

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

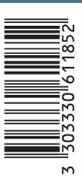
Les nouveaux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux

PRATIQUE RH

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Réintégration après disponibilité et allocations d'assurance chômage



● n° 4 - avril 2016





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

157, avenue Jean Lolive 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, Benoit Larivière, Suzanne Marques,
Philippe David, Chloé Ghebbi, Frédéric Espinasse

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant, 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^{er} 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 réforme du statut des ingénieurs territoriaux

PRATIQUE RH

- 22 Calculer les éléments de rémunération
et établir un bulletin de paie

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 36 Réintégration après disponibilité et allocations
d'assurance chômage

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 40 Textes
46 Documents parlementaires
47 Jurisprudence
50 Chronique de jurisprudence
51 Presse et livres

La réforme du statut des ingénieurs territoriaux

Annoncée depuis 2009 par la Direction générale des collectivités locales, la création du cadre d'emplois des ingénieurs en chef conduit à la scission du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux matérialisée par neuf décrets du 26 février 2016⁽¹⁾ portant notamment statuts particuliers des cadres d'emplois nouvellement créés.

La création d'un cadre d'emplois autonome permet « une meilleure identification et reconnaissance des ingénieurs en chef qui occupent d'ores et déjà au sein de la fonction publique territoriale des emplois à fortes responsabilités »⁽²⁾.

Cette réforme conduit par ailleurs à structurer la catégorie A de la filière technique autour de deux cadres d'emplois distincts, sur le modèle de la filière administrative avec les cadres d'emplois des administrateurs et des attachés territoriaux.

En outre, les ingénieurs en chef territoriaux bénéficient d'un déroulement de carrière comparable à celui des administrateurs territoriaux et des ingénieurs de la fonction publique de l'État, ce qui tend à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale et à faciliter la mobilité des ingénieurs.

Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef présente en effet d'importantes similitudes avec celui des administrateurs territoriaux issu de la réforme d'août 2013⁽³⁾ : accès par promotion interne après examen professionnel, grade sommital à accès fonctionnel, présence d'un échelon spécial au sommet du 1^{er} grade d'avancement et d'une classe exceptionnelle accessible aux ingénieurs généraux, dans les mêmes conditions que l'échelon spécial prévu au bénéfice des administrateurs géné-

(1) Ces décrets ont été publiés au *Journal officiel* du 27 février 2016.

(2) Notice du décret n°2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

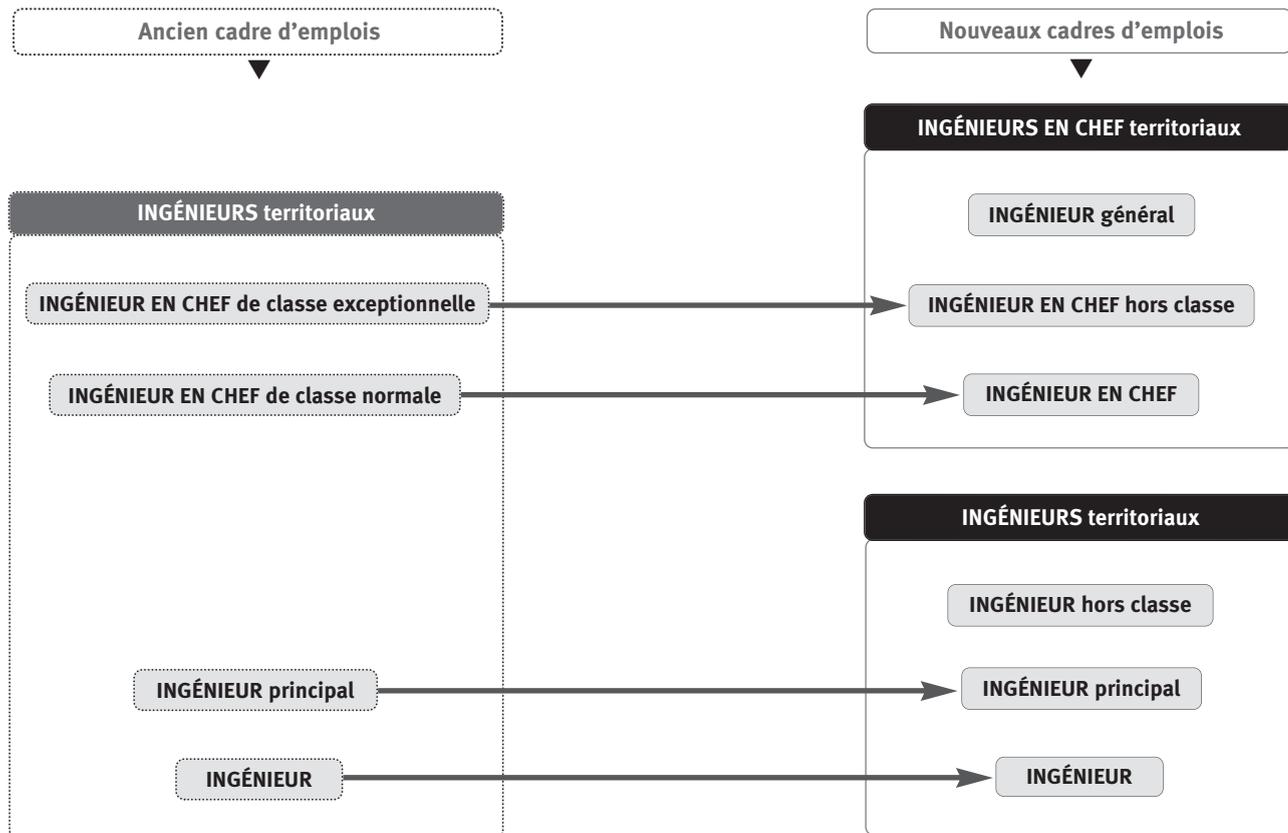
(3) La réforme du statut particulier des administrateurs territoriaux a été présentée dans le numéro des *IAJ* de septembre 2013.

raux. On notera également à cet égard la mise en place d'une formation initiale d'application pour les ingénieurs en chef en tant qu'élève du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et l'instauration de nouvelles bornes indiciaires culminant à la hors échelle D pour le grade d'ingénieur général.

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux présente lui aussi une structure en trois grades et fait l'objet d'une rénovation qui s'illustre notamment par la création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) d'ingénieur hors classe au sommet du cadre d'emplois.

L'ensemble de ce dispositif est entré en vigueur le 1^{er} mars 2016 ; les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux régi par le décret n°90-126 du 9 février 1990 sont reclassés à la même date dans les deux nouveaux cadres d'emplois.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE des nouveaux cadres d'emplois



■ La création du statut particulier des ingénieurs en chef territoriaux

Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux est régi par les décrets n°2016-200 et n°2016-202 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois. Il comporte trois grades :

- ingénieur en chef ;
- ingénieur en chef hors classe ;
- ingénieur général.

Les missions

Il est présenté comme « *un cadre d'emplois supérieur à caractère technique et scientifique de catégorie A* » ; les ingénieurs en chef territoriaux ont vocation à exercer « *des fonctions supérieures* » et assumer de « *hautes responsabilités* », notamment en dirigeant et en coordonnant les activités de plusieurs services ou groupes de services.

Par suite, les membres du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux réalisent des missions de conception et d'encadrement ainsi que des missions d'expertise, d'études ou de conduite de projets.

L'article 2 du décret n°2016-200 du 26 février 2016 énonce de manière non exhaustive les domaines à caractère scientifique et technique dans lesquels

les ingénieurs en chef territoriaux sont susceptibles d'intervenir. Il s'agit de :

- l'ingénierie ;
- la gestion technique et de l'architecture (4) ;
- les infrastructures et les réseaux ;
- la prévention et la gestion des risques ;
- l'urbanisme, l'aménagement et les paysages ;
- l'informatique et les systèmes d'information.

