce principe, institué par le décret n°83-1025 du 28 novembre 1983 puis codifié à l'article 104 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, est désormais prévu par l'article R. 421-5 du CJA selon lequel « *les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision* ».

Jusqu'à présent, selon une jurisprudence constante, l'absence d'information quant aux voies et délais de recours avait pour conséquence de sauvegarder indéfiniment le délai de recours contentieux de sorte que la décision litigieuse pouvait à tout moment être contestée devant le juge administratif (1).

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que la mention des voies et délais de recours doit être indiquée dans le document remis à l'intéressé et pas uniquement dans le procès-verbal de notification (2).

En cas de recours gracieux ou hiérarchique, s'agissant des décisions relatives aux agents publics, l'obligation de mentionner les voies et délais de recours s'applique à la décision initiale mais

(1) Par exemple : Conseil d'État, 1<sup>er</sup> juillet 2005, req. n°261002 ; Conseil d'État, 11 décembre 2009, req. n°323483.

(2) Conseil d'État, 8 avril 1998, req. n°171548.

non à la décision explicite rejetant le recours de l'agent. La mention des voies et délais dans la décision initiale suffit à faire courir les délais (3).

La durée du délai de recours et les conditions de son exercice doivent être indiquées avec la précision nécessaire, le renvoi à des dispositions législatives ou réglementaires qui fixent les délais ne constitue pas une formalité équivalente (4).

Lorsque la notification comporte des indications erronées relatives au délai dans lequel le destinataire peut former un recours contentieux, le juge administratif privilégie les droits de l'intéressé. Ainsi, si le délai indiqué est inférieur à celui prévu par les textes, le délai dont bénéficie le destinataire est celui qui aurait dû lui être notifié (5). À l'inverse, si le délai indiqué est plus long que celui énoncé par les textes, le juge considère que le délai notifié est opposable au destinataire de la décision (6).

L'information contenue dans la notification doit être complète, à défaut de l'une ou l'autre des mentions requises, le délai de recours ne court pas. Tel est le cas lorsque la notification comporte uniquement le délai de recours sans contenir l'indication des voies de recours (7) ou, à l'inverse, qu'elle indique les voies de recours sans préciser le délai de recours (8). En revanche, la notification n'a pas à préciser la juridiction compétente au sein de la juridiction administrative pour connaître du recours (9).

La charge de la preuve de la régularité de la notification incombe à l'administration. Il lui appartient, lorsqu'elle oppose la fin de non-recevoir tirée de la tardiveté du recours, de justifier devant le juge de la date à laquelle elle a notifié la décision en litige et du respect des formes prescrites pour sa notification.

Le juge administratif a par ailleurs étendu l'obligation d'information sur les voies et délais de recours au recours administratif préalable obligatoire. En l'absence d'indication, dans la notifica-

tion d'une décision, de l'existence et du caractère obligatoire d'un recours administratif préalable, ou des voies et délais dans lesquels il peut être exercé, le délai pour former ce recours précontentieux n'est pas opposable (10). On rappellera que l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 avait prévu d'instaurer un tel recours dans la fonction publique civile, à titre expérimental, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. En l'état actuel des textes, cette procédure demeure inapplicable dans la fonction publique territoriale, faute de publication du décret d'application (11).

### La création par le juge d'un délai de recours de référence

Dans son arrêt du 13 juillet 2016, le Conseil d'État relève qu'au cas d'espèce la notification de l'arrêté portant concession de pension de retraite, attestée par le procès-verbal de remise de son livret de pension, mentionnait le délai de recours dont le requérant disposait contre cet arrêté mais ne comportait aucune indication sur la juridiction compétente. Il annule en conséquence l'ordonnance du tribunal administratif et, réglant l'affaire au fond, pose de manière prétorienne une nouvelle règle de procédure contentieuse fondée sur le principe de sécurité juridique qui vient, de fait, compléter les dispositions précitées du CJA.

Tout d'abord, la Haute assemblée pose le principe selon lequel « *le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative notifiée à son destinataire ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci en a eu connaissance* ».

On rappellera que le principe de sécurité juridique constitue un principe général de l'ordre juridique communautaire depuis un arrêt de la Cour de

(3) Conseil d'État, 7 octobre 1988, req. n°98868.

(4) Cour administrative d'appel de Versailles, 29 mars 2011, req. n°09VE02220.

(5) Conseil d'État, 22 octobre 2010, req. n°339363.

(6) Conseil d'État, 7 décembre 2009, req. n°315064.

(7) Conseil d'État, 15 novembre 2006, req. n°264636.

(8) Conseil d'État, 20 septembre 1999, req. n°187923.

(9) Conseil d'État, 4 novembre 1992, req. n°120283.

(10) Conseil d'État, 1<sup>er</sup> avril 1992, req. n°88068.

(11) Se reporter à l'article consacré à « *l'expérimentation du recours administratif préalable obligatoire dans la fonction publique de l'État* », publié dans le numéro des IAJ de juillet 2012.

justice des Communautés européennes (aujourd'hui dénommée Cour de justice de l'Union européenne) du 9 juillet 1969 (12). En droit interne, il a été consacré par le Conseil d'État dans un arrêt d'Assemblée du 24 mars 2006 (13).

Partant de ce principe, elle énonce ensuite que lorsque le « *non-respect de l'obligation d'informer le destinataire sur les voies et délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas de lui opposer les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer son recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable* ».

Pour le Conseil d'État, la durée du délai raisonnable de référence dans lequel le destinataire peut exercer un recours juridictionnel s'établit à un an maximum « *à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance* ».

Ce délai d'un an maximum s'applique « *sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant* » et « *sous réserve de l'exercice de recours administratif pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers* ». Au titre des circonstances particulières qui autoriseraient le juge à dégager un délai plus long, le rapporteur public a indiqué qu'elles pourraient être liées à l'empêchement du requérant de former un recours en temps utile, soit pour des raisons de fait, soit pour des motifs de droit comme l'incapacité juridique (14).

Enfin, le juge précise que la règle du délai de référence d'un an maximum a pour « *seul objet de borner dans le temps les conséquences de la sanction attachée au défaut de mention des voies et délais de recours* ». Elle « *ne porte pas atteinte à la substance du droit au recours, mais tend seulement à éviter que son exercice, au-delà d'un délai raisonnable, ne mette en péril la stabilité des situations juridiques et la bonne administration*

*de la justice, en exposant les défenseurs potentiels à des recours excessivement tardifs* ». Il conclut en indiquant que cette nouvelle règle est d'application immédiate : « *il appartient dès lors au juge administratif d'en faire application au litige dont il est saisi, quelle que soit la date des faits qui lui ont donné naissance* ».

Au cas d'espèce, le Conseil d'État juge la requête présentée plus de vingt-deux ans après l'arrêt de concession de pension de retraite manifestement irrecevable pour tardiveté.

Au regard des motifs de l'arrêt du Conseil d'État et des conclusions présentées par le rapporteur public, la nouvelle règle de procédure contentieuse relative au délai de recours s'applique aux seules décisions administratives individuelles expresse. Les décisions implicites et les actes réglementaires n'entrent pas dans son champ d'application.

Le délai de recours d'un an maximal contre la décision court :

- en cas de notification sans mention totale ou partielle des voies et délais de recours, à compter de la notification,
- à défaut de preuve de la notification, à compter de la date à laquelle son destinataire en a eu connaissance.

À propos de cette seconde hypothèse, le rapporteur public a indiqué que la notion de « *connaissance acquise* » au sens de la jurisprudence lui apparaissait inadaptée pour apprécier le point de départ du délai raisonnable de recours. Pour rappel, la notion de connaissance acquise désigne une jurisprudence selon laquelle l'absence de preuve de la notification d'une décision peut être palliée par un fait établissant que son destinataire en a eu connaissance au plus tard à la date à laquelle le fait s'est produit. L'événement établissant la connaissance peut, par exemple, être l'exercice d'un recours juridictionnel (15) ou d'un recours administratif préalable (16). Or, dans un arrêt du 13 mars 1998, M<sup>me</sup> Mauline (17), le Conseil d'État a établi que si l'exercice

(12) CJCE, 9 juillet 1969, S.A. Portelange c/ S.A. Smith Corona Marchant International, Aff. n°10/69.

(13) Conseil d'État, 24 mars 2006, Société KPMG et autres, req. n°288460, 288465, 288474 et 288485.

(14) Conclusions de M. Olivier Henrard, rapporteur public.

(15) Conseil d'État, 10 octobre 1990, req. n°97692.

(16) Conseil d'État, 2 mars 1994, req. n°135056.

(17) Conseil d'État, 13 mars 1998, M<sup>me</sup> Mauline, req. n°120079.

d'un recours administratif contre une décision indique que son auteur a eu connaissance de la décision, il ne révèle pas qu'il a eu connaissance des voies et délais de recours de sorte que le délai de recours lui est inopposable.

Pour le rapporteur public, le découplage opéré par cette jurisprudence n'a plus lieu d'être dès lors que le délai raisonnable retenu est suffisamment étendu pour ménager au destinataire de l'acte toutes les possibilités de se renseigner

sur l'existence et les modalités d'exercice de voies de recours auprès de l'administration ou du professionnel de son choix. Ce point n'étant pas en litige dans la présente affaire, le rapporteur public appelait à une évolution ultérieure de la jurisprudence *Mauline*.

Les modalités de mise en œuvre du principe introduit par l'arrêt du Conseil d'État du 13 juillet 2016 devraient ainsi être précisées par les applications qui en seront faites. ■

# Focus sur le PPCR

À la veille du 1<sup>er</sup> janvier 2017, date d'application de l'ensemble des restructurations de carrières prévues par les décrets mettant en œuvre le protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), il a semblé utile de proposer un dossier exclusivement consacré à l'application de ce dispositif dans la fonction publique territoriale ayant pour vocation :

- de rappeler les grandes étapes de sa mise en œuvre (p. 53),
- de présenter de manière synthétique, les dispositions législatives et réglementaires publiées à ce jour qui en sont le support (p. 56),
- de reproduire, dans leur intégralité, certains textes ou documents particulièrement utiles pour l'application des dispositions issues du protocole, comme par exemple la note d'information du 10 juin 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « transfert primes/points » (TPP) pour les personnels civils (p. 59),
- et enfin de proposer, pour aller plus loin dans la connaissance et la compréhension du dispositif, une bibliographie portant sur une sélection d'articles et de liens utiles sur cette thématique (p. 71).

## Rappel des grandes étapes de mise en œuvre du PPCR

### ● juillet 2015 .....

Le PPCR est présenté aux organisations syndicales de fonctionnaires le 17 juillet 2015 à l'issue de plusieurs mois de négociations. Visant au renforcement de l'unité de la fonction publique et à l'amélioration de la politique de rémunération des fonctionnaires, il prévoit un plan de rénovation et de revalorisation des carrières de l'ensemble des fonctionnaires, dont la mise en œuvre s'étend sur les années 2016 à 2020.

### ● septembre 2015 .....

Bien que le protocole n'ait pas recueilli la majorité requise dans le cadre de sa procédure d'adoption, le gouvernement annonce néanmoins dans un communiqué de presse sa mise en œuvre effective dès 2016.

Dans le numéro des *IAJ* du mois de novembre 2015, sont commentées les principales mesures issues du protocole relatives aux trois thématiques suivantes :

*cf. IAJ novembre 2015*

- l'amélioration des procédures de recrutement,
- l'harmonisation des déroulements de carrière et des mobilités,
- la révision de la politique de rémunération autour d'une refonte globale des grilles indiciaires et d'un rééquilibrage progressif de la rémunération au profit du traitement indiciaire.

Figurent également dans ce dossier la version finale des projets de grilles indiciaires par catégorie hiérarchique, ainsi que le calendrier prévisionnel d'application du protocole, diffusé sur le site du ministère de la fonction publique.

### ● décembre 2015 .....

La loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 pose les bases législatives nécessaires à la mise en œuvre du protocole, et autorise la rétroactivité de certaines mesures réglementaires qui permet de fixer une même date d'entrée en vigueur pour tous les agents concernés.

Sont ainsi adoptées, suite au dépôt d'amendements gouvernementaux, deux dispositions visant à harmoniser les carrières et les rémunérations des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique :

- ➔ la transformation des primes en points d'indice par la mise en place d'un abattement sur tout ou partie des primes effectivement perçues, afin d'opérer un rééquilibrage progressif de la rémunération au profit du traitement indiciaire (*article 148 de la loi de finances*),
- ➔ l'harmonisation des règles d'avancement d'échelon par l'instauration, pour tous les fonctionnaires, d'une cadence unique d'avancement (*pour la FPT, modification de l'article 78 de la loi du 26 janvier 1984*).

La mise en œuvre de la réforme nécessitant la publication de nombreux textes réglementaires, l'article 148 de la loi de finances susvisée prévoit un dispositif dérogatoire d'entrée en vigueur en vertu duquel, de 2016 à 2020, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires d'application du protocole PPCR peuvent prendre effet de manière rétroactive au plus tôt :

- ➔ au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B, et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels

paramédicaux et des cadres de santé ainsi qu'à ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801,

↳ au 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour les autres corps ou cadres d'emplois.

Ces mesures législatives « support » sont commentées dans le numéro des *IAJ* de janvier 2016.

*cf. IAJ janvier 2016*

## ● avril 2016

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est publiée au *Journal officiel* du 21 avril. Certaines de ses dispositions, relatives notamment au recrutement, assurent la transposition d'engagements issus du protocole tels que par exemple, pour la fonction publique territoriale, la modification des dispositions relatives aux concours sur titres ou encore l'allongement de la durée d'inscription sur les listes d'aptitude visant notamment à réduire la problématique des lauréats « reçus-collés ».

Ces dispositions sont commentées dans le numéro des *IAJ* du mois de juillet 2016 consacré à l'analyse des dispositions de la loi du 20 avril 2016 relatives au recrutement, à la mobilité et à la carrière des fonctionnaires territoriaux.

*cf. IAJ juillet 2016*

## ● mai 2016

Sont publiés plusieurs décrets en date du 12 mai 2016 mettant en œuvre le PPCR pour certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale en instaurant pour ces derniers un cadencement unique d'avancement d'échelon, des revalorisations indiciaires échelonnées dans le temps ainsi qu'une restructuration de la carrière.

Sont concernés par ces textes les cadres d'emplois suivants :

- ↳ les cadres d'emplois de catégorie B du nouvel espace statutaire (NES), dont les membres bénéficient d'une première revalorisation indiciaire rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2016,
- ↳ les cadres d'emplois de catégorie A et B relevant de la filière médico-sociale (à l'exception des médecins territoriaux, des psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales et des biologistes vétérinaires et pharmaciens), dont les membres bénéficient également d'une première revalorisation indiciaire rétroagissant, pour la plupart d'entre eux, au 1<sup>er</sup> janvier 2016,
- ↳ les cadres d'emplois de catégorie C, dont les membres bénéficieront d'une revalorisation indiciaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et pour lesquels sont posées les bases d'une nouvelle organisation des carrières qui prendra effet à cette même date.

Par ailleurs, sont publiés deux décrets transversaux régissant l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux :

- le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 qui définit les modalités d'application de la mesure dite du « transfert primes/points » qui s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires et, de manière rétroactive, pour les fonctionnaires des cadres d'emplois revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier 2016,
- le décret n° 2016-717 du 30 mai 2016 qui définit, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2019, des modalités transitoires de classement d'échelon pour les fonctionnaires accédant à un nouveau cadre d'emplois, destinées à corriger les effets de l'application différée des mesures de revalorisation indiciaire.

Enfin, un décret du 25 mai 2016 prévoit pour l'ensemble des fonctionnaires une augmentation de la valeur du point d'indice en deux étapes : 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

L'ensemble du dispositif réglementaire applicable aux cadres d'emplois revalorisés dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016 est présenté dans le numéro des *IAJ* de juin 2016.

*cf. IAJ juin 2016*

Sont commentées dans le numéro des *IAJ* d'août 2016 les dispositions régissant la nouvelle organisation des carrières en catégorie C entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les reclassements des fonctionnaires dans les nouvelles échelles C1, C2 et C3 ainsi que les modalités de revalorisation indiciaire intervenant à compter de cette même date.

*cf. IAJ août 2016*

## ● juin 2016 .....

Une note d'information du 10 juin 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « transfert primes/points » (TPP) pour les personnels civils, élaborée conjointement par la DGAFP et la DGCL, précise les modalités pratiques d'application du mécanisme « transfert primes/points » et confirme notamment son inapplicabilité aux agents contractuels.

## ● août 2016 .....

Un décret n° 2016-1124 du 11 août 2016 prévoit l'attribution d'un nombre de points d'indice majoré supplémentaires aux fonctionnaires qui bénéficient d'une clause de conservation d'indice à titre personnel, à la date d'une mesure de revalorisation indiciaire pour le cadre d'emplois ou l'emploi dont ils relèvent.

Cette disposition entre en vigueur en fonction des cadres d'emplois concernés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ou à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Elle a pour objet d'attribuer à ces agents un nombre de points d'indice majoré identique à celui octroyé aux agents relevant du même cadre d'emplois dans le cadre de la mesure dite du « transfert primes/points » prévue par le décret du 11 mai 2016 susvisé.

Cette disposition fait l'objet d'un commentaire dans le numéro des *IAJ* du mois de septembre 2016.

*cf. IAJ septembre 2016*

## ● octobre 2016 .....

Des décrets du 12 octobre 2016 poursuivent l'application du PPCR aux fonctionnaires de catégorie C.