Les ingénieurs en chef peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les établissements publics locaux assimilés et les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements : c'était déjà le cas pour les membres du grade d'ingénieur en chef sous l'empire de l'ancien cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Ils ont en outre vocation à occuper les emplois de directeur général des services techniques des communes ou des EPCI (5) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ; sous l'empire des dispositions du décret n°90-126 du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, l'accès à ces emplois était réservé aux fonctionnaires titulaires des grades d'ingénieur principal et d'ingénieur en chef.

Le nouveau statut particulier précise qu'ils peuvent également occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés régis par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 (6).

(4) Toutefois, les fonctions d'architecte sont réservées aux membres du cadre d'emplois qui remplissent les conditions prévues à l'article 10 ou à l'article 37 de la loi n°87-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture.

(5) Établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

(6) Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(7) Les modalités de la reconnaissance des équivalences de diplôme sont définies par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif

L'accès au cadre d'emplois

Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux est accessible par voie de concours (externe et interne) et de promotion interne avec inscription sur liste d'aptitude, après examen professionnel.

Les conditions d'accès au concours

On relèvera que le concours externe est dorénavant accessible aux titulaires :

- du diplôme d'ingénieur ;
- d'un autre diplôme scientifique et technique sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat et correspondant aux domaines mentionnés à l'article 2 du nouveau statut particulier et reconnu équivalent (7) .

Par ailleurs, l'inscription sur la liste d'aptitude, suite à l'admission au concours interne, est subordonnée, pour les fonctionnaires, les agents publics, les militaires et les agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale, à sept années

de services publics effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours. Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de la même durée de services dans une administration européenne ou assimilée, au sens du deuxième alinéa du 2^o de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984.

On signalera enfin que comme pour les administrateurs territoriaux, l'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef relève du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) (8) tandis que le concours des ingénieurs territoriaux est pris en charge par les centres de gestion (9).

La promotion interne

Le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux est accessible au titre de la promotion interne exclusivement par inscription sur liste d'aptitude après examen professionnel. Dans l'ancien cadre d'emplois, le grade d'ingénieur en chef était accessible dans le cadre de l'avancement de grade, après inscription sur un tableau d'avancement au choix ou suite à la réussite d'un examen profes-

Contenu des épreuves des concours externe et interne d'ingénieur en chef

Les épreuves des concours d'accès au grade d'ingénieur en chef ont été renforcées et professionnalisées. Le nombre d'épreuves d'admissibilité est porté à trois pour le concours externe et le concours interne. Pour l'admission, le nombre d'épreuves est passé de deux à trois pour les deux types de concours.

En outre, on notera que ces concours d'accès renouvelés présentent d'importantes similitudes avec celles des concours externe et interne d'administrateur territorial, dont la nature et le contenu ont été modifiées par

le décret n° 2015-1490 du 16 novembre 2015 (10), ce qui paraît cohérent avec la création d'un cadre d'emplois supérieur à caractère technique et scientifique.

Enfin, on signalera plus particulièrement l'introduction d'une épreuve de mise en situation professionnelle collective, au sein des épreuves orales d'admission des concours d'ingénieur en chef, laquelle comprend 45 minutes de mise en situation collective et 15 minutes de compte rendu et d'échanges avec le jury.

aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

(8) Article 3 du décret n°2016-205 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux.

(9) Article 3 du décret n°2016-206 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux.

(10) Décret n°2015-1490 du 16 novembre 2015 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux.

sionnel. La transformation du grade d'ingénieur en chef en cadre d'emplois autonome s'accompagne donc d'un durcissement des conditions d'accès à ce nouveau cadre d'emplois.

En outre, le nombre de postes ouverts à l'examen est désormais fixé chaque année à l'échelon national, par le président du CNFPT, dans la limite d'un plafond fixé à 70 % du nombre de candidats admis aux concours externe et interne.

Les fonctionnaires territoriaux pouvant être inscrits sur liste d'aptitude après examen professionnel sont :

– les ingénieurs territoriaux justifiant de quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement. Sont également pris en compte les services accomplis en détachement dans certains emplois fonctionnels énumérés au 2° de l'article 7 du décret n° 2016-200 du 26 février 2016 (voir encadré ci-dessous) ;

– les ingénieurs territoriaux ayant occupé pendant au moins 6 ans certains emplois fonctionnels (voir encadré en bas de page) parmi lesquels figurent les em-

ploiés créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 (sur cette notion, voir encadré ci-après).

Les emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Pour rappel, c'est la loi n°2009-972 du 3 août 2009 qui a instauré la possibilité pour les organes délibérants des collectivités et des établissements publics de créer des emplois accessibles exclusivement par la voie du détachement et « *comportant des responsabilités d'encadrement, de direction des services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet* » (11). La nature de l'emploi et la durée des fonctions sont déterminées par la délibération créant l'emploi.

Aux termes de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984, l'intervention du pouvoir réglementaire est requise tant pour fixer les conditions de nomination et d'avancement dans ces emplois que pour préciser le nombre maximal d'emplois de cette nature que chaque collectivité territoriale et établissement public peut créer au regard de son importance démographique. Toutefois, aucun décret d'application n'a été publié à ce jour faisant ainsi obstacle à l'entrée en vigueur de ce nouveau régime d'emplois.

Les modalités de promotion interne applicables au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux

(art. 7, décret n°2016-200 du 26 février 2016)

I - Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude prévue au 2° de l'article 4, après examen professionnel :

1° Les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement. Sont également pris en compte les services accomplis par ces fonctionnaires, détachés dans un ou plusieurs des emplois énumérés au 2° ci-dessous ;

2° Les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant au moins six ans de services effectifs en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels suivants :

- a) Directeur général des services d'une commune de plus de 10 000 habitants ;
- b) Directeur général d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants ;
- c) Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 20 000 habitants ;

d) Directeur général adjoint d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants ;

e) Directeur général des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants ;

f) Directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants ;

g) Directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence ;

h) Directeur des services techniques des communes et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants ;

i) Emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.

II - L'examen professionnel mentionné au I ci-dessus est organisé par le Centre national de la fonction publique territoriale. Il comporte des épreuves dont les modalités sont fixées par décret.

Le nombre de postes ouverts chaque année en application du précédent alinéa est fixé par le président du Centre national de la fonction publique territoriale, sans pouvoir excéder une proportion de 70 % du nombre de candidats admis à l'ensemble des concours mentionnés à l'article 5. Si le nombre ainsi calculé n'est pas un entier, il est arrondi à l'entier supérieur.

L'inscription d'un fonctionnaire sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations 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.

(11) Pour plus de précisions, voir l'article sur la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans

la fonction publique publié dans le numéro des *IAJ* d'août 2009.

- (a) Ces concours et examens sont organisés par le CNFPT.
- (b) Il s'agit exclusivement des emplois de :
- DG des services d'une commune de plus de 10 000 hab.,
 - DG d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 hab.,
 - DGA des services d'une commune de plus de 20 000 hab.,
 - DGA d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 hab.,
 - DG des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 hab.,
 - DGA des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 hab.,
 - DG des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence,
 - directeur des services techniques des communes et directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 hab.,
 - emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.
- (c) Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de 7 ans de services auprès d'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'emplois (art. 5, décret n°2016-200 du 26.02.2016)
- (d) Les candidats doivent fournir lors de leur inscription au concours une attestation d'obtention du diplôme ou, à défaut, une attestation justifiant qu'ils accomplissent la dernière année du cycle d'études conduisant au diplôme considéré. La condition de diplôme doit être justifiée à une date fixée par l'arrêté du président du CNFPT relatif à la date des épreuves, au plus tard à la veille de l'établissement par le jury de la liste des admissibles (art. 5, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (e) Le nombre de poste ouverts chaque année à l'examen professionnel est fixé par le président du CNFPT dans la limite de 70 % du nombre des candidats admis à l'ensemble des concours (art. 7, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (f) Les lauréats des concours sont nommés élèves du CNFPT pour la durée de la formation initiale d'application de 12 mois.
- (g) Il s'agit des emplois fonctionnels des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'État et du secrétaire général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle lettre B. Sont également pris en compte, pour le calcul des huit années requises, les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle dotée d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B, ainsi que les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sous réserve d'un agrément préalable (art. 19 I, décret n°2016-200 du 26.02.2016).

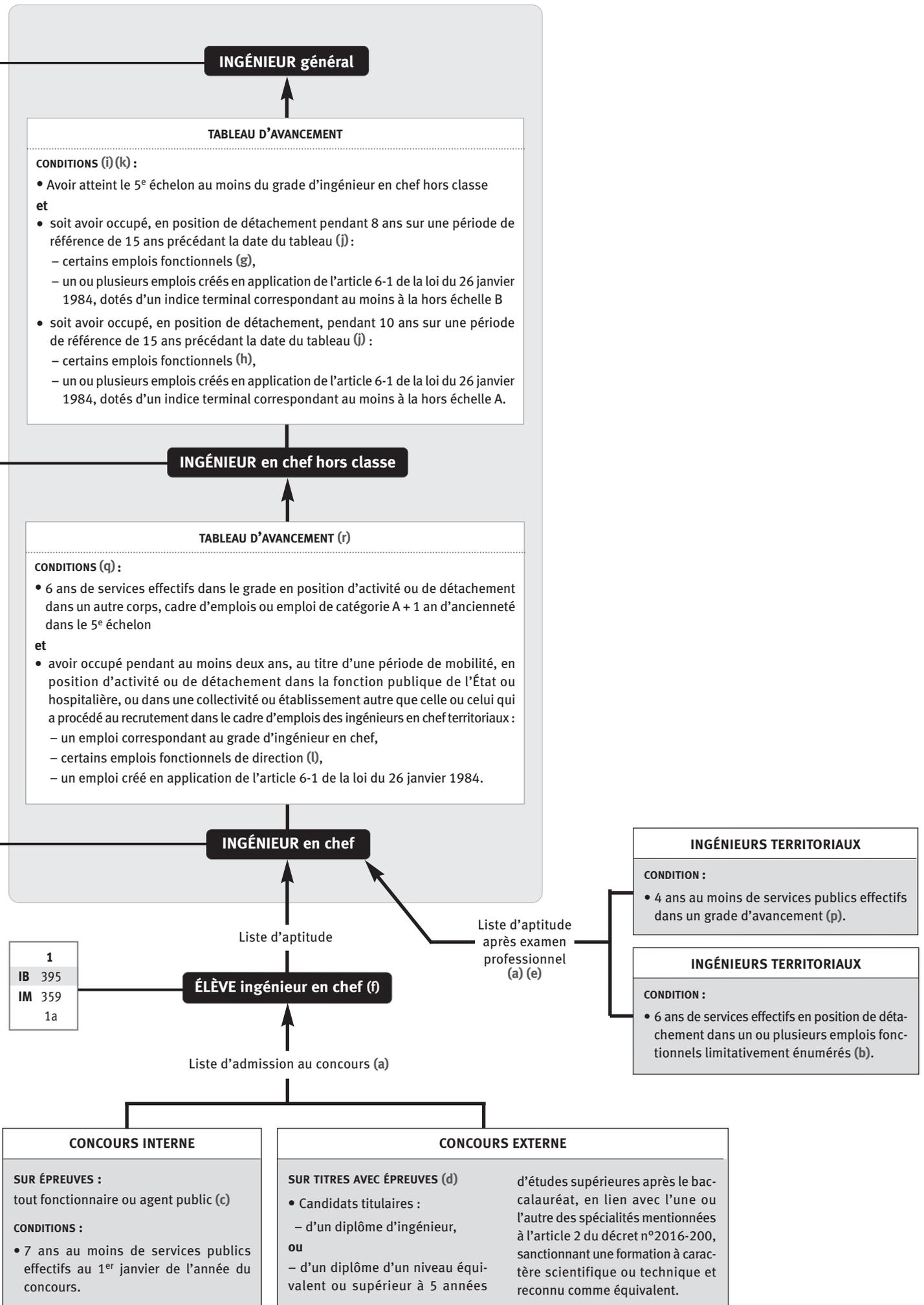
(suite des notes page 8)

	1	2	3	4	5	classe except ^{le} (m) (o)	
IB	1015	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HEB	HED
IM	821	–	–	–	–	–	–
MINI	3a	3a	3a	3a	–	–	–
MAXI	3a6m	4a	4a	4a	–	–	–

	1	2	3	4	5	6	7	échelon spécial (n) (o)
IB	750	830	901	966	1015	HEA	HEB	HEB bis
IM	619	680	734	783	821	–	–	–
MINI	1a6m	1a6m	2a	2a	2a6m	3a	–	–
MAXI	2a	2a	2a6m	2a6m	3a	3a6m	–	–

(s)	10	11
IB	966	1015
IM	783	821
MINI	2a6m	–
MAXI	3a	–

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	450	513	562	612	655	701	772	852	901	966
IM	395	441	476	514	546	582	635	696	734	783
MINI	1a	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	2a6m	3a	–
MAXI	1a	1a6m	2a6m	2a	2a6m	2a6m	3a	3a6m	3a6m	–



(suite des notes du schéma de la carrière p. 6 et 7))

- (h)** Il s'agit exclusivement des emplois de :
- DG des services des communes de 40 000 à 80 000 hab. et des établissements publics locaux assimilés ;
 - DGA des services des régions de moins de 2 000 000 d'hab., des départements de moins de 900 000 hab., des communes de 150 000 à 400 000 hab. et des établissements publics locaux assimilés ;
 - DG des services techniques des communes de 80 000 à 150 000 hab. et des établissements publics locaux assimilés.
- Les services accomplis dans les emplois mentionnés au (g) ci-dessus sont également pris en compte pour le calcul des dix années requises (art. 19 II, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (i)** Les services pris en compte au titre des conditions d'emploi exigées doivent avoir été effectués en qualité de titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ou d'un corps ou cadre d'emplois comparable, détaché dans l'un des emplois mentionnés (art. 19 IV, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (j)** Cette période de référence est prolongée, dans la limite de trois ans, des périodes de :
- congés de solidarité familiale,
 - congés de présence parentale,
 - congé parental,
 - disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
 - congé de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant lorsque leur durée n'a pas été retenue dans le calcul de la durée des services exigés pour être inscrit au tableau d'avancement (art. 19 III, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (k)** Le nombre d'ingénieurs en chef territoriaux hors classe pouvant être promus au grade d'ingénieur général ne peut excéder 20% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de 3 années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante (art. 19 V, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (l)** Il s'agit des emplois de :
- DG des services techniques des communes de plus de 40 000 hab.,
 - DG des services techniques des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 hab.,
 - direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.
- (m)** La classe exceptionnelle est accessible après inscription sur un tableau d'avancement :
- aux ingénieurs généraux comptant au moins 4 années d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les services des régions de plus de 2 000 000 d'hab., des départements de plus de 900 000 hab., des communes de plus de 400 000 hab. et des établissements publics assimilés,
 - aux ingénieurs généraux ayant occupé, pendant au moins 2 des 5 années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de directeur général des services dans l'une de ces mêmes collectivités (art. 18 II, décret n°2016-200 du 26.02.2016)
- (n)** L'échelon spécial est accessible, après inscription sur un tableau d'avancement, aux ingénieurs en chef hors classe comptant au moins 4 années d'ancienneté dans le 7^e échelon de leur grade (art. 18 III, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (o)** Le nombre maximum des fonctionnaires susceptibles d'être promus à la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions (art. 49 de la loi du 26.01.1984 par renvoi de l'article 18 IV du décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (p)** Les services accomplis en détachement dans un ou plusieurs des emplois énumérés note (b) sont également pris en compte à ce titre.
- (q)** Les conditions requises doivent être remplies au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement (art. 21, décret n°2016-200 du 26.02.2016).
- (r)** Le nombre maximum des fonctionnaires susceptibles de 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 qui remplissent les conditions (art. 49 de la loi du 26.01.1984).
- (s)** Ces échelons provisoires sont créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le grade d'ingénieur en chef des ingénieurs de recherche de 1^{re} classe en application de l'article 109 de la loi n°2004-809 de la loi du 12 août 2004 (art. 30, décret n°2016-200 du 26.02.2016).