Le décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifie le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 qui comporte les dispositions communes applicables, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à divers cadres d'emplois de catégorie C, afin d'y insérer les nouvelles conditions d'avancement de grade, qui sont accompagnées de mesures transitoires.

Il procède également à la modification des statuts particuliers concernés pour y introduire la référence aux nouvelles échelles indiciaires et préciser les nouvelles dénominations des grades correspondants.

Par ailleurs, le décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016 modifie le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux. La structure de ce cadre d'emplois est inchangée mais ses deux grades sont dotés d'échelles indiciaires spécifiques, comme le permet le décret du 12 mai 2016 susvisé.

Les dispositions relatives à la mise en œuvre du PPCR en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont commentées dans un dossier du présent numéro de la revue (voir page 2).

*cf. IAJ novembre 2016*

## Mise en application du PPCR

### Cadres d'emplois territoriaux de catégorie A

Cadres d'emplois concernés	Statut particulier & échelonnement indiciaire	Cadencement unique d'avancement d'échelon	Revalorisation indiciaire	Restructuration des carrières	
<b>Puéricultrices</b>	<i>Décrets n°2014-923 et n°2014-925 du 18 août 2014</i>	à compter du 15 mai 2016	au 1 <sup>er</sup> janvier 2016* au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	1 <sup>er</sup> janvier 2017	
<b>Cadres de santé paramédicaux</b>	<i>Décrets n°2016-336 et n°2016-337 du 21 mars 2016</i>			Néant	
<b>Infirmiers en soins généraux</b>	<i>Décrets n°2012-1420 et n°2012-1421 du 18 décembre 2012</i>			1 <sup>er</sup> janvier 2017	
<b>Conseillers socio-éducatifs</b>	<i>Décrets n°2013-489 et n°2013-492 du 10 juin 2013</i>			au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Puéricultrices cadres de santé (en voie d'extinction)</b>	<i>Décrets n°92-857 et n°92-858 du 28 août 1992</i>			au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Néant
<b>Puéricultrices (en voie d'extinction)</b>	<i>Décrets n°92-859 et n°92-860 du 28 août 1992</i>			Néant	
<b>Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (en voie d'extinction)</b>	<i>Décrets n°2003-676 et n°2003-677 du 23 juillet 2003</i>			Néant	
<b>Cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels</b>	<i>Décrets n°2016-1177 et n°2016-1180 du 30 août 2016</i>			à compter du 1 <sup>er</sup> sept. 2016	au 1 <sup>er</sup> sept. 2016 au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 1 <sup>er</sup> janvier 2019
<b>Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels</b>	<i>Décrets n°2016-1176 et n°2016-1178 du 30 août 2016</i>	1 <sup>er</sup> janvier 2017			

\* Pour les cadres de santé paramédicaux, la première revalorisation indiciaire prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2016.

### Cadres d'emplois territoriaux de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire (NES)

Cadres d'emplois concernés	Statut particulier	Cadencement unique d'avancement d'échelon	Revalorisation indiciaire *	Restructuration des carrières
<b>Rédacteurs</b>	<i>Décret n°2012-924 du 30 juillet 2012</i>	à compter du 15 mai 2016	au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 ** au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Techniciens</b>	<i>Décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010</i>			
<b>Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels</b>	<i>Décret n°2012-522 du 20 avril 2012</i>			
<b>Chef de service de police municipale</b>	<i>Décret n°2011-444 du 21 avril 2011</i>			
<b>Animateurs</b>	<i>Décret n°2011-558 du 20 mai 2011</i>			
<b>Educateurs des activités physiques et sportives</b>	<i>Décret n°2011-605 du 30 mai 2011</i>			
<b>Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	<i>Décret n°2011-1642 du 23 novembre 2011</i>			
<b>Assistants d'enseignement artistique</b>	<i>Décret n°2012-437 du 29 mars 2012</i>			

\* Les échelles indiciaires sont fixées par le décret n°2010-330 du 22 mars 2010.

\*\* Au titre de 2016, la revalorisation indiciaire n'est pas applicable :

- aux fonctionnaires occupant les 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> échelons du troisième grade,
- aux assistants d'enseignement artistique occupant les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons provisoires prévus pour l'intégration des assistants spécialisés d'enseignement artistiques.

### Cadres d'emplois territoriaux de catégorie B : filière médico-sociale

Cadres d'emplois concernés	Statut particulier & échelonnement indiciaire	Cadencement unique d'avancement d'échelon	Revalorisation indiciaire	Restructuration des carrières
<b>Techniciens paramédicaux</b>	<i>Décrets n°2013-262 et n°2013-263 du 27 mars 2013</i>	à compter du 15 mai 2016	au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Infirmiers</b> <i>(en voie d'extinction)</i>	<i>Décrets n°92-861 du 28 août 1992 et n°2012-1422 du 18 décembre 2012</i>			
<b>Assistants socio-éducatifs</b>	<i>Décrets n°92-843 du 28 août 1992 et n°2013-494 du 10 juin 2013</i>			
<b>Éducateurs de jeunes enfants</b>	<i>Décrets n°95-31 du 10 janvier 1995 et n°2013-495 du 10 juin 2013</i>			
<b>Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux</b>	<i>Décrets n°2013-490 et n°2013-493 du 10 juin 2013</i>			

### Cadres d'emplois territoriaux de catégorie C

Cadres d'emplois concernés	Statut particulier & échelonnement indiciaire	Cadencement unique d'avancement d'échelon	Revalorisation indiciaire	Restructuration des carrières
<b>Adjointes administratifs</b>	<i>Décrets n°2006-1690 du 22 décembre 2006 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Agents de maîtrise</b>	<i>Décrets n°88-547 et n°88-548 du 6 mai 1988</i>			
<b>Adjointes techniques</b>	<i>Décrets n°2006-1691 du 22 décembre 2006 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Adjointes techniques des établissements d'enseignement</b>	<i>Décrets n°2007-913 du 15 mai 2007 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Gardes champêtres</b>	<i>Décrets n°94-731 du 24 août 1994 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Adjointes du patrimoine</b>	<i>Décrets n°2006-1692 du 22 décembre 2006 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Adjointes d'animation</b>	<i>Décrets n°2006-1693 du 22 décembre 2006 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Opérateurs des activités physiques et sportives</b>	<i>Décrets n°92-368 du 1<sup>er</sup> avril 1992 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Agents sociaux</b>	<i>Décrets n°92-849 du 28 août 1992 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Agents spécialisés des écoles maternelles</b>	<i>Décrets n°92-850 du 28 août 1992 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Auxiliaires de puériculture</b>	<i>Décrets n°92-865 du 28 août 1992 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			
<b>Auxiliaires de soins</b>	<i>Décrets n°92-866 du 28 août 1992 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			

### « Transfert primes / points »

Le dispositif du « transfert primes / points » est effectivement mis en œuvre à compter de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires dans le cadre du PPCR. Il se traduit par l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par l'intéressé, dont le montant est plafonné selon la catégorie dont relève le fonctionnaire.

#### ➔ Références :

- Article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016
- Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite « transfert primes/points »
- Note d'information du 10 juin 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « transfert primes/points » (TPP) pour les personnels civils

### Majoration indiciaire pour les bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice

Les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires pour le cadre d'emplois dont ils relèvent, bénéficient d'une clause de conservation d'indice à titre personnel, ont droit à l'attribution d'un nombre de points d'indice majoré supplémentaires identique à celui octroyé aux agents relevant du même corps ou cadre d'emplois dans le cadre du « transfert primes/points ».

#### ➔ Référence :

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

### À signaler

#### PROJETS DE DÉCRETS soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

##### Cadres d'emplois concernés

<b>Catégorie A</b>	Conseillers des activités physiques et sportives
	Secrétaires de mairie
	Attachés territoriaux
	Capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels
<b>Catégorie B</b>	Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels
<b>Catégorie C</b>	Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels
	Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels
	Agents de police municipale

## **Dispositions applicables (sélection)**

### **Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 (extrait)**

« **Article 148.- I. – A.-** Il est appliqué un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

**B.-** Le montant annuel de l'abattement prévu au A correspond aux montants annuels bruts des indemnités perçues par le fonctionnaire civil, dans la limite des plafonds forfaitaires annuels suivants :

1° Pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou de même niveau : 389 euros ;

2° Pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie B ou de même niveau : 278 euros ;

3° Pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie C ou de même niveau : 167 euros.

Le montant de l'abattement est, le cas échéant, réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent au cours de la même année.

**C.-** Le montant des indemnités prises en compte dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime public de retraite additionnel et obligatoire institué par l'article 76 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites tient compte de l'abattement prévu au A du présent I.

**D.-** La liste des indemnités non prises en compte pour le calcul de l'abattement, ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre de l'abattement sont déterminés par décret.

#### **II à IV.- Paragraphes modificatifs**

**V. –** Toutefois, l'avancement d'échelon reste fonction, dans le corps ou le cadre d'emplois considéré, de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, conformément aux dispositions statutaires applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi :

1° Jusqu'à la publication des statuts particuliers et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2016, pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801 ;

2° Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour les autres corps et cadres d'emplois ainsi que pour les personnels sous statut spécial.

**VI. –** Les I, III, V et VII sont applicables aux fonctionnaires relevant de la commune et du département de Paris ainsi que de leurs établissements publics.

**VII. –** Entre 2016 et 2020, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires de catégories A, B et C ou de même niveau relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière peuvent, au plus tôt, rétroagir aux dates d'effet suivantes :

1° Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801 ;

2° Au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les autres corps et cadres d'emplois ainsi que pour les personnels sous statut spécial.

**VIII.-** Les I, II et VII du présent article s'appliquent aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n°53-39 du 3 février 1953 relative au développement des crédits affectés aux dépenses de fonctionnement des services civils pour l'exercice 1953 (Présidence du Conseil).

.../...

.../...

**IX.- A.-** Le I s'applique aux militaires dans des conditions précisées par décret.

**B.-** Les dispositions statutaires, indicielles et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des militaires peuvent, au plus tôt, rétroagir au 1<sup>er</sup> janvier 2017. »

### Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

#### portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale *(extrait)*

« **Article 78.-** L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Il est fonction de l'ancienneté.

Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale et se traduit par une augmentation de traitement. »

### Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016

#### portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »

*(extraits : dispositions applicables à la fonction publique territoriale)*

« **Article 1<sup>er</sup>.**- En application de l'article 148 de la loi [n°2015-1785] du 29 décembre 2015, un abattement est appliqué sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

**Article 2.-** Sont pris en compte pour le calcul de l'abattement tous les éléments de rémunération de toute nature perçus de leurs employeurs par les bénéficiaires au cours de l'année civile mentionnés à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite ou dans le régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Sont également exclues :

– l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement respectivement régis par les titres III et IV du décret [n°85-1148] du 24 octobre 1985 ;

– les indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais instituées par les décrets [n°92-566] du 25 juin 1992, [n°2001-654] du 19 juillet 2001 et [n°2006-781] du 3 juillet 2006 ainsi que la prise en charge partielle des frais de transport instituée par le décret [n°2010-676] du 21 juin 2010 ;

– les indemnités horaires pour travaux supplémentaires régies par les décrets [n°2002-60] du 14 janvier et [n°2002-598] 25 avril 2002 ;

– l'indemnisation du service d'astreinte régie par l'article 5 du décret [n°2000-815] du 25 août 2000 ainsi que les décrets [n°2003-507] du 11 juin 2003 et [n°2005-542] du 19 mai 2005.

**Article 3.-** Le montant maximal annuel brut de l'abattement est fixé comme suit :

1<sup>o</sup> Pour les corps, cadres d'emplois ou emplois relevant de la catégorie A et dont la liste figure en annexe du présent décret :

ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT DE L'ABATTEMENT (en euros)
2016	167
À compter de 2017	389

2° Pour les corps, cadres d'emplois ou emplois relevant de la catégorie A et non mentionnés au 1° du présent article :

ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT DE L'ABATTEMENT (en euros)
2017	167
À compter de 2018	389

3° Pour les corps, cadres d'emplois ou emplois relevant de la catégorie B :

ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT DE L'ABATTEMENT (en euros)
À compter de 2016	278

4° Pour les corps, cadres d'emplois ou emplois relevant de la catégorie C :

ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT DE L'ABATTEMENT (en euros)
À compter de 2017	167

5° dispositions relatives à la fonction publique de l'État.

**Article 4.-** L'abattement indemnitaire peut faire l'objet de précomptes mensuels. Les précomptes sont égaux à un douzième du plafond mentionné à l'article précédent.

Lorsque les précomptes dus au titre de l'année courante sont supérieurs au montant annuel des indemnités effectivement perçues, les sommes retenues donnent lieu à régularisation au plus tard au mois de janvier de l'année suivante.

**Article 5.-** L'abattement est mis en œuvre à compter de la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

**Article 6.-** Le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales et de la santé, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, la ministre de la fonction publique, le secrétaire d'État chargé du budget et la secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 11 mai 2016.

## ANNEXE :

### LISTE DES CORPS, CADRES D'EMPLOI ET EMPLOIS MENTIONNÉS AU 1° DE L'ARTICLE 3

(...)

#### **Cadre d'emplois de la fonction publique territoriale :**

Infirmiers territoriaux en soins généraux ;

Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels ;

Puéricultrices territoriales ;

Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;

Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;

Cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques ;

Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels ;

Conseillers territoriaux socio-éducatifs. »

**Décret n°2016-717 du 30 mai 2016  
relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination  
dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale**

« **Article 1.-** Au titre des années 2016 à 2019, les fonctionnaires accédant à l'un des cadres d'emplois régis par la loi [n°84-53] du 26 janvier 1984, dont les règles statutaires de classement font référence à l'indice détenu dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine, sont classés, lors de leur nomination dans ce cadre d'emplois, en prenant en compte la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever des dispositions statutaires et indicielles en vigueur à la date du 31 décembre 2015.

Lorsque l'application de l'alinéa précédent conduit à classer le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il percevait, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la date de sa nomination dans le nouveau cadre d'emplois, il conserve à titre personnel le bénéfice de cet indice brut antérieur, jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal. Toutefois, l'indice brut ainsi conservé ne peut excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du cadre d'emplois considéré.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au classement des fonctionnaires nommés dans un cadre d'emplois par la voie du détachement ou de l'intégration directe ou lors de la réintégration à l'issue d'un détachement.

**Article 2.-** Le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, la ministre de la fonction publique et le secrétaire d'État chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 mai 2016. »

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

« **Article 1.-** Les fonctionnaires de la fonction publique territoriale qui, à la date d'entrée en vigueur d'une mesure de revalorisation indiciaire intervenant en application du VII de l'article 148 de la loi [n°2015-1785] du 29 décembre 2015, pour le cadre d'emplois ou pour l'emploi dont ils relèvent, bénéficient d'une clause de conservation d'indice à titre personnel, ont droit à une majoration de cet indice de traitement à due proportion de l'abattement prévu au I du même article, selon les modalités suivantes :

1° Lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois ou de l'emploi considéré est fixé à 167 euros, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation est augmenté de 4 points d'indice majoré ;

2° Lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois ou de l'emploi considéré est fixé à 278 euros, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation est augmenté de 6 points d'indice majoré ;

3° Lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois ou de l'emploi considéré est porté, à compter de la seconde année de sa mise en œuvre, de 167 euros à 389 euros, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la seconde revalorisation est augmenté de 5 points d'indice majoré.

**Article 2.-** Le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, la ministre de la fonction publique et le secrétaire d'État chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 11 août 2016. »

**Note d'information du 10 juin 2016**  
**relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « transfert primes/points » (TPP)**  
**pour les personnels civils**

*(ministère de la fonction publique, ministère des affaires sociales et de la santé, ministère des finances et des comptes publics et ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales)*

*Le directeur général de l'administration et de la fonction publique*

*Le directeur général des collectivités locales*

*La directrice générale de l'offre des soins*

*Le directeur du budget*

*à*

*Mesdames et Messieurs les préfets*

*Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines*

*Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé*

**Textes de référence :** Décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes /points »

À la suite d'une large négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), le Gouvernement a décidé, en septembre 2015, de mettre en œuvre des mesures de revalorisation des carrières et des rémunérations des fonctionnaires.

Une de ces mesures vise à opérer un rééquilibrage progressif entre le traitement indiciaire et les primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires.

Concrétisation directe de cette décision, l'article 148 de loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 dispose que sera appliqué « un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires civils, en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique ».

Ce même article prévoit que la détermination des indemnités non prises en compte pour le calcul de l'abattement, ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre de ce dispositif sont déterminés par décret.

Tel est l'objet du décret du 11 mai 2016 cité en référence.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du mécanisme « Transfert primes / points » (TPP).

### **1. Champ d'application**

Le décret du 11 mai 2016 est applicable aux fonctionnaires civils relevant des trois versants de la fonction publique. Les personnels sous statut spécial (police nationale et administration pénitentiaire) <sup>(1)</sup> sont donc concernés.

En revanche, les militaires, y compris les gendarmes, bénéficieront de dispositions réglementaires spécifiques.

Par ailleurs, les agents non titulaires n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 11 mai 2016, y compris lorsque leur rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements.

<sup>(1)</sup> Corps et emplois mentionnés au deuxième et troisième alinéas de l'article 90 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Toutefois, et par exception, en application de L. 914-1 du code de l'éducation, les maîtres et documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat vont bénéficier de la même grille revalorisée que les enseignants du public. De ce fait, ils se verront appliquer le dispositif de « Transfert primes / points ».