Nomination et classement dans le cadre d'emplois

L'article 8 du décret n°2016-200 du 26 février 2016 prévoit que les candidats admis aux concours d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux sont nommés élèves du CNFPT pour une période de 12 mois correspondant à la durée de leur formation initiale d'application. À l'instar du dispositif d'une durée de 18 mois prévu pour les administrateurs territoriaux, cette formation comporte des sessions théoriques, limitées à six mois pour ce cadre d'emplois, et des stages pratiques (12). Ce dispositif fondé sur le principe de l'alternance est conforme aux préconisations du rapport relatif à la formation des ingénieurs en chef rendu en mai 2011 au président du CNFPT par un groupe d'experts en vue de la construction d'un parcours de formation pour les ingénieurs en chef territoriaux, dans l'hypothèse d'une scission du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

À l'issue de la formation, le président du CNFPT délivre un certificat d'aptitude et inscrit le candidat sur la liste d'aptitude.

Ce dernier pourra dès lors être recruté en qualité de fonctionnaire stagiaire (voir le tableau ci-dessous).

Les ingénieurs en chef stagiaires, qu'ils soient issus du recrutement par concours ou de la promotion interne, seront classés « lors de leur nomination, au premier échelon du grade d'ingénieur en chef sous réserve des dispositions du chapitre 1^{er} du décret du 22 décembre 2006 (13) (...), à l'exception des dispositions de ses articles 5 et 6, à la place desquelles il est fait application des dispositions de l'article 16 du présent décret ». L'article 16 précité du décret du 26 février 2016 prévoit en effet des règles spécifiques de classement pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois ou un corps de catégorie B ou titulaires d'un emploi de même niveau ainsi que pour ceux relevant de la catégorie C.

Ainsi, pour les fonctionnaires de catégorie B, le classement s'effectue en deux étapes avec dans un premier temps, un classement dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et dans un second temps, et sur la base du classement obtenu dans le cadre d'emplois

des ingénieurs territoriaux, un classement dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, il convient de réaliser un classement en trois temps : un classement théorique dans un cadre d'emplois de la catégorie B en application de l'article 13 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010, puis compte tenu de cette situation, dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et enfin dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Les modalités d'avancement

L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon s'effectue, selon les durées minimale et maximale du temps passé dans chaque échelon fixées par l'article 18 du décret n°2016-200 du 26 février 2016 (voir schéma de la carrière pages 6 et 7). On indiquera toutefois que dans un souci d'harmonisation entre les fonctions publiques, la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels,

FONCTIONNAIRES RECRUTÉS SUR LISTE D'APTITUDE		
	→ après concours interne ou externe	→ après examen professionnel (promotion interne)
Durée du stage	6 mois	
Prolongation exceptionnelle de la durée du stage	6 mois	2 mois
Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	Durée minimale : 5 jours Durée maximale : 10 jours	3 mois
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Durée minimale : 2 jours par période de 5 ans Durée maximale : 10 jours	
Formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilités	3 jours dans un délai de 6 mois à compter de l'affectation dans l'emploi considéré	

(12) Décret n°2016-204 du 26 février 2016 relatif à l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chef territoriaux.

(13) Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonc-

tionnaires de catégorie A de la fonction publique territoriale.

des carrières et des rémunérations devrait conduire à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans la fonction publique territoriale (14).

L'avancement à l'échelon spécial

Le grade d'ingénieur en chef hors classe comporte un échelon spécial accessible au choix, après inscription sur un tableau d'avancement (15), aux ingénieurs en chef hors classe comptant au moins quatre années d'ancienneté dans le 7^e échelon de leur grade.

L'avancement à la classe exceptionnelle

Le grade d'ingénieur général, troisième et dernier grade du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, comprend une classe exceptionnelle, laquelle est également accessible au choix et après inscription sur un tableau d'avancement. Cet accès est subordonné d'une part, à une durée d'ancienneté minimale et d'autre part, à l'exercice des fonctions dans des collectivités territoriales et des établissements publics appartenant à une certaine strate démographique. Ainsi, peuvent accéder à la classe exceptionnelle les ingénieurs généraux :

- soit justifiant de quatre années d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des communes de plus de 400 000 habitants et des établissements publics assimilés ;
- soit ayant occupé pendant au moins deux des cinq années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de directeur général des services dans l'une des collectivités mentionnées ci-dessus.

Les taux de promotion à l'échelon spécial et à la classe exceptionnelle sont fixés par l'assemblée délibérante.

(14) Voir le dossier consacré au protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations dans le numéro des *IAJ* de novembre 2015.

(15) Article 18 III du décret n°2016-200 du 26 février 2016 précité.

L'avancement de grade

La promotion au grade d'ingénieur en chef hors classe

La nomination au grade d'ingénieur en chef hors classe est prononcée parmi les ingénieurs en chef territoriaux inscrits sur un tableau d'avancement, qui au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement :

- justifient de six ans de services effectifs dans le grade, en position d'activité ou de détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A et d'un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade ;
- ont occupé pendant au moins deux ans, au titre d'une période de mobilité, en position d'activité ou de détachement :
 - soit un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef dans une autre fonction publique ou dans un établissement public ou une collectivité autre que celui ou celle qui a procédé au recrutement dans le cadre d'emplois ;
 - soit un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des communes ou des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ou un emploi administratif de direction des collectivités territoriales ou des établissements publics locaux assimilés en application du décret du 30 décembre 1987(16) ;
 - soit un emploi à responsabilité particulière créé sur le fondement de l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Dans le cadre de l'avancement au grade d'ingénieur en chef hors classe, le taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante.

La promotion au grade d'ingénieur général

Le grade d'ingénieur général constitue un grade à accès fonctionnel. En effet, aux termes de l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984, il est possible pour les fonctionnaires relevant de cadres d'emplois de la catégorie A de subordonner l'avancement de grade à « l'occupation préalable de plusieurs emplois ou à

l'exercice de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités ».

Pour bénéficier de la promotion au grade d'ingénieur général, les ingénieurs en chef hors classe doivent satisfaire à une condition d'échelon et à des conditions de durée de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois visés à l'article 19 de leur nouveau statut particulier, sur une période de référence de 15 ans. On signalera que les conditions requises sont similaires à celles exigées pour la promotion au grade d'administrateur général.

De plus, les services pris en compte doivent avoir été effectués en qualité de titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs en chef ou d'un corps ou cadre d'emplois comparable, détaché dans l'un des emplois limitativement énumérés par le statut particulier.

Par ailleurs, la période de référence de 15 ans fait l'objet d'une prolongation d'une durée maximale de trois ans de la durée :

- du congé de solidarité familiale ;
- du congé de présence parentale ;
- du congé parental ;
- d'une période de disponibilité de droit pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- du congé de maternité ou pour adoption, et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sous réserve que la durée des congés n'ait pas déjà été prise en compte dans le calcul de la durée des services exigés pour la promotion au grade d'ingénieur général.