## 2. Calendrier de mise en œuvre

Le mécanisme TPP ne sera effectif qu'à compter de la mise en œuvre des revalorisations indiciaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Il y a donc une stricte concomitance entre l'entrée en vigueur de la refonte de la grille indiciaire (attribution de points d'indice majoré supplémentaires) et la mise en place du prélèvement de l'abattement. Ainsi, pour les corps et emplois relevant de la catégorie A, le mécanisme TPP sera mis en œuvre en deux temps (167 euros puis 389 euros), en lien avec la montée en charge de la revalorisation indiciaire.

Un calendrier a été fixé à l'article 3 du décret du 11 mai 2016. Il convient cependant de souligner que la mise en œuvre effective des revalorisations indiciaires et, partant, des prélèvements de l'abattement, s'effectuera par corps, cadres d'emplois et emplois.

## 3. Les grands principes du mécanisme « Transfert primes / points »

L'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 prévoit l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires concernés par une revalorisation indiciaire.

Afin de garantir son universalité et de faciliter son intégration dans les systèmes d'information des ressources humaines, les principes suivants ont été retenus.

### 3.1 Une ligne supplémentaire est créée sur le bulletin de paye

La grande disparité des taux de primes entre les corps ou cadres d'emplois, l'extrême variété des régimes indemnitaires - tant dans leur nature (primes fonctionnelles, liées à la tâche, d'attractivité géographique ou indemnités différentielles, etc.) que dans leurs modalités de gestion (primes forfaitaires, modulables ou indexées sur l'évolution du traitement indiciaire brut, etc.) - rendaient difficile une mise en œuvre uniforme de la mesure.

Dès lors, il a été décidé que l'abattement indemnitaire ne ciblerait pas une prime en tant que telle. Pris isolément, le montant de chaque indemnité ne sera donc pas modifié.

Le transfert se matérialise sur le bulletin de paye par une ligne dédiée appelée « Transfert primes / points ». Cette ligne apparaîtra dans la colonne « À déduire » ou dans la partie concernant les déductions :

*Exemple :*

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE
101 000	TRAITEMENT BRUT euros	1 555,78	
101 050	RETENUE PC euros		160 09
102 000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE euros	46,67	
201 793	IFSE euros	416,67	
604 972	TRANSFERT PRIMES / POINTS euros		13,92

### 3.2 Le montant de l'abattement est plafonné

L'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 fixe des plafonds forfaitaires annuels par catégorie statutaire :

- 389 euros pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadres d'emplois relevant de la catégorie A, soit l'équivalent de 7 points d'indice majoré ;
- 278 euros pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadres d'emplois relevant de la catégorie B, soit l'équivalent de 5 points d'indice majoré ;
- 167 euros pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadres d'emplois relevant de la catégorie C, soit l'équivalent de 3 points d'indice majoré.

Les prélèvements annuels ne sauraient donc être supérieurs à ces montants.

En outre, ces montants sont fixes. Ils ne varieront pas en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

### 3.3 L'abattement repose sur tout ou partie des primes et indemnités effectivement perçues par le fonctionnaire

Le prélèvement devra être calibré en fonction du montant indemnitaire maximal dont bénéficie le fonctionnaire pour une année donnée.

#### *Exemple :*

Un fonctionnaire appartenant à un corps relevant de la catégorie A perçoit 2 000 euros de primes pour l'année 2017 puis le même montant en 2018. Le montant de son abattement annuel sera donc de 167 euros en 2017 puis de 389 euros à partir de 2018.

Un fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois relevant de la catégorie B perçoit 200 euros de primes pour une année donnée. Le montant de l'abattement annuel sera donc de 200 euros et non de 278 euros.

### 3.4 La liste des primes et indemnités non prises en compte dans l'assiette de l'abattement est limitée

Toutes les primes et indemnités composant la rémunération des fonctionnaires entrent dans l'assiette de l'abattement à l'exception:

- des primes et indemnités prises en compte dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite ou dans le régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales **(2)** ;
- de l'indemnité de résidence **(3)** et du supplément familial de traitement ;
- des indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ainsi que de la prise en charge partielle des frais de transport ;
- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- de l'indemnisation du service d'astreinte ainsi que des interventions effectuées pendant celle-ci.

Tous les autres dispositifs indemnitaires doivent donc être pris en compte pour déterminer le niveau indemnitaire du fonctionnaire pour une année donnée et partant, le montant exact de l'abattement qui doit être prélevé.

**(2)** C'est par exemple le cas de l'indemnité de sujétions spéciales de police instituée par le décret n°2013-617 du 11 juillet 2013, de l'indemnité de feu régie par le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 ou bien encore de la prime spécifique de sujétions des aides-soignants de la fonction publique hospitalière instituée par l'arrêté du 23 avril 1975 et mentionnée dans le décret n°2007-173 du 13 février 2007 relatif à la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales.

**(3)** Il s'agit de l'indemnité de résidence prévue au titre III du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985. L'indemnité de résidence à l'étranger (IRE), régie par le décret n°67-290 du 28 mars 1967, est incluse dans l'assiette de l'abattement.

### 3.5 Le montant de l'abattement est strictement lié à la revalorisation indiciaire dont bénéficie effectivement le fonctionnaire

Outre la nécessaire concomitance entre la mise en œuvre effective du TPP et celle de l'attribution de points d'indice majoré (cf. point 2), le montant de l'abattement sera, le cas échéant, réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par le fonctionnaire au cours d'une année donnée.

Dès lors, le temps de travail effectif doit être pris en compte.

Le tableau ci-après détermine le montant de l'abattement pour les différentes situations de temps partiel :

Quotité de travail	Fraction du traitement indiciaire brut	Montant maximal de l'abattement annuel					
		Corps paramédicaux et socio éducatifs relevant de la catégorie A		Autres corps relevant de la catégorie A		Catégorie B	Catégorie C
		à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018		
100 %	1	167,00 €	389,00 €	167,00 €	389,00 €	278,00 €	167,00 €
90 %	32/35 <sup>e</sup>	152,69 €	355,66 €	152,69 €	355,66 €	254,17 €	152,69 €
80 %	6/7 <sup>e</sup>	143,14 €	333,43 €	143,14 €	333,43 €	238,19 €	143,14 €
50 %	1/2	83,50 €	194,50 €	83,50 €	194,50 €	139,00 €	83,50 €

La même logique trouve à s'appliquer pour les fonctionnaires en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée.

Il en est de même pour les fonctionnaires à temps non complet et ce, quels que soient leur durée hebdomadaire de travail et le régime de retraite auquel ils sont affiliés.

Par ailleurs, les textes réglementaires prévoient, pour certains corps, cadres d'emplois et emplois relevant de la catégorie A, une montée en charge de la revalorisation indiciaire. Le montant maximal de l'abattement applicable évolue donc en fonction de cette montée en charge. C'est ce que prévoit l'article 3 du décret du 11 mai 2016.

### 3.6 Le mécanisme « Transfert primes /points » n'induit aucune perte financière

La « transformation » d'indemnitaire en indiciaire induit un différentiel de cotisation qui aurait pu peser sur l'agent. Il a toutefois été décidé de compenser, via l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires, ce différentiel afin que la rémunération nette de l'intéressé ne s'en trouve pas affectée.

Dans le même esprit, la concomitance de la revalorisation indiciaire et de l'abattement implique que le TPP ne saurait en aucun cas conduire à une perte financière pour le fonctionnaire.

Enfin, il importe de bien prendre en compte la situation de chaque fonctionnaire (corps d'appartenance, montant indemnitaire maximal perçu annuellement, quotité de travail) pour calibrer de manière optimale le prélèvement à opérer.

## 4. Modalités pratiques de mise en œuvre

### 4.1 Modalités de prélèvement

L'abattement a vocation à être prélevé sur une base mensuelle. Ce sera notamment le cas au sein des services de l'État et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière. Le montant prélevé mensuellement est égal à 1/12<sup>e</sup> du plafond mentionné à l'article 3 du décret du 11 mai 2016, le cas échéant, proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Toutefois, la somme des précomptes mensuels peut s'avérer, *in fine*, supérieure au montant maximal annuel brut des indemnités prises en compte pour la détermination de l'abattement et effectivement perçu par un agent. Dès lors, cette situation sera régularisée : les sommes indûment perçues donneront lieu à reversement au plus tard au mois de janvier de l'année suivante.

#### **Éléments d'ordre comptable applicables aux services de l'État**

L'initialisation du dispositif pour les personnels de l'État et des employeurs publics sous convention de prestation de services pour paye à façon sera prise en charge par la DGFIP.

Les mouvements de type 05 relatifs à l'abattement indemnitaire de code 0970, 0971 ou 0972 selon la catégorie statutaire de l'agent (respectivement A, B ou C), de périodicité 1 (mensuelle) et de mode de calcul M seront créés via un programme spécial. Ces mouvements, qui mettront à jour le fichier de base de l'agent, seront typés « ajouté » dans les fichiers retours LR à destination des gestionnaires ainsi que sur les états PMA mis à leur disposition via le serveur d'éditions dématérialisées PdfEdit.

En cas de fin de fonctions, l'information sera conservée sur le fichier de base.

Le prélèvement au titre de la période de rétroactivité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sera généré automatiquement par la DGFIP. Parallèlement, le rappel indiciaire au profit des agents de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire (NES) à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sera liquidé via la chaîne de traitements de l'application PAY dédiée aux mesures catégorielles.

En cas de prise en charge, les gestionnaires devront notifier le mouvement de type 05 porteurs de la codification précitée, étant précisé que les zones « nombre d'unités » et « montant » du mouvement demeurent non servies.

S'agissant de la mise en œuvre des nouvelles grilles comportant des modifications d'échelonnement indiciaire ou des fusions d'échelle selon le calendrier prévu par le décret du 11 mai 2016, les mouvements de changements d'indice seront à la charge des gestionnaires. En effet, ces mesures induisent des reclassements qui ne peuvent être automatisés. La DGFIP ne créera que les mouvements 05 afférents à l'abattement indemnitaire.

Enfin, le décret du 11 mai 2016 laisse la faculté aux employeurs, et notamment aux employeurs territoriaux, de mettre en œuvre d'autres rythmes de prélèvement que la mensualisation.

*Les établissements de la fonction publique hospitalière et leurs éditeurs de paie feront l'objet d'une information spécifique relative à l'ensemble des mesures « Parcours professionnels, carrières, rémunérations » et notamment aux modalités de gestion du dispositif « Transfert primes/points » applicables à leurs agents.*

#### **4.2 La prise en compte de l'abattement dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime public de retraite additionnel et obligatoire**

Le 38 du I de l'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 prévoit expressément que l'abattement doit être déduit du montant des indemnités retenues dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime public de retraite additionnel et obligatoire.

Sont ainsi concernés la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CROS), la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ou bien encore la contribution exceptionnelle de solidarité.

À noter toutefois qu'en application du principe de parité décliné aux articles L. 914-1, R. 914-78 et R. 914-93 du code de l'éducation, les maîtres et documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat sont concernés par le TPP. En conséquence, celui-ci est déduit des assiettes de cotisations de sécurité sociale (hors assurance maladie), de retraite complémentaire, de retraite additionnelle et de prévoyance.

## 5. Situations particulières

### 5.1 Mise en œuvre rétroactive de l'abattement et de la revalorisation indiciaire et changement de catégorie statutaire

L'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 prévoit que les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires peuvent rétroagir.

Concrètement, une série de décrets, publiés au cours du premier semestre 2016, entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier. Il en sera de même pour le TPP.

#### Pour les services de l'État

En cas de changement de corps entraînant un changement de catégorie, il appartient au gestionnaire de notifier les mouvements correspondants :

- mouvement 01 de changement d'indice ;
- mouvement 05 de suppression de l'abattement afférent à l'ancienne catégorie ;
- mouvement 05 d'installation de l'abattement relatif à la nouvelle catégorie ;
- mouvement 20 précalculé pour la régularisation de l'abattement le cas échéant.

Par ailleurs, le corps ou cadre d'emplois d'appartenance du fonctionnaire et partant, sa catégorie statutaire, constitue l'une des données essentielles pour déterminer le montant du prélèvement à effectuer. Les changements de corps ou cadre d'emplois intervenant entre la publication des décrets portant revalorisation indiciaire et leur mise en œuvre doivent donc être pris en compte. Il convient donc de distinguer les mois selon la catégorie statutaire d'appartenance de l'agent.

#### Exemple :

Un secrétaire administratif (catégorie B) est promu dans le corps des attachés d'administration (catégorie A) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016. Les montants mensuels de prélèvements seront donc les suivants :

- 23,17 € pour les mois de janvier et de février 2016, l'agent bénéficiant de la revalorisation indiciaire applicable à son corps relevant de la catégorie B ;
- Aucun abattement pour les mois restants de l'année 2016, l'agent étant promu dans le corps des attachés d'administration (catégorie A) ;
- 32,42 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, date d'application du TPP au corps des attachés d'administration.

Dans l'exemple ci-dessus, pour les services de l'État, le gestionnaire devra notifier un mouvement de type 20 de code 0971 de sens O et de mode de calcul A porteur du montant de l'abattement pour la période considérée.

En janvier 2017, compte tenu du grade et de la catégorie de l'agent présent dans les fichiers et de la mise en œuvre de l'abattement pour les agents de catégorie A au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'application PAY générera automatiquement le mouvement de type 05 de code 0970 et de mode de calcul M. En dehors de cette période, les opérations seront à la charge du gestionnaire.

## 5.2 Cas des employeurs multiples

Lorsqu'un fonctionnaire exerce ses fonctions auprès de différents employeurs, ces derniers déterminent le montant de l'abattement en fonction de la quotité de travail de l'intéressé.

Il appartient également à chacun de ces employeurs de procéder à la régularisation de fin d'année.

\*\*\*

Cinq cas-type figurent à l'annexe de la présente circulaire.

### ANNEXES : CAS-TYPE

*NB* : Les corps, cadres d'emplois et emplois relevant de la catégorie A pris en exemple ci-après sont ceux mentionnée au 2° de l'article 3 du décret du 11 mai 2016.

#### Cas-type n°1 :

**Agent relevant de la catégorie A, exerçant ses fonctions à temps plein et dont le montant indemnitaire annuel est supérieur au plafond**

Déterminants		Montant maximal annuel de l'abattement	Montant du prélèvement mensuel	Régularisation de fin d'année
Catégorie statutaire	A	167 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	13,92 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	NON
Quotité de travail	100 %			
Montants annuels de primes	12 000 €	389 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	32,42 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	
Nombre d'employeurs	1			

#### Cas-type n°2 :

**Agent relevant de la catégorie B, exerçant ses fonctions à 80 % et dont le montant indemnitaire annuel est supérieur au plafond**

Déterminants		Montant maximal annuel de l'abattement	Montant du prélèvement mensuel	Régularisation de fin d'année
Catégorie statutaire	B	238,29 €	19,86 €	NON
Quotité de travail	80 %			
Montants annuels de primes	7 000 €			
Nombre d'employeurs	1			

**Cas-type n°3 :**

**Agent relevant de la catégorie C, exerçant ses fonctions à temps plein et dont le montant indemnitaire annuel est inférieur au plafond**

Déterminants		Montant maximal annuel de l'abattement	Montant du prélèvement mensuel	Régularisation de fin d'année
Catégorie statutaire	C	167€	13,92 €	OUI : + 67 €
Quotité de travail	100 %			
Montants annuels de primes	100 €			
Nombre d'employeurs	1			

**Cas-type n°4 :**

**Agent relevant de la catégorie A, exerçant ses fonctions à temps plein, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, auprès de deux employeurs (70 % chez l'employeur 1, 30% chez l'employeur 2) et dont le montant indemnitaire annuel est supérieur au plafond**

Déterminants		Montant maximal annuel de l'abattement	Montant du prélèvement mensuel	Régularisation de fin d'année
Catégorie statutaire	A	389 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Employeur 1 (70 %) : 22,69 €  Employeur 2 (30 %) : 9,73 €	NON
Quotité de travail	100 %			
Montants annuels de primes	5 000 €			
Nombre d'employeurs	2			

**Cas-type n°5 :**

**Agent relevant de la catégorie 8 puis de la catégorie A, exerçant ses fonctions à temps plein et dont le montant indemnitaire annuel est supérieur au plafond**

Déterminants		Montant maximal annuel de l'abattement	Montant du prélèvement mensuel	Régularisation de fin d'année
Catégorie statutaire	B jusqu'au 30 juin 2017	278€ jusqu'au 30 juin 2017	23,17 € jusqu'au 30 juin 2017	NON
	A à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2017	167 € à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2017	13,92 € à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2017	
Quotité de travail	100 %	389 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	32,42 € à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	
Montants annuels de primes	8 000 €			
Nombre d'employeurs	1			

## PPCR, pour aller plus loin...

### 🕒 Quelques sites institutionnels

Dans un rapport relatif à la masse salariale de l'État, rendu public le 9 septembre 2015, la Cour des comptes souligne notamment la nécessité d'une rénovation globale des grilles salariales et des parcours professionnels.

↳ [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr)

« *La masse salariale de l'Etat : enjeux et leviers* »

Le site de la fonction publique propose l'accès en intégralité à différents documents dont l'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : modernisation des PPCR, méthode et calendrier de mise en œuvre, etc.

Ce portail met également à disposition des informations, notamment sur la transformation primes-points et sur les avancées du texte.

↳ [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

Dossier « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* »

Toujours sur le site de la fonction publique :

- La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a proposé en juillet 2016, un numéro spécial consacré à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique : *Vigie n° spécial 02*.

- Le ministère de la fonction publique a communiqué une lettre de Marylise Lebranchu, en date du 21 janvier 2016, relative à la mise en œuvre des mesures PPCR.

- La ministre de la fonction publique a précisé, dans un communiqué de presse du 26 février 2016 « *Fonction publique - rendez-vous salarial le 17 mars* », certains points relatifs au PPCR :

« *Par ailleurs, la ministre a discuté de la mise en œuvre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) qui représente un engagement fort du Gouvernement en faveur de la fonction publique sur les années 2016-2020 et qui prévoit notamment une amélioration des grilles de rémunération* ».

- Des précisions ont été apportées lors du discours de M<sup>me</sup> Annick Girardin, ministre de la fonction publique, dans le cadre de la réunion avec les organisations syndicales, le 20 juillet 2016 :

« *Quand on regarde l'ordre du jour, on s'aperçoit que nos travaux s'articulent autour de trois thématiques fortes. La première c'est la juste reconnaissance du travail des fonctionnaires. La deuxième c'est l'exemplarité de la fonction publique. La troisième concerne les conditions de travail et la formation. Permettez-moi de détailler ces trois points : Concernant le premier point à savoir la justice sociale et l'équité de traitement, les mesures contenues dans PPCR vont dans ce sens. À cet égard, le décret du 11 mai 2016 a mis en œuvre la mesure de transfert primes-points, accompagnée de quarante-cinq textes statutaires et indicielles concernant les trois versants de la fonction publique. Ces textes ainsi que ceux qui sont parus depuis ou qui sont en cours de finalisation, concrétisent la première étape de cette revalorisation des carrières et des rémunérations* ».

## ● Sélection d'articles

### **Limiter les effets négatifs du protocole sur les parcours professionnels**

*Lettre de l'employeur territorial, n°1486, du 12 avril 2016. - pp. 6-7*

Lors de la séance du 16 mars 2016, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a adopté un projet de texte prévoyant des règles particulières de classement entre 2016 et 2019 pour les agents accédant à un nouveau cadre d'emplois. D'autres textes concernaient le transfert de l'État aux régions de services de formation en direction de certains publics et l'allègement des épreuves des concours pour les filières sociale et médico-sociale.

### **Les primes davantage prises en compte pour les pensions des fonctionnaires**

*Les Échos, 19 mai 2016, p. 3*

Une note, rédigée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique pour le compte du Conseil d'orientation des retraites, indique que la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires a augmenté au fil des années, particulièrement pour les générations les plus anciennes. Les droits à pension des fonctionnaires vont augmenter du fait de la hausse de la valeur du point et du transfert d'une partie des primes dans le traitement indiciaire. Cette dernière mesure devrait avoir un faible impact sur le régime additionnel de retraite.

### **Le transfert d'une partie du régime indemnitaire en points d'indice**

*Lettre de l'employeur territorial, n°1495, du 14 juin 2016. - pp. 6-7*

Le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 met en application le transfert d'une fraction des primes vers le traitement indiciaire comme le prévoit le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Ce transfert doit être matérialisé sur le bulletin de paie.

Les dates d'entrée en vigueur de ce dispositif varient selon les dates de revalorisation des carrières.

### **Le réajustement des cadres d'emplois C et B**

*Lettre de l'employeur territorial, n°1507, du 4 octobre 2016. - pp. 6-8*

Le CSFPT a approuvé à la majorité, en juillet dernier, un décret modifiant les statuts particuliers des catégories C et B conséquence de la mise en œuvre du PPCR et des décrets généralisant l'organisation en trois grades. Le décret commun de la catégorie C sur les carrières a réécrit les règles de classement dans un ensemble complexe et multiple détaillées dans l'article. À cet ensemble, le projet ajoute les conditions d'accès aux grades d'avancement qui contiennent de nombreuses règles transitoires. L'adaptation des cadres d'emplois en trois grades est précisée avec des exceptions pour certains cadres d'emplois qui conservent une organisation limitée à deux grades, comme les ATSEM.

### **Le réajustement des cadres d'emplois C et B**

*Lettre de l'employeur territorial, n°1510, du 25 octobre 2016. - pp. 6-8*

Le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 complète la réforme des cadres d'emplois de catégorie C en modifiant les conditions d'accès aux grades d'avancement, en instaurant de nombreuses règles transitoires, en structurant de nombreux statuts particuliers en trois grades et en adaptant les missions des agents. Par ailleurs, il maintient certaines règles dérogatoires pour l'avancement des opérateurs des activités physiques et sportives et des adjoints d'établissement d'enseignement. Les cadres d'emplois des agents territoriaux spécialisés des

écoles maternelles (ATSEM), des auxiliaires de soin de puériculture et des gardes champêtres ne comportent que deux grades.

### **Mise en œuvre du « PPCR » : le CSFPT refuse un décalque mécanique des dispositions applicables à l'État pour la territoriale**

*Localtis.info, 21 octobre 2016.- 2 p.*

14 textes d'application du protocole d'accord sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) ont été examinés par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 19 octobre 2016. Le projet de texte relatif au statut des attachés territoriaux, calqué sur celui de l'État, a mécontenté les employeurs territoriaux et les représentants des organisations syndicales qui ont émis un avis défavorable unanime. Ce texte devrait être représenté lors d'une prochaine séance du CSFPT. Dans un communiqué, le collège des employeurs demande au gouvernement de « *prendre davantage en compte dans les projets de textes, les caractéristiques propres à l'emploi territorial* ».

### **Protocole «PPCR» : la garantie de carrière sur deux grades peine à se concrétiser**

*Localtis.info, 9 novembre 2016.- 2 p.*

Lors de la réunion du groupe de travail de suivi du protocole « PPCR » du 3 novembre dernier, une enquête menée auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) fait apparaître des difficultés d'avancement de grade pour les agents recrutés sans concours dans la fonction publique territoriale. La création d'un grade d'avancement dans les cadres d'emplois dotés d'un grade unique n'empêcherait pas le blocage des déroulements de carrière dû à l'absence de réussite à l'examen professionnel ou à l'absence d'organisation de celui-ci. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) doit compléter ses propositions, celles-ci étant considérées insatisfaisantes par les organisations syndicales.

### **Filière sociale : les portes de la catégorie A vont s'ouvrir à tous les agents de la catégorie B**

*Localtis.info, 17 novembre 2016.- 2 p.*

Localtis. Info publie un document de travail intitulé « *Schéma envisagé pour la mise en œuvre du protocole PPCR aux personnels sociaux* », communiqué aux organisations syndicales lors d'une première réunion de travail. Ce schéma fixe les conditions d'accès de la catégorie B à la catégorie A des agents de la filière sociale. La structuration de la filière est construite sur le modèle de la filière paramédicale. Les représentants syndicaux ont fait part de leur mécontentement et demandent que le classement des travailleurs sociaux en «petit A» soit provisoire et que les grilles correspondent à celles des attachés. Les projets de textes devraient être présentés au début de l'année 2017.

### **Attachés, sapeurs-pompiers, policiers... le chantier de revalorisation des carrières se poursuit**

*Localtis.info, 22 novembre 2016.- 3 p.*

Lors de la séance plénière du 16 novembre dernier, le CSFPT a poursuivi ses travaux relatifs à la mise en œuvre du PPCR. Lors de cette séance, le projet de décret modifiant le statut particulier des attachés a reçu, pour la deuxième fois, un avis défavorable. En effet, les représentants syndicaux estiment que l'accès au grade à accès fonctionnel («Graf») relève d'une nomination à la faveur du prince» et cette disposition est jugée «rétrograde» du fait de l'existence de quotas. Certaines organisations syndicales ont également émis des réserves sur le projet de décret

relatif aux commissions consultatives paritaires pour les agents contractuels. Enfin, s'agissant des sapeurs-pompiers, les arrêtés relatifs au calcul de l'indemnité de responsabilité étaient également à l'ordre du jour. Une majorité des membres du Conseil s'est déclarée contre les projets de décrets mettant en œuvre le PPCR pour les agents de police municipale. ■

# ANNALES CORRIGÉES

## CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

*Votre passeport pour la réussite*



Une collection  
élaborée par les  
centres de gestion  
organiseurs  
des concours



Sujets corrigés  
Guides pratiques  
des épreuves écrites  
et orales  
Vraies copies  
de candidats  
Conseils du jury



Filières :  
administrative, technique,  
culturelle, sportive,  
médico-sociale, animation,  
sécurité.

En vente en librairie  
Et sur [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel*.

### Administration électronique Relation administration usagers

#### Décret n° 2016-1411 du 20 octobre 2016 relatif aux modalités de saisine de l'administration par voie électronique

(NOR : PRMX : 1622071D)

JO, n° 247, 22 octobre 2016, texte n° 1.- 3 p.

La partie réglementaire du code des relations entre le public et l'administration est modifiée afin de fixer les modalités pratiques de saisine de l'administration, l'information qui doit être faite par l'administration sur les téléservices et le contenu et les modalités d'envoi de l'accusé de réception. Ces dispositions entrent en vigueur le 7 novembre 2016.

### Agent contractuel Entretien préalable Licenciement Congé maladie

#### Note DAJ A4 n° 16-035 du 13 mai 2016 : agent non titulaire - entretien préalable au licenciement - congé de maladie

Lettre d'information juridique, n° 194, juillet 2016, pp. 19-20

S'appuyant sur la jurisprudence relative aux convocations des agents publics devant les instances disciplinaires ou médicales, la Direction des affaires juridiques du ministère de l'éducation nationale considère que la procédure de licenciement d'un agent contractuel serait régulière même si l'agent ne s'est pas présenté à l'entretien préalable pour raison de santé médicalement constatée dès lors que

cette convocation était fixée pendant les heures de sortie mentionnées sur l'arrêt de travail et que l'agent n'avait pas demandé un report de la date fixée pour cet entretien. En cas de report de l'entretien préalable, il convient de faire procéder à une contre-visite médicale.

### Agent de maîtrise Cadre d'emplois PPCR Grille indiciaire

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

(NOR : ARCB1618936D)

JO, n° 242, 16 octobre 2016, texte n° 11.- 5 p.

Le statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise est modifié afin de prendre en compte les dispositions du protocole d'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Ce décret modifie les règles relatives à la promotion interne, au classement dans les échelons des fonctionnaires et des agents contractuels. Les articles 11 et 12 sont remplacés. Ils fixent les durées d'avancement dans les grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal.

Les modalités de reclassement dans les nouveaux grades sont également fixées.

**Décret n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux**  
(NOR : ARCB1618939D)  
JO, n° 242, 16 octobre 2016, texte n° 12.- 2 p.

Le décret a pour objet de rénover les grilles indiciaires des agents de maîtrise et agents de maîtrise principaux avec une revalorisation suivant un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.

## Assistant maternel

### Agrément

### Échange de données informatiques

**Arrêté du 20 octobre 2016 fixant les modalités de transmission entre les départements, les organismes débiteurs des prestations familiales et le Centre national Pajemploi des informations relatives aux assistants maternels**  
(NOR : AFSS1614695A)  
JO, n° 253, 29 octobre 2016, texte n° 25.- 2 p.

Cet arrêté fixe les données transmises par le président du conseil départemental aux organismes compétents, dont celui chargé du recouvrement des cotisations sociales. Ces informations transmises mensuellement par voie informatique portent sur l'identification de l'assistant maternel, son agrément et le contenu de cet agrément. En cas de présomption de fraude de l'assistant maternel, les informations de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales transmises aux services du département sont celles strictement nécessaires à l'agrément.

## Autorisation de travail

### Étranger

**Décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de l'article L. 5221-2-1 du code du travail et fixant la liste des domaines pour lesquels l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois est dispensé d'autorisation de travail**  
(NOR : INTV1609940D)  
JO, n° 254, 30 octobre 2016, texte n° 19.- 2 p.

Les ressortissants étrangers qui entrent en France pour y exercer une activité salariée d'une durée égale ou inférieure à trois mois, notamment, dans le cadre de manifestations sportives, culturelles ou artistiques et de missions d'audit et d'expertise, sont dispensés d'autorisation de travail.

**Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité professionnelle salariée**  
(NOR : INTV1629674A)  
JO, n° 254, 30 octobre 2016, texte n° 24.- 5 p.

Cet arrêté précise les pièces à fournir par l'employeur à l'appui d'une demande d'autorisation de travail ou de son renouvellement pour l'emploi d'un ressortissant étranger.

## Code de la justice administrative

### Téléprocédure

### Télétransmission

**Décret n° 2016-1481 du 2 novembre 2016 relatif à l'utilisation des téléprocédures devant le Conseil d'État, les cours administratives d'appel et les tribunaux administratifs**  
(NOR : JUSC1619677D)  
JO, n° 257, 4 novembre 2016, texte n° 17. – 4 p.

Ce décret rend obligatoire l'utilisation de l'application Télérecours, tant en demande qu'en défense ou en intervention, pour les avocats, les personnes publiques, à l'exception des communes de moins de 3 500 habitants et les personnes morales de droit privé chargées d'une mission permanente de service public.

## Comptabilité publique

### Dématérialisation

### Facture électronique

**Décret n° 2016-1478 du 2 novembre 2016 relatif au développement de la facturation électronique**  
(NOR : ECFM1618627D)  
JO, n° 257, 4 novembre 2016, texte n° 7.- 2 p.

Ce décret fixe les modalités d'application des nouvelles obligations de transmission et d'acceptation des factures électroniques, prévues par l'ordonnance n° 2014-697 du 26 juin 2014. Ce décret entre en vigueur de manière différée et progressive selon la taille de l'entreprise (décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008). À compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain, toutes les grandes entreprises (plus de 5 000 personnes) et « les personnes publiques » devront obligatoirement transmettre leurs factures sous forme électronique à l'ensemble du secteur public local, puis ce sera le cas en 2018 pour les entreprises de taille intermédiaire, en 2019 pour les petites et les moyennes entreprises, et en 2020 pour les microentreprises. Ce décret apporte également des précisions sur le contenu des factures électroniques, les mentions obligatoires, les dates retenues et rappelle le caractère obligatoire de l'usage du portail Chorus Pro.

## Conseil commun de la fonction publique

### Décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique

(NOR : RFFF1624984)

JO, n° 234, 7 octobre 2016, texte n° 39.- 3 p.

Le Conseil commun de la fonction publique peut désormais être saisi de questions communes à au moins deux fonctions publiques.

Ce décret fixe une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour les membres représentant les fonctionnaires et un nombre égal d'hommes et de femmes pour chaque catégorie d'employeurs publics, un nouveau collège des employeurs est, par ailleurs, institué. Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les autres dispositions entrent en vigueur le 8 octobre 2016. Les avis émis avant cette date restent valables jusqu'au 31 mars 2017.

## Cotisation de sécurité sociale

### Décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 portant application de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur

(NOR : ECFM1624452D)

JO, n° 251, 27 octobre 2016, texte n° 9.- 7 p.

L'article 3 du décret modifie, notamment, l'article L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale relatif au rescrit social du régime général. Il fixe les modalités et le contenu des demandes des cotisants auprès de l'organisme de recouvrement et des réponses de l'organisme au demandeur.

## Déclaration sociale nominative

### Taxe sur les salaires

### Décret n° 2016-1361 du 12 octobre 2016 modifiant le contenu et les modalités de dépôt de la déclaration prévue à l'article 87 du code général des impôts

(NOR : ECFE1621563D)

JO, n° 240, 14 octobre 2016, texte n° 8.- 3 p.

L'article 39 de l'annexe III au code général des impôts est modifié afin de mettre à jour les obligations déclaratives des employeurs, notamment pour la taxe sur les salaires.

## Données personnelles

### Pièce d'identité

#### Habilitation

### Décret n° 2016-1460 du 28 octobre 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux passeports et aux cartes nationales d'identité

(NOR : INTD1619701D)

JO, n° 254, 30 octobre 2016, texte n° 18.- 6 p.

L'article 3 de ce décret prévoit que les agents des communes individuellement désignés et dûment habilités par le maire peuvent accéder aux données enregistrées dans le composant électronique dans le cadre de leur mission de recueil de la demande et de remise des titres.

Les données relatives aux agents chargés de la délivrance du titre sont enregistrées dans le traitement de données à caractère personnel dénommé « titres électroniques sécurisés » (TES).

## Fonction publique territoriale

### Catégorie B

### Catégorie C

#### PPCR

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

(NOR : ARCB1618894D)

JO, n° 241, 15 octobre 2016, texte n° 24.- 14 p.

Ce décret concerne les fonctionnaires de certains cadres d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale relevant des filières administrative, de l'animation, culturelle, médico-sociale, sociale, sportive et technique et du cadre d'emplois de catégorie B des rédacteurs territoriaux. Il s'agit de mettre en œuvre les mesures relatives aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique pour les fonctionnaires territoriaux de catégorie C relevant des cadres d'emplois visés. Ce décret prend en considération, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C définie par le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale. La référence aux nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3 est introduite dans les statuts particuliers et les nouvelles dénominations des grades correspondants sont précisées. Enfin, concernant la catégorie B, le texte prend en compte les nouveaux intitulés des grades en catégorie C pour les conditions de la promotion interne dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. Ce décret entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Fonction publique territoriale

### Liste d'aptitude

#### Concours administratif

**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**

(NOR : ARCB1618466D)

JO, n° 245, 20 octobre 2016, texte n° 41.- 2 p.

La durée d'inscription sur les listes d'aptitude aux concours est fixée à deux ans renouvelable après une confirmation écrite. Les modalités de suivi des lauréats par les autorités organisatrices de concours sont fixées. Elles consistent en des entretiens, des réunions d'information et des aides à la recherche d'emploi.