(16) Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Outre la satisfaction des conditions énumérées ci-dessus, il convient de distinguer deux catégories d'ingénieurs en chef hors classe promouvables au grade d'ingénieur général.

1^{er} cas : Les ingénieurs en chef hors classe, inscrits au choix sur le tableau d'avancement, qui ont atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et justifient, au cours d'une période de référence de 15 ans précédant la date d'établissement du tableau, de huit ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois suivants :

- emplois fonctionnels des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'État et du secrétaire général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B ;

- emplois des collectivités territoriales créés sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B.

Sont aussi pris en considération, au titre des huit années de services exigées, les services réalisés dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle dotée d'un indice au moins égal à la hors échelle B. En outre, les services accomplis sur des emplois de niveau équivalent auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent également être pris en compte, après agrément préalable du ministre de la fonction publique.

2^e cas : Les ingénieurs en chef hors classe, inscrits au choix sur le tableau d'avancement, qui ont atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et qui justifient, sur une période de référence de 15 ans précédant la date d'établissement du tableau, de 10 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois suivants :

- directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés ;

- directeur général adjoint des services des régions de moins de 2 000 000 d'habitants, des départements de moins de 900 000 habitants, des communes de 150 000 à 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés ;

- directeur général des services techniques des communes de 80 000 à 150 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés ;

- emplois créés par les collectivités territoriales sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle A.

Pour le calcul des dix années de services requises, les périodes accomplies dans les emplois énumérés pour l'application du 1^{er} cas peuvent également être prises en compte.

On indiquera enfin que le nombre d'ingénieurs en chef hors classe pouvant être promus ne peut représenter plus de 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Dans l'hypothèse où aucune promotion n'est intervenue au titre de trois années consécutives au sein de la collectivité, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante.

Les règles de classement en cas d'avancement de grade

Dans le cadre de l'avancement au grade d'ingénieur en chef hors classe, l'article 21 du décret n°2016-200 du 26 février 2016 précise que les fonctionnaires territoriaux promus 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. S'ils sont titulaires d'un indice brut supérieur à celui du dernier échelon de leur nouveau grade, ils sont classés à cet

échelon avec l'ancienneté détenue dans leur précédent grade ou emploi et conserveront le bénéfice de leur indice antérieur à titre personnel.

Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi, dès lors que l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement d'échelon dans leur situation antérieure, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur. C'est également le cas pour les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade ou emploi lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant de leur élévation à cet échelon.

S'agissant des fonctionnaires promus au grade d'ingénieur général, le classement est prononcé à l'échelon du grade de nomination comportant un indice égal à celui détenu dans le grade antérieur, avec conservation de l'ancienneté acquise dans le précédent échelon. Toutefois, si le fonctionnaire promu avait atteint le 7^e échelon du grade d'ingénieur en chef hors classe, il ne conserve son ancienneté que dans la limite de trois ans.

Une règle alternative de classement dans le grade d'ingénieur général est prévue au bénéfice des fonctionnaires territoriaux ayant occupé, pendant au moins un an au cours des trois années précédant l'établissement du tableau d'avancement, un emploi fonctionnel ou un emploi crée sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 (17).

Ils peuvent être classés, si ce classement leur est plus favorable, à l'échelon du grade de nomination comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans le dernier de ces emplois. Les fonctionnaires territoriaux promus au grade d'ingénieur général conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans cet emploi,

(17) Il s'agit de l'un des emplois énumérés aux I et II de l'article 19 du statut particulier, présentés plus haut.

dans la limite de la durée maximale de services exigée pour un avancement d'échelon dans leur nouveau grade, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi, ou qui a résulté d'un avancement au dernier échelon lorsqu'ils avaient atteint celui-ci.

La constitution initiale du cadre d'emplois

L'intégration des membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux régis par le décret du 9 février 1990

Les ingénieurs en chef de la classe normale et de la classe exceptionnelle sont intégrés à compter du 1^{er} mars 2016 au sein du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux aux grades d'ingénieur en chef et d'ingénieur en chef hors classe à échelon identique et avec conservation de leur ancienneté d'échelon (voir schéma ci-dessous).

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 23 du statut particulier, une assimilation des services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'origine aux services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration est prévue.

À titre transitoire, l'article 32 du statut particulier précise les conditions dans lesquelles les fonctionnaires intégrés au grade d'ingénieur en chef hors classe peuvent accéder à l'échelon spécial de ce grade ou être promus au grade d'ingénieur général, sous réserve de satisfaire la condition prévue au *b*) de l'article 21 du statut particulier, laquelle impose une période de mobilité de deux ans ayant conduit à occuper certains types d'emplois (pour plus de précisions, voir le paragraphe sur la promotion au grade d'ingénieur en chef hors classe, page 10).

Les dispositions relatives aux concours

On signalera que les lauréats des concours d'accès au grade d'ingénieur en chef du cadre d'emplois antérieur des ingénieurs territoriaux, ouverts avant la date d'entrée en vigueur du décret

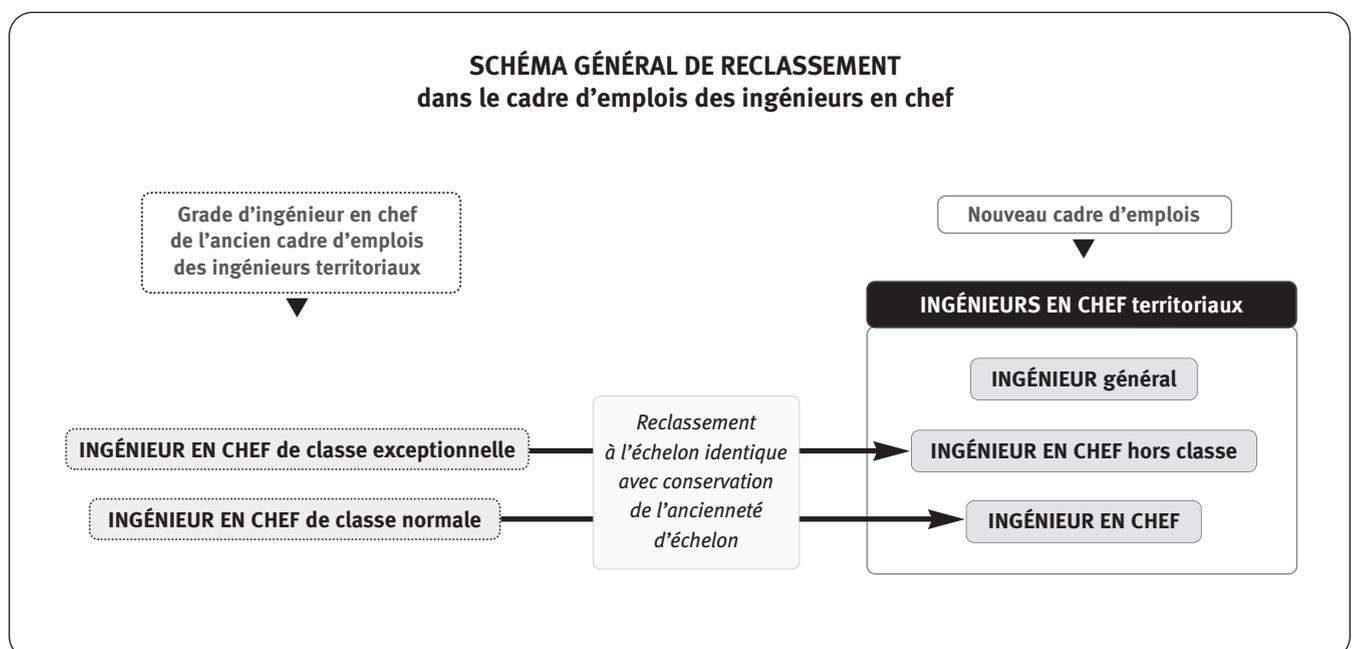
n°2016-200 du 26 février 2016, peuvent être nommés en qualité de stagiaire dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux au grade d'ingénieur en chef. Pour les fonctionnaires territoriaux ayant déjà débuté leur stage dans ce même cadre d'emplois, la poursuite du stage s'effectue dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration.