## Information préoccupante

### Filière médico-sociale

#### Cellule de recueil, de traitement et d'évaluation des informations préoccupantes

**Décret n° 2016-1476 du 28 octobre 2016 pris en application de l'article L. 226-3 du code de l'action sociale et des familles et relatif à l'évaluation de la situation de mineurs à partir d'une information préoccupante, réalisée par une équipe pluridisciplinaire de professionnels**

(NOR : FDFA1620933D)

JO, n° 256, 3 novembre 2016, texte n° 67.- 3 p.

Ce décret fixe les conditions de mise en œuvre de l'évaluation de la situation d'un mineur à partir d'une information préoccupante. Il détermine la composition de l'équipe pluridisciplinaire prévue à l'article L. 226-3 du code de l'action sociale et des familles qui relève des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, de la protection maternelle et infantile du service social départemental ou de la cellule de recueil, de traitement et d'évaluation. Ces professionnels doivent bénéficier d'une formation spécifique et leurs connaissances doivent être actualisées.

## Informatique

### Accès aux documents administratifs

#### Protection des données

**Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique**

(NOR : ECFI1524250L)

JO, n° 235, 8 octobre 2016, texte n° 1.- 43 p.

Le titre I<sup>er</sup> de la loi est consacré à la circulation des données et modifie le Code des relations entre le public

et l'administration. L'article 1<sup>er</sup> de la loi crée l'obligation pour les administrations de communiquer aux autres administrations les documents administratifs qu'elles détiennent. La liste de ces documents est complétée et, sauf exception, ces documents doivent être mis en ligne lorsqu'ils existent sous forme électronique. Les conditions de publication des informations et de réutilisation des bases de données sont également précisées.

Il doit être remis au gouvernement, dans les trois mois, un rapport relatif à la possibilité de créer un Commissariat à la souveraineté numérique.

Le titre II de la loi concerne, quant à lui, la protection des droits dans la société numérique, l'accès à internet et le droit à la récupération des données et à la conservation des données à caractère personnel. L'article 68 de la loi fixe les règles de confidentialité des correspondances électroniques privées.

Le titre III de la loi rassemble les dispositions relatives à l'accès au numérique et fixe, notamment, les règles applicables à l'identification électronique, au coffre-fort numérique, au recommandé électronique, aux moyens de paiement et à l'accès des personnes handicapées aux services téléphoniques et aux sites internet publics. Les dispositions applicables à l'outre-mer sont rassemblées dans le titre IV de la loi.

**Avis n° 2015-1316 du 12 novembre 2015 relatif au projet de loi pour une République numérique**

(NOR : ARTJ1620467V)

JO, n° 235, 8 octobre 2016, texte n° 56.- 12 p.

L'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes donne son avis sur la version du projet de loi pour une République numérique publié le 6 novembre 2015.

Elle formule des remarques sur la neutralité d'internet, le secret des correspondances et la portabilité des courriers électroniques et des données. Elle émet, notamment, un avis très réservé sur les dispositions relatives à la lettre recommandée électronique.

## Juridiction financière

**Ordonnance n° 2016-1360 du 13 octobre 2016 modifiant la partie législative du code des juridictions financières**

(NOR : PRMX1617625R)

JO, n° 240, 14 octobre 2016, texte n° 2.- 37 p.

Le chapitre I<sup>er</sup> de l'ordonnance modifie et clarifie les dispositions du livre I<sup>er</sup> du code applicables à la Cour des comptes et, notamment, aux enquêtes qu'elle effectue. Lorsqu'un magistrat est suspendu de ses fonctions et fait l'objet de poursuites pénales, il peut être détaché d'office dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est soumis.

Le chapitre II de cette ordonnance modifie, quant à lui, la première partie du livre II du code relative aux chambres régionales des comptes. Ces modifications concernent, notamment, les contrôles effectués auprès des collectivités territoriales et des établissements publics locaux et les incompatibilités entre l'exercice des fonctions de magistrat et celles pouvant être exercées dans une collectivité territoriale. Toute demande de détachement auprès d'une collectivité territoriale doit être soumise au collège de déontologie.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la partie réglementaire du code et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

**Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2016-1360 du 13 octobre 2016 modifiant la partie législative du code des juridictions financières**

(NOR : PRMX1617625P)

JO, n° 240, 14 octobre 2016, texte n° 2. - 2 p.

Ce rapport présente les principales modifications apportées au code des juridictions financières par l'ordonnance n° 2016-1360 du 13 octobre 2016.

Les missions, l'organisation et les procédures sont modernisées.

**Laïcité**

**Neutralité**

**Service civique**

**Note DAJ A1 n° 16-093 du 1<sup>er</sup> avril 2016 : neutralité - laïcité - port de signes religieux - service civique**

Lettre d'information juridique, n°194, juillet 2016, pp. 17-18

La Direction des affaires juridiques rappelle les règles applicables au statut particulier de volontaire du service civique et s'appuyant sur la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour de cassation indique que le devoir de neutralité s'applique à tous les agents de droit public ou de droit privé. Cette obligation concerne les volontaires du service civique.

**Langue française**

**Fonctionnaire**

**Relation administration usagers**

**Circulaire du 1<sup>er</sup> octobre de la ministre de la fonction publique relative à l'emploi de la langue française dans la fonction publique**

Acteurspublics.com, 20 octobre 2016.- 3 p.

La ministre rappelle le devoir d'exemplarité qui s'impose aux fonctionnaires quant au respect de l'emploi de la langue française dans le cadre de leur travail, de la

production de documents, d'outils de communication et d'information et de leurs relations avec les usagers.

Le contenu de la loi n°94-665 du 4 août 1994, de plusieurs décrets et circulaires est ainsi rappelé.

**Lieu de travail**

**Vestiaire**

**Décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016 relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail**

(NOR : ETST1620599D)

JO, n° 235, 8 octobre 2016, texte n° 24.- 2 p.

Le code du travail est modifié afin de permettre l'installation d'un meuble de rangement sécurisé pour les travailleurs qui ne sont pas soumis à l'obligation de porter une tenue de travail spécifique.

Cet emplacement peut être aménagé dans les locaux affectés au travail après déclaration adressée au médecin du travail.

**Médecine du travail**

**Médecin**

**Système de santé**

**Décret n° 2016-1358 du 11 octobre 2016 relatif aux conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail**

(NOR : ETST1615495D)

JO, n° 239, 13 octobre 2016, texte n° 26.- 1 p.

Ce décret pris en application de l'article 36 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé, modifie les articles R. 4623-25 et R. 4623-25-1 du code du travail fixant les conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail.

**Mesure éducative**

**Discipline**

**Collectivités territoriales**

**Note DAJ A1 n° 16-105 du 14 avril 2016 : mesures disciplinaires - mesures de responsabilisation - élève de moins de 14 ans (oui)**

Lettre d'information juridique, n° 194, juillet 2016, p. 19

Cette note fait le point sur les modalités d'exécution des mesures de responsabilisation prévues à l'article R. 511-13 du code de l'éducation, notamment, au sein d'une collectivité territoriale. L'élève demeure sous statut scolaire pendant toute la durée de la mesure de responsabilisation et aucun lien de subordination susceptible de caractériser une relation de travail n'existe entre l'élève et la collectivité qui l'accueille.

## Régime indemnitaire RIFSEEP

**Note de gestion du 30 septembre 2016 relative à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au titre de 2016 concernant certains agents affectés aux MEEM/MLHD. - Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer**  
(NOR : DEVK1627791N)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, octobre 2016.- 64 p.

Cette note, bien qu'elle concerne la gestion de certains agents des ministères de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable, a l'intérêt de présenter les principes de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). En annexe, elle fixe la liste des primes et indemnités cumulables et non cumulables avec ce régime, ses modalités d'application, notamment, aux attachés, aux assistants de service social, aux conseillers techniques de service social, aux adjoints administratifs et techniques des administrations de l'État et aux techniciens supérieurs du développement durable.

## Réserviste Agent public

**Instruction n° 515916/DEF/DCSSA/RH/RES du 18 juillet 2016 relative à l'organisation et au fonctionnement de la réserve militaire du service de santé des armées**

(NOR : DEFE1651434J)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, novembre 2016.- 49 p.

Cette instruction définit et décrit l'organisation et le fonctionnement de la réserve militaire du service de santé des armées (SSA). La deuxième partie du texte est consacrée à la réserve opérationnelle et rappelle les principes généraux d'activité dans une réserve tels le nombre de jours d'activité, les relations avec l'employeur du réserviste, notamment, lorsque celui-ci est un agent public. ■

## Références

### Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

### Absence événement familial Autorisation spéciale d'absence Durée du travail

#### Question écrite n° 22676 du 6 octobre 2016 relative au bénéfice pour les fonctionnaires territoriaux d'autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux

JO Sénat, 6 octobre 2016.- p. 4328

La réponse ministérielle précise « qu'il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité, après avis du comité technique, de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des autorisations spéciales d'absence et d'en définir les conditions d'attribution et de durée, les autorisations d'absence ne constituant pas un droit mais étant accordées à la discrétion des chefs de service, sous réserve des nécessités de service ». Concernant le PACS, « la circulaire du ministère de la fonction publique FP n° 2874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité précise que, dans un souci d'équité, les agents publics peuvent se voir accorder une autorisation spéciale d'absence d'une durée maximale de cinq jours à l'occasion de la conclusion d'un PACS ».

### Catégorie C Recrutement Rémunération

#### Projet de loi, modifié par le Sénat, relatif à l'égalité et à la citoyenneté (procédure accélérée)

Document de l'Assemblée nationale, n°4141, 18 octobre 2016.- 153 p.

Les contrats en alternance de droit public pour pourvoir à des emplois de catégorie C, accessibles à des jeunes âgés de 28 ans au plus, sont également ouverts à certains chômeurs de longue durée de 45 ans et plus. L'article 36 *quarter* qui consacre la présidence alternée entre les deux sexes des jurys de recrutement, est rétabli.

L'entrée en vigueur de la présente loi déterminera la date d'application de la réduction de 5 % de la rémunération des fonctionnaires selon qu'ils sont pris en charge depuis moins ou plus de deux ans. La diffamation et l'injure discriminatoires commises par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission sont punies de peines d'emprisonnement et d'amendes.

### Collectivités territoriales Faute de service Faute personnelle Responsabilité pénale

#### Question écrite n° 13118 du 20 octobre 2016 relative à l'autorité responsable en matière de réitération de fautes de la part d'un agent territorial réintégré contre l'avis de la collectivité territoriale

JO Sénat, 20 octobre 2016.- p. 4639

Dans sa réponse, la ministre de la justice précise que « la collectivité territoriale employeuse ne peut voir sa responsabilité administrative engagée qu'en cas de faute de service et non en cas de faute personnelle commise par son agent (TC, 30 juillet 1873, Pelletier). Ainsi, cette collectivité territoriale est susceptible de voir sa responsabilité engagée en cas de dommages résultant d'une faute de ses agents, soit en cas de cumul d'une faute de service et d'une faute personnelle (CE, 3 février 1911, Anguet), soit en cas de cumul de responsabilités résultant d'un fait unique (CE, 26 juillet 1918, époux Lemonnier), soit en cas de faute personnelle commise hors du service mais non dépourvue de tout lien avec le service (CE, 18 novembre 1949, Mimeur) ».

## Fonction publique Insertion professionnelle

### Question écrite n° 96783 du 4 octobre 2016 relative aux contrats de professionnalisation dans la fonction publique

JO Assemblée nationale, 4 octobre 2016.- p. 8076

Dans sa réponse, la ministre du travail précise que « certains employeurs publics sont d'ores et déjà susceptibles d'accueillir des personnes en contrat de professionnalisation, les établissements publics à caractère industriel et commercial assujettis au financement de la formation professionnelle continue, les établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur (EPSCP) à caractère industriel et commercial et les groupements d'intérêt public (GIP) également si cela est prévu par leur statut. Son extension à d'autres employeurs publics de type administrations ou leurs établissements publics administratifs n'est pour l'heure pas envisagée ».

## Fonction publique Retraite

### Question écrite n° 22007 du 6 octobre 2016 relative à la procédure à respecter pour les dépassements de limite d'âge des fonctionnaires territoriaux

JO Sénat, 6 octobre 2016.- p.4327

La réponse ministérielle détaille les cas prévus par la législation qui autorisent les fonctionnaires à poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge. L'article 1-3 de la loi du 13 septembre 1984 permet aux fonctionnaires relevant de la catégorie active de demander à être maintenus en activité, sous réserve de leur aptitude physique, dans les conditions prévues par le décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009. Les autres cas de recul de la limite d'âge sont prévus par l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté et par l'article 1-1 de la loi précitée du 13 septembre 1984.

## Fonction publique territoriale Allocation chômage Licenciement

### Question écrite n° 81080 du 3 mai 2016 relative à l'allocation pour perte d'emploi

JO Assemblée nationale, 3 mai 2016.- p. 3828

Dans sa réponse, le ministre de l'intérieur précise qu'en « vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents titulaires des collectivités territoriales sont indemnisés au titre du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé ». Le juge administratif a confirmé que le licenciement pour motifs disciplinaires des fonctionnaires territoriaux, ne prive pas ces agents de l'aide au retour à

l'emploi, qu'il s'agisse d'une révocation ou d'une radiation des cadres pour mise à la retraite d'office.

## Fonction publique territoriale NBI Régie de recettes

### Question écrite n°17831 du 26 mai 2016 relative à la NBI correspondant aux fonctions de régisseur de recettes d'une collectivité

JO Sénat, 26 mai 2016.- p. 2236

Dans sa réponse, le ministre de l'intérieur précise « aucune disposition ne prévoit le maintien de la NBI lorsque le seuil d'encaissement mensuel de la régie est modifié, en l'absence de disposition réglementaire expresse, il n'existe aucun droit acquis individuellement pour l'agent ».

## Loi de finances Finances locales Impôt sur le revenu Retenue à la source

### Projet de loi de finances pour 2017

Document de l'Assemblée nationale, n° 4061, 28 septembre 2016.- 233 p.

Parmi les propositions de ce projet de loi de finances pour 2017 figure l'instauration du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Une section VIII est ainsi insérée au sein du titre 1<sup>er</sup> de la 1<sup>re</sup> partie du code général des impôts. Cette section comprend les articles 204 A à 204 N relatifs aux principes, champ du prélèvement, mode de calcul, assiette, taux de droit commun et modification en cas de changement de situation. Une grille de taux par défaut sur une base mensuelle de prélèvement est également publiée. Le contribuable pourra opter pour l'un de ces taux. Les cas particuliers liés au mariage, au décès, au divorce ou encore à l'individualisation du prélèvement au sein des couples sont successivement étudiés. Une ligne spécifique sera créée sur la feuille de paie. Les obligations déclaratives du tiers déclarant sont précisées et des sanctions sont prévues en cas de retard de paiement du tiers collecteur ou encore de violation du secret professionnel. Il est précisé que l'administration fiscale restera le seul interlocuteur des contribuables. L'article 38 du projet de loi prévoit que ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et porteront sur les revenus de cette même année. Les autres dispositions applicables aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale sont relatives aux finances locales et, notamment, l'article 62, qui concerne, en partie, la région Ile-de-France.

## Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire

### Proposition de loi relative aux sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires

Document de l'Assemblée nationale, n° 4044, 21 septembre 2016.- 17 p.

Le titre I<sup>er</sup> de cette proposition de loi est relatif aux sapeurs-pompiers volontaires et prévoit une réforme du cadre juridique de la prestation de fidélisation et de reconnaissance ainsi qu'une revalorisation de leurs indemnités. Le titre II, quant à lui, est relatif aux sapeurs-pompiers professionnels et prolonge la réforme en cours des emplois de catégorie A et des emplois de direction.

Il est, par ailleurs prévu que le CNFPT ait pour mission de prendre en charge les officiers privés d'emplois, qu'une compensation financière soit versée par les SDIS qui ne pourvoient pas dans un délai requis à leur emploi de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint et que ces derniers soient ajoutés à la liste des emplois fonctionnels prévus à l'article 53 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Enfin, les articles 8 à 11 de cette proposition de loi concernent les conditions de nomination dans ces emplois, la prise en compte de l'indemnité de feu ainsi qu'une bonification du temps de service accompli pour le calcul de la pension de retraite.

## Secret professionnel Filière médico-sociale Sécurité

### Question écrite n° 15415 du 13 octobre 2016 relative aux exceptions à l'obligation de secret professionnel pour les travailleurs sociaux dans le cadre de la lutte contre les menaces terroristes

JO Sénat, 13 octobre 2016.- p. 4497

Il existe des circonstances dans lesquelles la loi impose ou autorise la révélation d'informations couvertes par le secret professionnel pour les professionnels de la santé ou de l'action sociale ; le 3° de l'article 226-14 du code pénal pour la détention d'arme et l'article L. 226-2-2 du code de l'action sociale et des familles qui prévoit une exception à l'article 226-13 du code pénal, en permettant aux personnes soumises au secret professionnel de partager entre elles des informations à caractère secret afin d'évaluer une situation individuelle, de déterminer et de mettre en œuvre les actions de protection et d'aide dont les mineurs et leur famille peuvent bénéficier. Dans ce cadre, ces personnes peuvent transmettre à la Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) du département, des informations strictement nécessaires concernant le mineur.

L'instruction du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales n° SG/2016/14 du 8 janvier 2016, relative au cadre d'intervention des agences régionales de santé, s'agissant des phénomènes de radicalisation, précise que la radicalisation ou le risque de radicalisation du mineur entre dans le champ de l'information préoccupante définie par l'article R. 226-2-2 du code de l'action sociale et des familles. ■

## Références

### Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

### Agent contractuel Assistant familial Licenciement

**Le président d'un conseil départemental doit-il mentionner dans la convocation à l'entretien préalable au licenciement d'un assistant familial qu'il peut se faire assister par un conseiller du salarié ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 6, juin 2016. – pp. 447-451

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Gaëlle Dumortier, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 30 mai 2016, M<sup>me</sup> B., req. n° 381274. L'arrêt est suivi d'un commentaire qui en précise l'intérêt sur le plan du droit du contentieux administratif. De plus, sur le fond, la décision vient donner un cadre au licenciement des assistants familiaux dont le statut de contractuels des départements est fait de règles hybrides. Il en résulte que la convocation à l'entretien préalable n'a pas à préciser à l'agent qu'il peut se faire assister d'un conseiller du salarié ni à lui communiquer l'adresse des services pouvant lui fournir la liste de ces conseillers.

### Agent contractuel Contrat de travail Démission Licenciement

**Conseil d'État, 30 décembre 2015, req. n° 384309**

Saisi d'une demande d'indemnisation du préjudice qu'un agent contractuel estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat résultant de modifications substantielles des clauses de ce contrat, il appartient au juge administratif d'apprécier si la décision par laquelle l'administration a accepté la démission d'un agent contractuel doit être regardée comme un licenciement, eu égard notamment

à la nature et à l'ampleur des modifications apportées au contrat, au comportement de l'employeur et aux motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité.

### Centre de gestion Congé spécial Emploi fonctionnel Recours pour excès de pouvoir

**Cour administrative d'appel de Lyon, 16 février 2016, Centre de gestion de la fonction publique du Rhône, req. n° 14LY01053**

La circonstance qu'une collectivité territoriale a refusé à un agent le bénéfice du congé spécial ne suffit pas à conférer au centre de gestion un intérêt suffisamment direct pour former un recours pour excès de pouvoir contre ce refus.

### Complément de rémunération Éviction Réparation du préjudice

**Conseil d'État, 19 août 2016, Commune de Maromme, req. n° 393646**

Pour l'évaluation du montant de l'indemnité due à un agent au titre de la réparation du préjudice qu'il a subi du fait d'une éviction illégale, une prime annuelle, attribuée à tous les agents d'une collectivité en fonction de leur grade, ne peut être regardée comme ayant le caractère d'une indemnité destinée à compenser les frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Cette prime, dont l'agent avait une chance sérieuse de bénéficier, doit être regardée comme un complément de rémunération.

## Concours administratif Liste d'aptitude

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 novembre 2015, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement et de la recherche c/ M. A., req. n°14BX01863**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – p. 142

Pour établir la liste des candidats admis à un concours, le jury se fonde sur une appréciation des aptitudes de l'ensemble des candidats. La délibération présente ainsi un caractère indivisible. Par suite, la demande d'un candidat ne tendant à l'annulation de la délibération qu'en tant qu'elle a écarté sa propre candidature est irrecevable.

## Disponibilité Réintégration Radiation des cadres

**Cour administrative d'appel de Nancy, 12 novembre 2015, Hôpitaux universitaires de Strasbourg, req. n°14NC01025**

Lorsqu'un fonctionnaire en disponibilité n'a sollicité ni son renouvellement, ni sa réintégration dans le délai légal, une mesure de radiation des cadres peut être régulièrement prononcée à son encontre s'il a été avisé qu'il devait informer l'administration de ses intentions, dans le délai prescrit, avant l'expiration de la période de disponibilité et, qu'à défaut, il encourrait la radiation des cadres. L'administration n'est pas tenue de lui rappeler ces obligations avant la décision de radiation à condition de l'avoir préalablement averti expressément qu'aucune lettre de rappel ne lui serait envoyée.

## Examen professionnel Admission

**Cour administrative de Marseille, 24 novembre 2015, M<sup>me</sup> B, req. n°14MA03151**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – pp. 150-151

Le jury d'un examen professionnel, lié par la note minimale d'admission à l'examen prévue par l'arrêté fixant les modalités d'organisation, ne peut soumettre l'admission des candidats à une note différente de celle-ci. Le refus d'admission d'un candidat qui a obtenu la note minimale fixée par le pouvoir réglementaire est entaché d'illégalité.

## Fonctionnaire Entretien professionnel

**Tribunal administratif de Melun, 10 décembre 2015, M<sup>me</sup> B., req. n°1300771**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – pp. 160-167

L'entretien professionnel doit être mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué au jour de cet entretien. La circonstance que le fonctionnaire évalué ait changé d'affectation au cours de l'année de référence est sans incidence sur le caractère annuel de l'entretien et sur l'autorité compétente pour en signer le compte rendu. Il incombe toutefois à l'évaluateur de tenir compte des résultats professionnels de l'agent et de sa manière de servir au cours de la période de l'année de référence pendant laquelle il n'était pas placé sous son autorité.

## GIPA Prise en charge Centre de gestion

**Cour administrative d'appel de Nantes, 15 octobre 2015, Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan, req. n° 14NT00462**

Le versement de la GIPA est conditionné par l'occupation effective d'un emploi par l'agent. Elle ne peut être versée qu'à l'agent titulaire qui a été rémunéré sur un emploi durant au moins trois ans au cours de la période de référence, catégorie à laquelle ne peut être assimilé un agent momentanément privé d'emploi pris en charge par un centre de gestion.

## Harcèlement sexuel Sanction disciplinaire Dénonciation

**Cour administrative d'appel de Versailles, 12 novembre 2015, Commune de Rosny-sous-Bois c/ M<sup>me</sup> C, req. n°14VE03618 et 14VE03620**

L'autorité administrative ne peut légalement prendre une sanction disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire qui a relaté, de bonne foi, des faits de harcèlement sexuel qu'il estime avoir subis même si ces agissements ne peuvent être regardés comme constitutifs de faits de harcèlement sexuel ou assimilés. En revanche, cette protection ne peut s'appliquer au fonctionnaire qui, de mauvaise foi, a relaté de tels faits, en toute connaissance de leur fausseté et dans le seul but, notamment, de nuire à un autre agent, à un supérieur hiérarchique ou à l'image de l'administration, ou d'éviter le prononcé d'une sanction disciplinaire à raison d'autres faits.

**La dénonciation, à tort, de faits de harcèlement sexuel justifie-t-elle une sanction disciplinaire ?**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – pp. 177-180

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Sylvie Mégret, rapporteur public, ainsi qu'un extrait de l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles du 12 novembre 2015, commune de R. c/M<sup>me</sup> B., requête n°14VE03618 et 14VE03620.

Le rapporteur public, dans ses conclusions, remarque que, faute de règle normative et de décisions rendues par la jurisprudence administrative, on peut s'inspirer de la position du juge judiciaire pour ce qui concerne la dénonciation calomnieuse et distingue trois types de situations selon la bonne ou mauvaise foi de l'agent dénonçant des faits de harcèlement. Il considère, en l'espèce, suivi par le juge, que l'agent était de bonne foi même si les faits n'étaient pas avérés. Cette dénonciation ne pouvait, dès lors, justifier une sanction disciplinaire.

**Protection fonctionnelle  
Responsabilité de la puissance publique**

**Le régime de protection fonctionnelle est-il exclusif de l'invocation de la responsabilité pour faute de l'administration à raison des mêmes faits ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 6, juin 2016. – pp. 452-455

Sont publiées les conclusions de M. Benoît Bohnert, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 20 mai 2016, M<sup>me</sup> B., req. n°387571. Le rapporteur public, dans ses conclusions, rappelle que la question posée dans cette affaire est la suivante : le régime de protection fonctionnelle dont bénéficient les fonctionnaires en vertu de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 est-il exclusif de l'invocation de la responsabilité pour faute de l'administration à raison des mêmes faits ? Pour y répondre, il analyse, dans un premier temps, l'articulation entre protection fonctionnelle et responsabilité pour faute, puis il s'interroge sur l'existence d'une faute dans l'organisation du service avant de conclure sur la question d'une insuffisance de motivation du jugement. L'arrêt est suivi d'un commentaire qui précise que « la circonstance qu'un agent soit susceptible de bénéficier de la protection de la collectivité qui l'emploie pour obtenir réparation d'un préjudice qu'il estime avoir subi ne fait pas obstacle à ce qu'il recherche, à raison des mêmes faits, la responsabilité pour faute de cette collectivité ». ■

## Références

### Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

### Abandon de poste Congé maladie Procédure disciplinaire

#### Dispute sur l'abandon de poste

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – pp. 181-185

Cette chronique livre deux commentaires différents de l'arrêt du 11 décembre 2015, requête n° 375736, par lequel le Conseil d'État a jugé que le fait pour un fonctionnaire en congé de maladie de se soustraire, sans justification, à une contre-visite peut justifier l'engagement d'une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste, sous réserve de l'envoi préalable d'une lettre de mise en demeure qui peut lui être notifiée alors même que le congé est en cours.

Le premier commentaire dénonce ce qu'il appelle « une fiction juridique » et plaide pour une procédure disciplinaire. Le second commentaire, quant à lui, salue une jurisprudence équilibrée et légitime.

### Agent contractuel Complément de rémunération Contrat

#### Favorables ou non à l'agent public, les clauses illégales de son contrat de travail sont écartées par le juge

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 9, septembre 2016. – pp. 467-468

Cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 30 mars 2016, commune de Saint-Denis, req. n° 380616. Selon l'auteur de la chronique, Philippe Rouquet, cette décision s'inscrit dans un sens favorable aux agents contractuels, à l'aune de la tendance actuelle qui aboutit à leur reconnaître un quasi-statut réglementaire.

### Agent contractuel Licenciement Réparation du préjudice

#### Indemnisation pour licenciement irrégulier d'un agent non titulaire

Actualité juridique – Droit administratif, n° 31, du 26 septembre au 2 octobre 2016. – pp. 1764-1766

Cette chronique publie le jugement du tribunal administratif de Lyon du 3 mai 2016, req. n° 1404779, relatif à l'indemnisation d'un agent non titulaire licencié irrégulièrement et dont le poste a été supprimé.

Une note, qui suit les principaux considérants de l'arrêt, fait le point sur l'indemnisation par le juge du préjudice subi par un fonctionnaire évincé illégalement. S'appuyant sur les solutions jurisprudentielles antérieures, l'auteur remarque que le tribunal administratif a pris en compte d'une part la perte de chance et d'autre part, le préjudice financier en s'inspirant des barèmes fixés par le code du travail.

### Harcèlement moral Harcèlement sexuel Protection fonctionnelle Réparation du préjudice

#### Rhapsodie sur un harcèlement

Actualité juridique – Droit administratif, n° 35, du 24 au 30 octobre 2016. – pp. 1991-1997

Après la publication des jugements du 14 avril 2016, requêtes n° 1411730/5-1 et 1509251/5-1 par lesquels le tribunal administratif de Paris a reconnu le harcèlement moral dont était victime un fonctionnaire accusé de harcèlement sexuel, une note revient sur toutes les étapes de ce contentieux se déroulant sur une période de dix années et au cours desquelles le Conseil d'État a annulé une sanction disciplinaire pour faits de harcèlement sexuel. Sont ensuite rappelées, jurisprudence à l'appui,

les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle en cas de harcèlement moral ou de procédure disciplinaire et les modalités d'indemnisation du préjudice subi par l'agent.

## **Insuffisance professionnelle Licenciement Management**

### **L'insuffisance managériale de l'agent public**

Actualité juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 41, du 17 au 23 octobre 2016. – pp. 31-34

Une note commente l'arrêt du 20 mai 2016, requête n° 387105, publié en extraits, par lequel le Conseil d'État a jugé que le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel directeur de la culture, intervenu après une mesure de suspension et l'abandon de poursuites disciplinaires, peut être légalement fondé sur une insuffisante compétence managériale susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service alors même que ses compétences techniques ne sont pas contestées. Le commentaire reprend la définition de la compétence managériale et détaille les pistes données par la jurisprudence pour juger de l'incompétence managériale qui peut justifier une mesure de suspension pour prévenir d'éventuels risques psychosociaux.

*Voir aussi les IAJ n° 9 de septembre 2016, p 26*

## **Retraite Période cotisée**

### **Les conditions de prise en compte des années d'études pour la constitution du droit à pension**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – pp. 173-175

Après la publication en extraits de l'arrêt du 12 février 2016, requête n° 382074, par lequel le Conseil d'État a jugé qu'aucun texte ni aucun principe ne donne compétence à la CNRACL pour décider que les périodes consacrées aux années d'études d'infirmiers peuvent être regardées, sous certaines conditions, comme des périodes de services effectués en qualité d'agent non titulaire susceptibles d'être validées, un commentaire rappelle des arrêts précédents rejetant des recours contre le refus de validation d'études suivies dans des établissements privés et remarque que la prise en compte de stages effectués obligatoirement dans le cadre de périodes d'études relève du rachat de ces périodes qui appartient au fonctionnaire concerné. ■

## Références

### Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

### Accident du travail Accident de trajet Accident de service

#### La protection du travailleur face à l'accident professionnel : le juge administratif dans les pas du juge judiciaire

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – pp. 160-167

La protection des travailleurs contre les accidents du travail a évolué, le juge administratif ajustant progressivement sa position sur celle du juge judiciaire. Les qualifications d'accident du travail et d'accident de service se sont élargies et se rejoignent ainsi que la qualification d'accident survenu sur le trajet du travail.

Cette harmonisation des régimes demeure incomplète et des différences subsistent dans le domaine de la preuve et la réparation du préjudice. S'il est constaté une symétrie dans le système de la responsabilité pour faute, les modes d'évaluation des préjudices diffèrent, les juges administratifs et judiciaires n'ayant pas recours aux mêmes barèmes.

### Acte administratif Relation administration usagers Contentieux administratif

#### Application du principe « silence vaut acceptation » : les relations agents territoriaux / autorités de l'État

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 9, septembre 2016. – pp. 453-455

En vertu de la loi du 12 novembre 2013, le silence gardé pendant deux mois par l'administration sur une demande d'un usager ou d'un citoyen vaut décision implicite d'acceptation. Cependant, les demandes formulées par les agents publics dans leurs relations avec leur administration dérogent à cette nouvelle règle de la décision implicite d'acceptation ; le silence gardé sur certaines de leurs demandes vaut rejet. Une circulaire du 12 mars 2015 vient préciser les cas dans lesquels s'applique la décision implicite de rejet : chaque cas doit répondre à un double critère qui justifie l'application d'un régime ou d'un autre, fondé sur la qualité du demandeur

et sur l'objet de sa demande. L'auteur de l'article, chargé d'étude à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), précise quels sont les personnels territoriaux et les typologies de demandes concernés.

#### Le silence vaut accord : une révolution administrative à la peine

Actualité juridique – Droit administratif, n° 34, du 17 au 23 octobre 2016. – pp. 1892-1894

Le principe du « silence de l'administration vaut décision implicite d'acceptation » issu de la loi n° 2013-1005 du 12 novembre 2013 vise à améliorer les relations entre l'administration et le public mais comporte de nombreuses exceptions. Une proposition de loi déposée au mois de mai veut assainir ce dispositif.

Ces nouvelles règles imposent aux collectivités territoriales de s'organiser. Cet article détaille les actions mises en place par le département du Loiret, la ville de Gien et la communauté des communes Giennes.

### Action publique Collectivités territoriales

#### Un autre regard sur les territoires /INET

Paris : CNFPT – 2016. – 144 p.

Cet ouvrage présente les projets collectifs réalisés par les élèves administrateurs de l'INET. Les sujets traités illustrent les problématiques actuelles, complexes et stratégiques des grandes collectivités comme les démarches de rationalisation, l'organisation des services, la territorialisation des politiques publiques, la refonte du régime indemnitaire ou la lutte contre l'absentéisme.

## Agent contractuel Agent titulaire Grade Rémunération

### Mission, grade, rémunération des titulaires et contractuels : tout marche ensemble

Lettre du cadre territorial, n° 501, octobre 2016. – pp. 52-54

Cet article fait état de la jurisprudence relative à l'inadéquation des missions confiées au grade ou à la rémunération des agents contractuels. L'administration doit veiller à assurer l'adéquation entre les missions confiées et le grade des agents titulaires, et les missions confiées et la rémunération des agents contractuels (article 12 de la loi du 13 juillet 1983). Lorsque ces principes ne sont pas respectés, l'administration commet une faute et peut par conséquent voir sa responsabilité engagée.

## Agent contractuel Fonctionnaire stagiaire Reclassement Inaptitude physique

### Addendum au « Point sur » de la Lettre d'information juridique n°193 de mai 2016

Lettre d'information juridique, n°194, juillet 2016, pp. 24-25

Cet addendum modifie la deuxième partie de l'article relatif à l'obligation de reclassement des fonctionnaires et des agents contractuels en cas d'inaptitude physique pour tenir compte de la décision du Conseil d'État n°381429 du 17 février 2016 concernant les fonctionnaires stagiaires.

## Agent public Déclaration d'intérêt Déontologie

### Un projet de décret précise les déclarations d'intérêts pour certains agents publics

Acteurspublics.com, 18 octobre 2016. - 10 p.

Un projet de décret, présenté aux organisations syndicales le 19 octobre 2016, énumère les agents publics soumis à l'obligation de transmettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination une déclaration d'intérêts. Cette déclaration serait construite sur le même modèle que la déclaration prévue en annexe du décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013. Les éléments de cette déclaration revêtent un caractère confidentiel et elle doit faire l'objet de mesures particulières de conservation.