Les dispositions relatives au détachement

En vertu de l'article 24 du nouveau statut particulier, les fonctionnaires détachés dans le grade d'ingénieur en chef du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux seront placés en position de détachement dans le cadre d'emplois d'ingénieur en chef nouvellement créé pour la durée de leur détachement restant à courir. Ils sont reclassés selon les modalités prévues par l'article 23 du statut particulier.

Les fonctionnaires inscrits sur les tableaux d'avancement de grade

L'article 26 du nouveau statut particulier prévoit que « *les tableaux d'avancement aux grades d'ingénieur en chef de classe*



normale et d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle établis au titre de l'année où est prononcée l'intégration dans le présent cadre d'emplois, demeurent valables jusqu'au 31 décembre de ladite année, au titre du cadre d'emplois d'intégration, respectivement aux grades d'ingénieur en chef et d'ingénieur en chef hors classe ». Par suite, les fonctionnaires inscrits sur les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2016 bénéficient en cas de nomination d'un changement de cadre d'emplois.

Les fonctionnaires territoriaux promus sont classés dans ces deux grades en tenant compte de la situation qui aurait été la leur si, au jour de la promotion, ils n'avaient cessé de relever des dispositions du décret n°90-126 du 9 février 1990. Ainsi, il convient dans un premier temps de les classer comme s'ils avaient été promus aux grades d'avancement du cadre d'emplois initial des ingénieurs territoriaux. Compte tenu de ce classement fictif, il est enfin nécessaire de les reclasser dans leur cadre d'emplois d'intégration.

Les fonctionnaires lauréats d'un examen professionnel

S'agissant des fonctionnaires ayant réussi un examen professionnel pour l'avancement au grade d'ingénieur en chef de classe normale dans leur cadre d'emplois d'origine, ils peuvent être nommés au premier grade du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, sous réserve que cet examen professionnel ait été ouvert au plus tard au titre de l'année 2016 et que la nomination ne soit pas intervenue à la date d'entrée en vigueur du nouveau statut particulier.

À l'instar du dispositif prévu pour les ingénieurs territoriaux inscrits sur les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2016, la nomination des lauréats d'un examen professionnel entraîne également un changement de cadre d'emplois pour ces fonctionnaires et non plus seulement un avancement de grade.

Les agents contractuels recrutés en qualité de travailleurs handicapés

Les agents contractuels recrutés sur le fondement du 7^e alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, et qui avaient vocation à être titularisés dans le grade d'ingénieur en chef soumis aux dispositions du décret n°90-126 du 9 février 1990, sont maintenus en fonctions et ont vocation à être titularisés dans le grade éponyme soumis aux règles du nouveau statut particulier des ingénieurs en chef territoriaux.

Les dispositions transitoires relatives aux ingénieurs de recherche de 1^{re} classe

Des dispositions transitoires sont prévues au bénéfice des ingénieurs de recherche de 1^{re} classe (18) pour permettre leur intégration et leur avancement d'échelon dans le grade d'ingénieur en chef. À cet effet, ont été créés des échelons provisoires (voir le schéma de la carrière pages 6-7) destinés au reclassement des ingénieurs de recherche de 1^{re} classe, à identité d'échelon et avec conservation de l'ancienneté acquise dans la limite de la durée de l'échelon.

Les dispositions finales

La création d'un statut particulier pour les ingénieurs en chef territoriaux conduit à modifier le décret n°90-128 du 9 février 1990 (19) qui régit les emplois fonctionnels techniques de direction.

Outre les modifications induites par les reclassements suite à la scission du cadre d'emplois initial, on notera la création d'un article 7-1 qui réserve le détachement sur les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 20 000 habitants aux titulaires du grade d'ingénieur et d'ingénieur principal du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

On signalera également le nouveau plafonnement de la « règle du relais », qui permet sous certaines conditions aux fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel technique de percevoir le traitement afférent à leur grade, lorsque celui-ci est, ou devient, supérieur à l'indice brut terminal de l'emploi fonctionnel avec un plafond correspondant désormais à la hors échelle D. Le plafonnement de la rémunération de ces emplois est ainsi aligné sur celui prévu pour les emplois administratifs de direction depuis l'intervention du décret n°2015-862 du 13 juillet 2015 (20).

(18) Il s'agit de fonctionnaires de l'État, placés en détachement sans limitation de durée, auprès d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales, suite au transfert du service dans lequel ils exercent leurs fonctions.

(19) Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

(20) Pour plus de précisions, voir l'article « Emplois fonctionnels de direction : les décrets du 13 juillet 2015 » dans le numéro des IAJ du mois d'août 2015.

■ La rénovation du statut particulier des ingénieurs territoriaux

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux rénové est régi par les décrets n°2016-201 et n°2016-203 du 26 février 2016 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois. Il comporte désormais trois grades :

- ingénieur,
- ingénieur principal,
- ingénieur hors classe.

Par ailleurs, il convient de noter que le seuil démographique d'exercice des fonctions pour les ingénieurs hors classe, grade terminal du cadre d'emplois créé par le nouveau statut particulier, est fixé à 10 000 habitants pour les communes et les établissements publics locaux assimilés. Ce seuil démographique s'articule ainsi avec celui fixé à 40 000 habitants pour les membres du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux à l'article 4 de leur statut particulier.

L'accès au cadre d'emplois

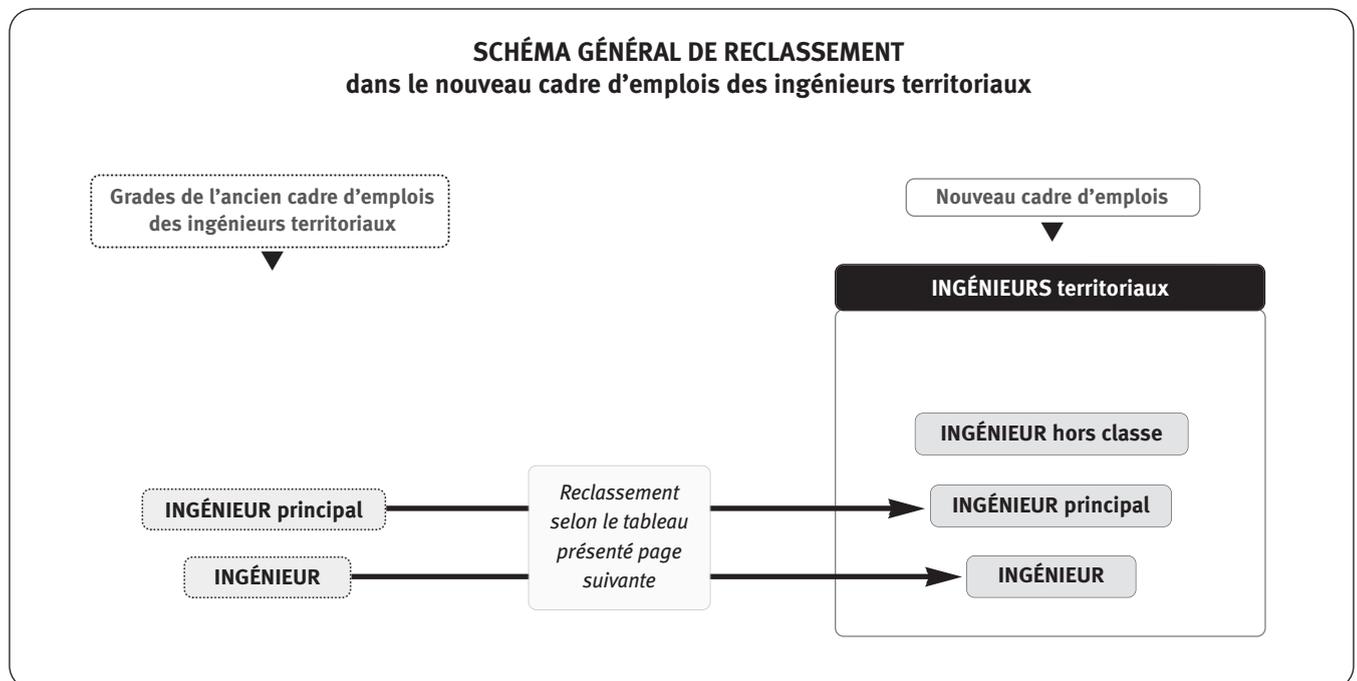
S'agissant de l'accès au grade d'ingénieur territorial, l'article 7 du décret n°2016-201 du 26 février 2016 maintient les trois voies d'accès au grade : le concours et la promotion interne avec inscription au choix sur la liste d'aptitude ou après examen professionnel.