Ce décret serait applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Agent public Droit d'alerte Déontologie

### L'agent public lanceur d'alerte : de la déontologie à la transparence ?

Revue du droit public, n° 4 juillet- août 2016. – pp. 1096-1127

La montée en puissance du concept du lanceur d'alerte semble au cœur de la modernisation des droits et obligations des agents publics qui se conçoivent désormais à la lumière des impératifs de transparence et d'exemplarité. Cependant, le droit de la fonction publique n'a, pour autant, pas encore arrêté de définition juridique de cette « nouvelle figure du droit public » car une telle définition nécessairement fonctionnelle se heurte d'emblée à une difficulté juridique conceptuelle. En effet, par essence cette alerte se situe à la confluence de logiques juridiques distinctes et parfois conflictuelles ; le devoir d'agir et le droit à une protection. Dès lors, pour comprendre le contenu du régime juridique du lanceur d'alerte en droit public, qui, bien que parcellaire, se dirige vers une reconnaissance accrue il faut s'intéresser aux différentes fonctions de l'alerte.

### Lanceurs d'alerte : le projet de loi Sapin II est définitivement adopté

Liaisons sociales, 14 novembre 2016.- pp. 1-2

Le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a été définitivement adopté par le Parlement, le 8 novembre dernier. Il précise la définition du lanceur d'alerte, détaille les procédures que l'employeur doit mettre en place et les protections dont peut bénéficier le lanceur d'alerte lorsqu'il est de bonne foi.

## Agent public Agent de droit privé Contrat à durée déterminée

### Étude sur la requalification du contrat de travail à durée déterminée dans le secteur public

Semaine Juridique sociale, n° 42, du 25 au 31 octobre 2016. – pp. 14-17

Les litiges relatifs aux contrats à durée déterminée, lorsque des contrats de droit public succèdent à des contrats de droit privé, peuvent relever soit du juge judiciaire, soit du juge administratif. L'action en requalification du contrat de droit privé relève du premier tout en étant limitée par la transformation dudit contrat en contrat de droit public. Le juge administratif, lui est compétent lorsque le salarié conteste la rupture de la relation contractuelle dans son ensemble.

## Apprentissage Insertion professionnelle Code du travail

### Loi relative au travail : emploi et insertion professionnelle

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2978, 7 octobre 2016. - pp. 57-64

Cet article présente les dispositions de la loi du 8 août 2016 consacrées à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Plus particulièrement, les évolutions concernant l'apprentissage dans le secteur public, la formation des salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans les collectivités locales ainsi que les mesures relatives à la constitution de groupements mixtes public privé sont détaillées.

## CNFPT Apprentissage Catégorie A +

### Le gouvernement et le Centre national de la fonction publique territoriale négocient ferme le retour au « 1 % »

Acteurspublics.com, 17 octobre 2016.- 1 p.

La ministre de la fonction publique envisagerait de fixer le taux des cotisations au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à 1 %.

Elle demanderait, en contrepartie, la transparence des comptes et de l'activité de l'établissement, une gestion « plus active » des fonctionnaires de catégorie A + et de l'apprentissage.

## CNIL Correspondant informatique et libertés

### La loi dite « numérique » renforce les pouvoirs de sanction de la CNIL

Liaisons sociales, 4 octobre 2016.- p. 3

Le projet de loi pour une République numérique, adopté le 28 septembre 2016 par le parlement, réforme la procédure de sanction que la formation restreinte de la CNIL suit lorsqu'un responsable de traitement ne respecte pas ses obligations issues de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978.

## CNRACL IRCANTEC Cotisation salariale Cotisation patronale

### Taux, exonérations, DSN... : les évolutions relatives aux cotisations sociales prévues au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Liaisons sociales, 28 octobre 2016. - p. 3

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la cotisation des fonctionnaires pour la retraite passera au taux de 10,29 % et celle des employeurs à la CNRACL à 30,65 %. Le taux de cotisation à l'Ircantec sera de 7 % pour la tranche A et de 19,50 % pour la tranche B.

Le contenu de la charte du cotisant contrôlé sera opposable aux Urssaf.

## Conseil constitutionnel Bilan d'activité

### Conseil constitutionnel : rapport d'activité 2016

Conseil Constitutionnel, Paris. – 2016. – 69 p.

Tous les 4 octobre, jour anniversaire de la Constitution de la Vème République, les membres du conseil constitutionnel rendent public un bilan retraçant les temps forts de leur activité au cours de l'année écoulée. Le rapport 2016, présente d'une manière synthétique et pédagogique les principales décisions d'août 2015 à août 2016.

## CSFPT Concours administratif CHSCT Hygiène et sécurité

### Le suivi des lauréats de concours et les droits du CHSCT confortés

Lettre de l'employeur territorial, n° 1506 du 27 septembre au 3 octobre 2016. – pp. 6-8

Lors de la séance du 6 juillet dernier, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a adopté, notamment, quatre projets de décrets.

Le premier impose une information et un suivi pour les lauréats aux concours. Deux autres décrets concernent les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Un des projets de décret concerne la formation des représentants du personnel et le régime des autorisations d'absence, un autre, quant à lui, fixe le contingent annuel accordé aux représentants du CHSCT, les dispositions sur la fin des fonctions des représentants du personnel et les modalités de cotation du registre de santé et sécurité au travail.

Le quatrième projet de décret rééquilibre la composition du CSFPT.

## **Droit**

### **Codification**

#### **Hiérarchie des normes**

##### **Simplification et qualité du droit / Conseil d'État.**

Paris : La documentation Française, 2016. – 256 p. - (Les rapports du Conseil d'État)

Dans son étude annuelle, le Conseil d'État, suite à la réalisation d'un état des lieux et d'un bilan des réformes engagées relève une dégradation continue de la qualité du droit et l'échec des mesures prises pour l'enrayer. Il précise que la France peut progresser dans le domaine de la qualité du droit à la condition de changer de « culture normative ». Ce changement suppose deux préalables, le perfectionnement des dispositifs existants en rationalisant la production des normes afin d'en faciliter l'application ainsi que la responsabilisation des pouvoirs publics. C'est le sens des 27 propositions faites au Gouvernement et des 6 engagements du Conseil d'État détaillés dans cette étude.

## **Fonction publique**

### **Comité médical**

#### **Commission de réforme**

##### **Le plan du gouvernement pour réformer les instances médicales de la fonction publique**

Acteurspublics.com, 4 octobre 2016.- 2-6 p.

Un document de travail de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) devrait être présenté le 5 octobre 2016 aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation du nouveau plan de santé et de sécurité au travail. Il est prévu de réaliser une évaluation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales dans la fonction publique.

Dans ce cadre, une suppression ou un aménagement des compétences des comités médicaux sont envisagés ainsi qu'un allègement des procédures grâce à la dématérialisation, notamment. Il est également proposé de créer des secrétariats purement administratifs sans la présence d'un médecin, de redéfinir le champ de compétence des médecins agréés et de revaloriser leur rémunération.

## **Fonction publique**

### **Effectif**

#### **Statistique**

##### **L'emploi public a globalement augmenté en 2014 mais continue de baisser dans le versant de l'État**

Liaisons sociales, 14 novembre 2016. - pp. 4-5

En 2014, si l'emploi public a augmenté de façon globale de 0,3 %, les effectifs sont en baisse pour la fonction publique de l'État et en hausse dans les deux autres

versants de la fonction publique. En dix ans, la fonction publique territoriale a connu une augmentation de ses effectifs de 25 %.

La part des femmes ne cesse d'augmenter et s'élève à 62 % alors que le vieillissement se poursuit avec une moyenne d'âge de 43 ans.

Le salaire net moyen a, quant à lui, augmenté de 0,2 %.

## **Fonction publique**

### **Compte personnel de formation**

#### **Compte personnel d'activité**

#### **Pénibilité**

##### **Le passage du droit individuel à la formation au compte personnel de formation dans la fonction publique**

Cahiers de la fonction publique, n° 369, septembre 2016. – pp. 47-50

Cet article propose une réflexion sur le dispositif du compte personnel de formation en répondant à deux questions : quelles sont les conditions d'une introduction réussie dans le statut et comment le mettre en œuvre dans les collectivités.

##### **Semaine cruciale pour le compte personnel de formation**

Acteurspublics.com, 17 octobre 2016.- 2 p.

Le projet définitif d'ordonnance portant création du compte personnel de formation (CPF) transmis aux organisations syndicales, devrait être présenté le 20 octobre 2016. Il devrait être alimenté par un maximum de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an avec un plafond de 150 heures.

Les questions des formations éligibles et du financement ne sont pas évoquées.

La création d'un compte d'engagement citoyen est également prévue pour les activités bénévoles. Ce texte devrait être soumis au Conseil commun de la fonction publique le 6 décembre 2016 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

##### **Les syndicats veulent élargir le périmètre du compte personnel d'activité**

Acteurspublics.com, 21 octobre 2016.- 2 p.

Certaines organisations syndicales ont boycotté la réunion du 20 octobre dernier consacrée à la présentation du projet d'ordonnance relative à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA), alors que d'autres ont réclamé l'ouverture de ce compte à la pénibilité.

Les décisions du groupe de travail réuni le 19 octobre 2016 et celles issues des autres réunions sur le plan Santé devraient être intégrées dans le projet d'ordonnance sur le compte personnel de formation qui devrait être soumis

au Conseil commun de la fonction publique le 6 décembre prochain et entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Le gouvernement veut améliorer la prise en compte de la pénibilité par les employeurs publics**

Acteurspublics.com, 18 octobre 2016.- 6 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a remis, le 19 octobre dernier aux organisations syndicales, un document de travail relatif à la prévention de la pénibilité. Ce document propose l'élaboration d'une cartographie des expositions aux risques professionnels, la généralisation des fiches individuelles de suivi des expositions aux facteurs de risques, l'enrichissement des fiches de poste, la mise en place d'un accompagnement individuel des agents, une discussion lors des entretiens professionnels sur les conditions de travail et la mise en place d'un congé en évolution professionnelle pour raison de santé.

### **Le gouvernement dote le compte personnel d'activité d'un volet pénibilité**

Acteurs publics.com, 10 novembre 2016.- 2 p.

Le projet d'ordonnance créant le compte personnel d'activité dans la fonction publique a été présenté aux organisations syndicales le 9 novembre dernier. Il comporte désormais, aussi des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail qui visent à améliorer l'accès au temps partiel thérapeutique, à créer un congé pour reclassement et un congé spécial de maladie liée à un accident de service ou à une maladie professionnelle. Ce texte sera soumis au Conseil commun de la fonction publique en novembre et décembre pour un examen par le Conseil d'État à partir du 13 décembre prochain.

## **Fonction publique Durée du travail Absentéisme**

### **Exclusif : un rapport parlementaire s'attaque au temps de travail des fonctionnaires**

Acteurspublics.com, 27 octobre 2016.- 2 p.

Dans un rapport annexé au projet de loi de finances pour 2017, M. Alain Tourret, député, propose de mettre en place un plan de lutte contre l'absentéisme dans les trois fonctions publiques et remet en cause l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie par les caisses d'assurance. Il préconise, notamment, la valorisation du régime indemnitaire en fonction de la présence des agents et le contrôle des motifs des arrêts de maladie.

## **Fonction publique Jury de concours**

### **Le Sénat réintroduit une dose de parité dans les jurys de la fonction publique**

Acteurspublics.com, 13 octobre 2016.- 1 p.

Le Sénat a adopté, lors de la séance publique du 12 octobre 2016, quatre amendements au projet de loi « Égalité et citoyenneté » fixant le principe d'une présidence alternée entre les hommes et les femmes dans les jurys de concours des trois fonctions publiques.

Le vote sur l'ensemble du texte est prévu pour le 18 octobre 2016.

## **Fonction publique Recrutement**

### **Projet de loi Égalité et citoyenneté amendé par les sénateurs**

Liaisons sociales, 21 octobre 2016.- p. 1

Le projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté a été voté en première lecture le 18 octobre dernier par les sénateurs qui ont adopté des amendements tels la prise en compte du contrat de professionnalisation pour participer au troisième concours, le recrutement à titre expérimental sur des emplois de catégories A ou B de chômeurs de 28 ans au plus ou de plus de 45 ans et bénéficiaires du RSA, la fixation de la limite d'âge pour l'entrée dans le Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (Pacte) à 28 ans et la redéfinition du rôle du tuteur.

## **Fonction publique Retraite Régime de retraite Pension de retraite**

### **Les pensions de retraite des fonctionnaires : des évolutions à poursuivre : Rapport public thématique**

Cour des comptes, Paris. – 2016. – 197 p.

Dans ce rapport la Cour des comptes dresse le bilan suivant, les régimes spécifiques de retraite des fonctionnaires, bien que réformés profondément depuis 2003, vont continuer de peser sur les finances publiques et devront passer par une hausse importante des cotisations pour rester soutenables financièrement. Le rapport constate également la persistance de grandes « disparités » entre versants de la fonction publique, d'un grade à un autre, ainsi qu'avec le secteur privé, même si l'alignement avec les salariés du privé, entamé en 2003, se poursuit. La cour formule plusieurs recommandations afin « d'ajuster » progressivement certains paramètres dans le calcul des pensions des fonctionnaires.

### **La Cour des comptes pointe les disparités public-privé en matière de retraite**

Acteurspublics.com, 6 octobre 2016.- 2 p.

Malgré l'alignement progressif sur les salariés du privé entamé en 2003, les régimes de retraite des fonctionnaires restent encore favorables. Toutefois, selon un rapport de la Cour des comptes publié le 6 octobre 2016, des différences persistent entre les trois fonctions publiques. La Cour des comptes, si elle note les progrès effectués compte tenu des réformes engagées depuis plus de dix ans préconise de poursuivre l'effort. Le rapport livre ainsi plusieurs pistes de réflexion et insiste sur les différences qui demeurent significatives entre les régimes de la fonction publique et ceux du secteur privé. L'alignement du public sur le privé, bien qu'étant la tendance, ne se fait pas dans tous les domaines. Le basculement des fonctionnaires vers le droit commun, étudié dans le rapport et jugé très complexe, n'est pas préconisé mais les magistrats de la Cour des Comptes identifient sept leviers qui permettraient d'ajuster progressivement certains paramètres dans le calcul des pensions des fonctionnaires.

### **Retraites : les soldes des régimes de la fonction publique sont à l'équilibre... pour l'instant**

Localtis.info, 28 octobre 2016.- 2 p.

Le « jaune » budgétaire sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2017, indique que les cinq régimes concernant les agents publics ont versé, en 2015, 24,1 % des dépenses de l'ensemble des régimes de retraite. Ces dépenses sont en hausse mais les régimes, dont la CNRACL, demeurent à l'équilibre. Le nombre de départ à la retraite est en baisse et l'âge moyen de radiation des cadres de la fonction publique recule. En 2015, la pension moyenne des fonctionnaires territoriaux s'élevait à 1 161 euros. L'article, rappelle, par ailleurs, les conclusions du dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites.

## **Fonction publique Fonction publique territoriale Statut**

### **Contre le contrat. Léon Duguit et Maurice Hauriou, inventeurs du statut des fonctionnaires**

Revue du droit public, n° 4 juillet- août 2016. – pp. 1063-1094

Les deux grands maîtres de la doctrine du droit public, Léon Duguit (1859-1928) et Maurice Hauriou (1856-1929) ont joué un rôle majeur dans la défense du statut des fonctionnaires et bien que non contemporains leurs écrits ont largement influencé l'adoption de la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires ou celle du 14 septembre 1941 qui en prit auparavant le nom.

### **Bâtir la fonction publique territoriale de demain**

Association des Villes de France, 2016. – 8 p.

Face aux contraintes nées de la baisse des dotations de l'État, l'exigence renouvelée de performance de l'administration territoriale réinterroge le cadre dans lequel elle évolue. Dans ce manifeste, la présidente de l'association souligne « que les élus locaux se heurtent aujourd'hui à un statut de la FPT trop rigide qu'il faut moderniser » et qu'ils ont unanimement approuvé une proposition demandant « l'évaluation obligatoire de tous les textes législatifs et réglementaires générant des charges de personnels pour les collectivités ». Ce travail pourrait être confié au nouvel observatoire des finances et de la gestion publique locales. L'assouplissement du statut de la fonction publique territoriale, le renforcement de la place de l'employeur territorial dans les discussions relatives à la gestion des ressources humaines et la recherche de leviers efficaces de management sont les principales revendications formulées.

### **Résultats de l'enquête menée auprès des dirigeants d'intercommunalité sur le statut de la fonction publique territoriale**

Association des directeurs généraux des communautés de France, octobre 2016.- 15 p.

Les premiers résultats de cette enquête réalisée du 20 septembre au 5 octobre 2016 et qui a obtenu 641 réponses, indiquent que 70 % des répondants sont favorables au maintien du statut et qu'ils considèrent qu'il existe un décalage entre les principes de protection contre les pressions politiques, l'arbitraire ou le favoritisme et la réalité. Les personnes interrogées estiment majoritairement que la gestion et l'architecture statutaires sont trop rigides et bloquantes, que le statut constitue un frein à la mobilité et que le concours n'est plus le garant de la compétence et du professionnalisme des agents et prônent le maintien du statut et son adaptation.

### **Collectivités : un appel à réformer le statut des agents**

Les Échos, 14 octobre 2016. – p. 5

Une enquête de l'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGF) indique un fort attachement des directeurs généraux des services aux principes du statut dont ils déplorent, cependant, l'uniformité et les freins à la mobilité qu'il entraîne. 65 % d'entre eux souhaiteraient voir le statut modernisé.

L'association devrait proposer quelques pistes de réforme parmi lesquelles conditionner la rémunération au poste occupé, faciliter les mobilités entre secteurs public et privé, diversifier les modes de recrutement ou même fusionner les trois fonctions publiques.