Concernant les conditions d'accès au concours externe, on notera qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret n°2016-206 du 26 février 2016 (21), les candidats doivent désormais être titulaires « d'un diplôme d'ingénieur délivré dans les conditions prévues aux articles L. 642-1 et suivants du code de l'éducation susvisé, ou d'un diplôme d'architecte, ou d'un autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à cinq années d'études

supérieures après le baccalauréat, correspondant à l'une des spécialités mentionnées à l'article 2 (du même décret) et reconnu comme équivalent dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 ».

On signalera par ailleurs que les conditions requises pour l'inscription au concours interne sont désormais moins restrictives.

L'accès en est ainsi ouvert aux agents publics et aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale, justifiant de quatre années au moins de services effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours quelle que soit leur catégorie hiérarchique. Sous l'empire des anciennes dispositions applicables aux ingénieurs territoriaux (22), les quatre années de services requises devaient avoir été effectuées dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de catégorie B. Cette



(21) Décret n°2016-206 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux.

(22) Article 7 du décret n°90-126 du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

évolution semble en adéquation avec la scission du cadre d'emplois initial et la création d'un cadre d'emplois supérieur pour les ingénieurs en chef territoriaux. Enfin, l'article 8 du nouveau statut particulier des ingénieurs territoriaux prévoit que le concours interne est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration européenne ou assimilée, au sens du deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984.

En outre, les techniciens territoriaux pourront bénéficier de la promotion interne au grade d'ingénieur territorial, par inscription au choix ou après examen professionnel, sur la liste d'aptitude dans des conditions quasiment identiques à celles prévues antérieurement par le décret du 9 février 1990 (voir le schéma de la carrière pages 16-17).

L'avancement

La promotion au grade d'ingénieur principal

Les conditions d'accès au grade d'ingénieur principal ont été renforcées. En effet, le décret du 9 février 1990 imposait uniquement aux ingénieurs territoriaux de justifier d'un an et demi d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur grade pour être inscrits au tableau d'avancement. Le statut particulier rénové requiert désormais d'avoir atteint le 5^e échelon et de justifier, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, de 6 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

La création d'un grade à accès fonctionnel

Le nouveau grade sommital du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux est un grade à accès fonctionnel (GRAF). Le grade d'ingénieur hors classe est en effet accessible, après inscription sur le tableau d'avancement, aux ingénieurs principaux ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade et justifiant :

- soit de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 durant les 10 années précédant l'établissement du tableau ;
- soit de 8 années de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966 pendant les 12 ans précédant l'établissement du tableau.

La prise en compte des services exigés pour l'accès au GRAF est subordonnée à leur réalisation par les ingénieurs principaux en qualité de titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou d'un corps ou cadre d'emplois comparable détaché dans l'un des emplois visés ci-dessus.

Les périodes de congés et de disponibilité impliquant une prolongation des périodes de référence de 10 ou de 12 ans précitées sont les mêmes que celles prises en compte dans le cadre de l'avancement au grade d'ingénieur en chef hors classe (voir page 10). Toutefois, si le statut particulier des ingénieurs en chef prévoit une limite de 3 ans à la possibilité de prolonger la période de référence, aucune limitation comparable n'est imposée par celui des ingénieurs territoriaux.

Conformément aux dispositions de l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984, le taux de promotion est limité à 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois concerné au sein de la collectivité considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

**TABLEAU DE RECLASSEMENT
dans le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux**

Grade d'origine	Grade d'intégration	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Ingénieur principal	Ingénieur principal	
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Ingénieur	Ingénieur	
11 ^e échelon provisoire	11 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon provisoire	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	6/7 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	6/7 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	6/7 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise

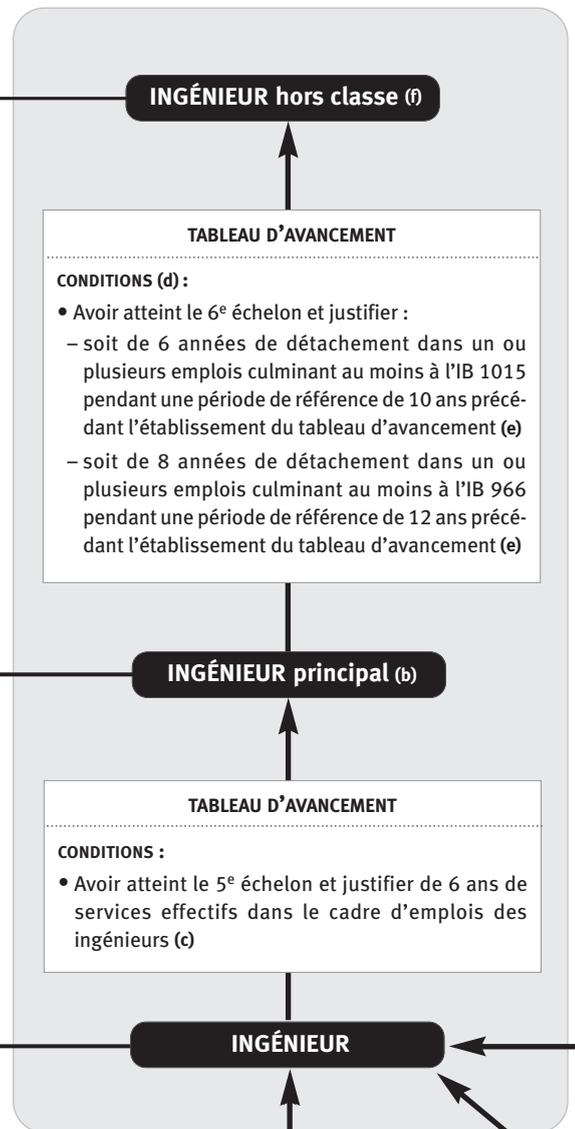
Cadre d'emplois des INGÉNIEURS TERRITORIAUX

	1	2	3	4	5	échelon spécial (g)
IB	871	920	946	985	1015	HEA
IM	711	749	768	798	821	-
MINI	1a9m	2a3m	2a3m	2m9m	-	-
MAXI	2a	2a6m	2a6m	3a	-	-