## Fonction publique territoriale

### Agent contractuel

### Contrat de travail

#### La consécration de la valeur juridique du contrat de recrutement dans la fonction publique territoriale

Actualité juridique – Fonctions publiques, n° 3, mai-juin 2016. – pp. 132-137

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 modifie le décret n° 88-145 du 15 février 1988 en remplaçant l'appellation d'« agents non titulaires » par celle d'« agents contractuels » et reconnaît le contrat comme seul acte de recrutement de ces agents. L'auteur le compare, par ailleurs, au contrat de travail du secteur privé. Ce décret permet aux agents de s'opposer à une modification unilatérale de leur contrat tout en préservant les contrats en cours lors de l'entrée en vigueur du texte.

L'auteur constate que si le décret transpose aux agents contractuels des droits et garanties existant pour les fonctionnaires, leur situation reste, néanmoins, bien distincte et il regrette simplement l'absence de consécration de la nature publique du contrat.

## Fonction publique territoriale

### Attaché territorial

### PPCR

#### Mise en œuvre du « PPCR » : le CSFPT refuse un décalque mécanique des dispositions applicables à l'État pour la territoriale

Localtis.info, 21 octobre 2016.- 2 p.

14 textes d'application du protocole d'accord sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) ont été examinés par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 19 octobre 2016. Le projet de texte relatif au statut des attachés territoriaux, calqué sur celui de l'État, a mécontenté les employeurs territoriaux et les représentants des organisations syndicales qui ont émis un avis défavorable unanime. Ce texte devrait être représenté lors d'une prochaine séance du CSFPT.

Dans un communiqué, le collège des employeurs demande au gouvernement de « prendre davantage en compte dans les projets de textes, les caractéristiques propres à l'emploi territorial ».

## Fonction publique territoriale

### Catégorie C

### Catégorie B

### Carrière

### PPCR

#### Le réajustement des cadres d'emplois C et B

Lettre de l'employeur territorial, n° 1507 du 4 au 10 octobre 2016. – pp. 6-8

Le CSFPT a approuvé à la majorité, en juillet dernier, un décret modifiant les statuts particuliers des catégories C et B conséquence de la mise en œuvre du PPCR et des décrets généralisant l'organisation en trois grades. Le décret commun de la catégorie C sur les carrières a réécrit les règles de classement dans un ensemble complexe et multiple détaillées dans l'article. À cet ensemble, le projet ajoute les conditions d'accès aux grades d'avancement qui contiennent de nombreuses règles transitoires. L'adaptation des cadres d'emplois en trois grades est précisée avec des exceptions pour certains cadres d'emplois qui conservent une organisation limitée à deux grades, comme les ATSEM.

#### Le réajustement des cadres d'emplois C et B

Lettre de l'employeur territorial, n° 1510 du 25 au 31 octobre 2016. – pp. 6-8

Le décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 complète la réforme des cadres d'emplois de catégorie C en modifiant les conditions d'accès aux grades d'avancement, en instaurant de nombreuses règles transitoires, en structurant de nombreux statuts particuliers en trois grades et en adaptant les missions des agents. Par ailleurs, il maintient certaines règles dérogatoires pour l'avancement des opérateurs des activités physiques et sportives et des adjoints d'établissement d'enseignement. Les cadres d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), des auxiliaires de soins de puériculture et des gardes champêtres ne comportent que deux grades.

#### PPCR : tentons d'y voir clair !

Lettre du cadre territorial, n° 501, octobre 2016. – pp. 58-60

L'objectif du protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations est de moderniser le statut général des fonctionnaires en rénovant et revalorisant leur carrière. Améliorer les procédures de recrutement, restructurer les carrières, favoriser la mobilité, harmoniser les déroulements de carrières et rééquilibrer la rémunération globale au profit de la rémunération indiciaire sont les principales dispositions du protocole. Elles vont dans le sens d'un rééquilibrage progressif des parcours professionnels et de la rémunération de tous les agents publics en harmonisant le système de carrière des trois fonctions publiques et en renforçant l'unité.

#### Protocole « PPCR » : la garantie de carrière sur deux grades peine à se concrétiser

Localtis.info, 9 novembre 2016.- 2 p.

Lors de la réunion du groupe de travail de suivi du protocole « PPCR » du 3 novembre dernier, une enquête menée auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) fait apparaître des difficultés d'avancement de grade pour les agents recrutés

sans concours dans la fonction publique territoriale. La création d'un grade d'avancement dans les cadres d'emplois dotés d'un grade unique n'empêcherait pas le blocage des déroulements de carrière dû à l'absence de réussite à l'examen professionnel ou à l'absence d'organisation de celui-ci. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) doit compléter ses propositions, celles-ci étant considérées insatisfaisantes par les organisations syndicales.

## **Fonction publique territoriale** **Centre de gestion** **Statistique**

### **La Cour des comptes plaide pour une gouvernance mieux coordonnée de la fonction publique territoriale**

Acteurspublics.com, 13 octobre 2016.- 2 p.

Dans son rapport sur les finances locales, la Cour des comptes constate une « grande diversité des employeurs et, par conséquent, des outils et des pratiques de gestion » et une multiplicité des acteurs nationaux intervenant sur l'analyse ou la gestion. Elle critique le processus de production des données statistiques et le fait que la DGAFP « ne travaille pas » avec le CNFPT ou la Fédération des centres de gestion.

La Cour suggère la création d'une instance unique chargée de « centraliser et d'analyser les informations sur la gestion locale de la fonction publique territoriale ».

## **Fonction publique territoriale** **Gestion des ressources humaines** **Finances locales**

### **La Cour des comptes critique la gestion des agents territoriaux**

Acteurspublics.com, 11 octobre 2016.- 2 p.

Dans son dernier rapport sur les finances publiques locales, la Cour des comptes, se basant sur l'étude de 130 collectivités territoriales, dénonce la poursuite de l'augmentation des effectifs, une durée théorique de travail inférieure à la réglementation, l'octroi de congés irréguliers, un taux d'absentéisme en hausse et le versement de primes non prévues par la réglementation.

Elle recommande de développer les outils de gestion des effectifs et la gestion prévisionnelle, de ne pas remplacer systématiquement les départs en retraite, d'abroger les dispositions qui permettent d'avoir une durée de travail annuelle inférieure à la durée réglementaire, d'harmoniser les congés, de réinstaurer le jour de carence, de réguler les régimes indemnitaires et de les moduler en fonction de la valeur professionnelle des agents et de confier à l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales la centralisation et la gestion des informations sur la gestion de la fonction publique territoriale.

## **Fonction publique territoriale** **Gestion des ressources humaines** **Absentéisme** **Personnel**

### **Gestion des RH dans les villes de France : dépasser les rigidités**

Villes de France, novembre 2016.- 24 p.

Cette étude réalisée dans le cadre d'un partenariat entre Villes de France, la Banque postale et Sofaxis, dresse, dans un premier temps, à partir de données issues de publications de la DGCL, de la DGFIP et de l'Insee, un état des lieux des frais de personnel dans les villes de France. Ces derniers représentent le premier poste de dépenses et comprennent, pour plus des deux tiers, les rémunérations. Dans un deuxième temps, l'étude se penche, à partir d'une enquête effectuée auprès d'un panel d'adhérents à Villes de France, sur l'importance de l'absentéisme dans les dépenses de personnel. Plusieurs focus éclairent les thématiques suivantes : l'accident du travail, la maladie professionnelle et le climat social.

## **Fonction publique territoriale** **Gestion prévisionnelle des emplois** **et des compétences** **Effectif**

### **Collectivités locales : quels enjeux managériaux pour les prochaines années ?**

Lettre du cadre territorial, n° 501, octobre 2016. – pp. 46-48

La révision des politiques managériales est désormais au cœur des enjeux actuels de toutes les collectivités. Afin d'atteindre l'objectif de maîtrise de la masse salariale, différents modes opératoires sont envisagés avec en particulier une action volontariste sur le niveau des effectifs. L'ajustement des effectifs peut être atteint par la mise en place de mutualisations et le réajustement du temps de travail. Les décideurs publics locaux ont une connaissance précise des leviers sur lesquels ils peuvent agir mais les prises de décisions effectives restent rares.

### **Gestion des ressources humaines**

Le DRH du futur : 5<sup>e</sup> colloque de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales, 14 octobre 2016. – 49 p.

Ce document rassemble plusieurs articles relatifs à l'évolution de la fonction RH et publie les résultats d'une enquête effectuée auprès de 1 000 directeurs de ressources humaines, à laquelle 115 d'entre eux ont répondu. Cette enquête aborde différents sujets dont : la fonction RH aujourd'hui, les missions développées depuis cinq ans, les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction, les principaux blocages rencontrés, la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, les facteurs qui impactent la gestion du futur, les nouvelles missions et les

compétences à développer sans oublier l'importance du digital et l'accompagnement à l'utilisation des nouveaux outils.

## Fonction publique territoriale Protection sociale

### Protection sociale complémentaire des agents territoriaux

Centre national de la fonction publique territoriale, Paris. – 2016. - 19 p.

« La protection sociale complémentaire des agents des collectivités territoriales » est une étude inscrite au programme 2014-2015 de l'Observatoire des emplois, des métiers et des compétences du CNFPT partagé avec le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. La conclusion principale de cette étude est la grande diversité de mise en œuvre de l'offre de PSC, au sein des collectivités, qui résulte de la liberté permise par le décret de novembre 2011, sur le choix des volets et des modalités d'application de la participation employeur. Les enjeux stratégiques de la PSC listés dans cette étude sont les suivants : une demande de simplification du cadre légal et un débat sur le caractère obligatoire ou facultatif de la PSC. Deux inquiétudes sont formulées, à savoir, la forte incertitude quant aux incidences sur la PSC des transferts d'agents et des mutualisations ou des fusions entre collectivités et la question d'une indexation du budget accordé à la PSC sur le niveau des cotisations demandées par les organismes prestataires.

## Impôt sur le revenu Retenue à la source

### Prélèvement à la source : Bercy veut rassurer les employeurs, y compris les collectivités

Localtis.info, 10 octobre 2016.- 1 p.

Dans une évaluation remise au Parlement, Bercy indique que la mise en place du prélèvement à la source pourrait entraîner des coûts pour les collectivités territoriales.

Des tests seront effectués avant la mise en place du prélèvement à la source et une campagne d'information et des plateformes d'assistance seront mises en place à destination des employeurs et des contribuables.

Le taux de prélèvement sera couvert par le secret professionnel et « sa divulgation ou son utilisation non appropriée » par l'employeur sera passible d'une sanction pouvant aller jusqu'à 300 000 euros d'amende et cinq ans d'emprisonnement.

Bercy précise également que les employeurs devraient faire des gains de trésorerie puisqu'à l'échéance où ils versent le salaire ou le traitement (en général à la fin du mois), ils ne paieront plus qu'une somme dont aura été déduite la retenue à la source.

### Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu aura un impact sur la saisie des salaires

Liaisons sociales, 10 octobre 2016. - p. 3

L'évaluation de l'article 38 du projet de loi de finances pour 2017, tiré à part de 245 pages, apporte des précisions sur le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Celui-ci nécessitera l'insertion de nouvelles informations sur le bulletin de salaire et devrait impliquer de nouvelles modalités de calcul de la fraction du revenu qui est saisissable. Ce calcul serait effectué après déduction de la retenue à la source.

## Justice Discrimination Infraction

### Action de groupe : la loi Justice du XXI<sup>e</sup> siècle est définitivement adoptée

Liaisons sociales, 14 octobre 2016.- pp. 1-2

Le projet de loi de modernisation de la justice du XX<sup>e</sup> siècle a été adopté définitivement par le Parlement. Ce projet de loi institue, notamment, une action de groupe en matière de discrimination. Cette action peut être engagée par les organisations syndicales représentatives à l'encontre d'un employeur de droit privé ou de droit public. Lors d'une infraction à la sécurité routière d'un de ses salariés avec un véhicule de l'entreprise, l'employeur doit communiquer à l'administration les coordonnées dudit salarié.

## Radicalisation Collectivités territoriales Sécurité

### Prévention de la radicalisation : des outils pour les maires

Le Courrier des maires et des élus locaux, octobre 2016. - 44 p.

Ce dossier consacré à la prévention et à la lutte contre la radicalisation vise à présenter aux élus locaux et à leurs équipes la politique gouvernementale dans ce domaine, politique menée en liaison étroite avec les préfets de départements. Les enjeux du phénomène, la réponse publique ainsi que des actions possibles à mettre en place sont présentés. ■



# S'abonner à la lettre d'information du Répertoire des carrières territoriales

Une lettre numérique mensuelle, gratuite et réservée aux abonnés



Tous les mois, recevez la liste  
des textes juridiques qui modifient  
le Répertoire des carrières



Inscription sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>

## Répertoire des Carrières Territoriales : lettre

### VOUS SOUHAITEZ VOUS ABONNER À « LA LETTRE D'INFORMATION DU RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES » ?

Il s'agit d'une lettre mensuelle, gratuite, réservée aux abonnés du Répertoire des Carrières territoriales.  
Merci d'indiquer, ci-dessous, votre adresse électronique, votre code client, puis de valider.

Adresse  
électronique \*

1

Indiquer votre  
adresse électronique

Votre code client \*

2

Numéro à 10 chiffres

Votre code client comporte 10 chiffres. Il figure sur la facture de votre abonnement ou sur l'emballage plastique de chaque exemplaire des mises à jour du Répertoire des Carrières Territoriales adressé par voie postale.

3

Un message de confirmation  
de votre inscription  
vous sera adressé par courriel

S'ABONNER

\* informations obligatoires

## Informations pratiques

- Si vous avez changé d'adresse électronique : il vous faut d'abord vous désabonner sur cette même page en indiquant votre ancienne adresse, puis vous abonner avec votre nouvelle adresse.
- Si vous êtes plusieurs à utiliser le même classeur du Répertoire dans le service, chacun peut s'inscrire avec son adresse électronique et le même code client pour recevoir directement la lettre.

Attention, pour que la lettre d'information du Répertoire ne soit pas automatiquement classée dans le dossier des courriers indésirables, vous pouvez aussi ajouter l'adresse d'envoi de la lettre [RCT@informations.dila.gouv.fr] à vos contacts.

Pour toute question, envoyer un message à [infos@dila.gouv.fr](mailto:infos@dila.gouv.fr)

# Les informations administratives et juridiques

## fonction publique territoriale

### Articles parus en 2016

#### n°1 janvier 2016

+ Index thématique des articles au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Loi de finances pour 2016 : les dispositions applicables à la fonction publique

Le nouveau code des relations entre le public et l'administration

Le régime des cotisations sociales au 1<sup>er</sup> janvier 2016

#### n°2 février 2016

+ Recueil des références documentaires 2015/2

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (1) :

Le recrutement et la fin de fonctions

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT

#### n°3 mars 2016

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (2) :

Les conditions d'emploi et de gestion

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

L'aménagement des dispositions statutaires relatives aux sapeurs-pompiers professionnels

#### n°4 avril 2016

La réforme du statut des ingénieurs territoriaux

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

Réintégration après disponibilité et allocations d'assurance chômage (*jurisprudence*)

#### n°5 mai 2016

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux

Loi « déontologie, droits et obligations » : l'essentiel des dispositions

La fin de détachement

#### n°6 juin 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (1)

Protocole PPCR : les cadres d'emplois revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier 2016

#### n°7 juillet 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (2)

Information de l'administration sur les poursuites pénales : les nouvelles obligations du ministère public

#### n°8 août 2016

Les congés de longue maladie ou de longue durée

Protocole PPCR : l'organisation des carrières en catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Agents contractuels : illégalité du mode de rémunération forfaitaire (*jurisprudence*)

#### n°9 septembre 2016

L'obligation de réserve dans la fonction publique

Loi « déontologie » et protocole PPCR : les nouveaux décrets d'application

Accueil des enfants : dispositions applicables en matière de personnel

Agent contractuel : licenciement pour compétence managériale insuffisante (*jurisprudence*)

#### n°10 octobre 2016

Sapeurs-pompiers professionnels : les nouveaux cadres d'emplois des cadres de santé et des infirmiers

Jeunes en formation professionnelle dans la FPT : les dérogations aux travaux interdits

# Les ouvrages du CIJ petite couronne

CIJ petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

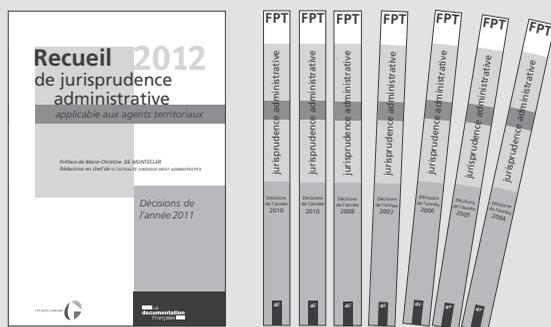
**Vol. 1** Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

*Abonnement annuel aux mises à jour :*

vol. 1 : 99,50 € - vol. 2 et 3 : 87 €



## Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

*Un volume par an de 1995 à 2012*

*Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011*

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



Collection « Découverte de la vie publique »

## Fonction publique territoriale

Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - Edition 2016 - 10 €



## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

**En vente :**

**La  
documentation  
Française**

- **À La Documentation française** 29 quai Voltaire, Paris 7<sup>e</sup> - 01 40 15 71 10
- **En librairie**
- **Par correspondance** Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- **Sur internet** [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :  
**Direction de l'information légale et administrative**  
La documentation Française  
tél. 01 40 15 70 10 • [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
ISSN 1152-5908  
CPPAP 1120 B 07382

**Prix : 24,90 €**