(i)	5	6	7	8	9	10	11
IB	759	811	864	916	966	1015	HEA
IM	626	665	706	746	783	821	-
MINI	2a6m	2a6m	2a6m	2a6m	2a6m	2a6m	-
MAXI	3a	3a	3a	3a	3a	3a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	593	641	701	759	811	864	916	966
IM	500	536	582	626	665	706	746	783
MINI	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a	3a6m	-
MAXI	2a6m	2a6m	3a	3a	3a	3a6m	4a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	379	430	458	492	540	588	621	668	710	750	801
IM	349	380	401	425	459	496	521	557	589	619	658
MINI	1a	1a6m	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a	3a	3a	3a6m	-
MAXI	1a	2a	2a6m	3a	3a	3a	3a6m	3a6m	4a	4a	-



Liste d'aptitude après concours (h)

CONCOURS INTERNE

SUR ÉPREUVES :
tout fonctionnaire ou agent public (i)

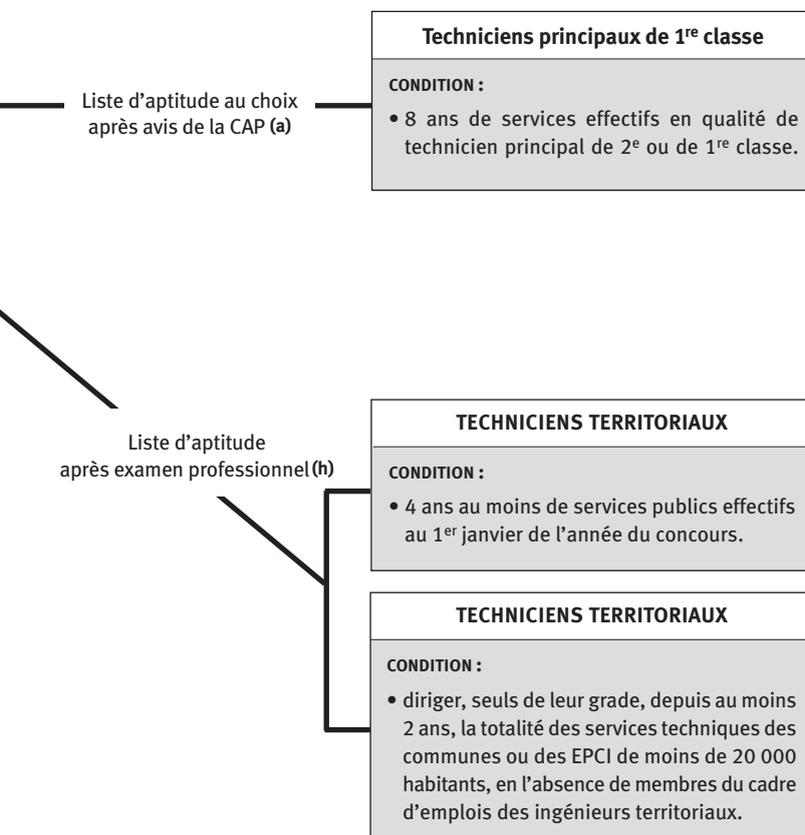
CONDITIONS :

- 4 ans au moins de services publics effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours.

CONCOURS EXTERNE

SUR TITRES AVEC ÉPREUVES

- Candidats titulaires :
 - soit d'un diplôme d'ingénieur,
 - soit d'un diplôme d'architecte,
 - soit d'un diplôme d'un niveau équivalent ou supérieur à 5 années d'études supérieures après le baccalauréat, en lien avec l'une ou l'autre des spécialités mentionnées à l'article 9 du décret n°2016-201 et sanctionnant une formation à caractère scientifique ou technique.



- (a) Les recrutements par cette voie sont limités à un pour trois recrutements intervenus par d'autres voies (*art.14, décret n°2016-201 du 26.02.2016*).
Le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois, lorsque ce calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application normale du quota (*art. 16, décret n°2006-1695 du 22.12.06*).
- (b) 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*).
- (c) La condition requise doit être remplie au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.
- (d) Les services pris en compte au titre des conditions d'emploi requises doivent avoir été effectués en qualité de titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou d'un corps ou cadre d'emplois comparable, détaché dans l'un des emplois mentionnés (*art. 25, décret n°2016-201 du 26.02.2016*).
- (e) Les périodes de référence sont décomptées à partir de la date d'établissement du tableau d'avancement. Elles sont prolongées, sous réserve que les intéressés n'ont pas au cours de ces périodes été détachés dans un emploi fonctionnel permettant l'accès au grade d'avancement, des périodes de :
– congés de solidarité familiale,
– congés de présence parentale,
– congé parental,
– disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
– congé de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant (*art. 25, décret n°2016-201 du 26.02.2016*).
- (f) Le nombre d'ingénieurs territoriaux principaux pouvant être promus au grade d'ingénieur hors classe ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au sein de la collectivité au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de trois années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante (*art. 25, décret n° 2016-201 du 26 février 2016*).

(suite des notes page 18)

(suite des notes du schéma de la carrière p. 16 et 17))

- (g)** L'échelon spécial du grade d'ingénieur hors classe est accessible après inscription au choix sur le tableau d'avancement :
- aux ingénieurs hors classe justifiant de trois ans d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 hab. et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements,
 - aux ingénieurs hors classe qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un indice au moins égal à la hors échelle A.
- Le nombre maximum des ingénieurs hors classe susceptibles d'être promus est déterminé en 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. 24, décret n°2016-201 du 26 février 2016).
- (h)** Ces concours et examens professionnels sont organisés par les centres de gestion dans les conditions fixées par la charte de coordination prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 ou, en l'absence de charte, par le centre de gestion du département chef-lieu de la région.
- Les concours sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités suivantes : ingénierie, gestion technique et architecture ; infrastructures et réseaux ; prévention et gestion des risques ; urbanisme, aménagement et paysages ; informatique et systèmes d'information (art. 9, décret n°2016-201 du 26.02.2016).
- (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'UE ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions (art. 36, loi n°84-53 du 26.01.1984).
- (j)** Ces échelons provisoires sont créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le grade d'ingénieur territorial principal des ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'État nommés dans l'emploi d'ingénieur en chef de 1^{er} ou de 2^e groupe et des ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement nommés dans l'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement, en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (art. 35, décret n°2016-201 du 26.02.2016).

L'avancement à l'échelon spécial

Par ailleurs, le grade terminal du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux est doté d'un échelon spécial accessible, après inscription au choix sur un tableau d'avancement :

- aux ingénieurs hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements ;
- aux ingénieurs hors classe ayant atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un indice au moins égal à la hors échelle A (23).

Le taux de promotion à cet échelon spécial est fixé par l'assemblée délibérante en application des dispositions de l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984.

La constitution initiale du cadre d'emplois

S'agissant du reclassement des ingénieurs et des ingénieurs principaux dans le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, il convient de se reporter au schéma page 14 et au tableau de reclassement page 15.

Les dispositions relatives au détachement

Les fonctionnaires en situation de détachement dans le grade d'ingénieur et le grade d'ingénieur principal du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux seront placés en position de détachement dans le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux pour la durée de leur détachement restant à courir. Ils sont reclassés selon les modalités présentées dans le tableau page 15.

Les dispositions relatives au concours

On signalera que les lauréats des concours d'accès au grade d'ingénieur de l'ancien cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, ouverts avant la date d'entrée en vigueur du décret n°2016-201 du 26 février 2016, peuvent être nommés en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Pour les fonctionnaires territoriaux ayant déjà débuté leur stage dans ce même cadre d'emplois, la poursuite du stage s'effectue dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration.

(23) Pour le classement dans l'échelon spécial, sont pris en compte le chevron et l'ancienneté que l'agent a atteints dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé, conformément aux dispositions de l'article 24, III du statut particulier.

Les agents contractuels recrutés en qualité de travailleurs handicapés

Les agents contractuels recrutés sur le fondement du 7^e alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, et qui avaient vocation à être titularisés dans le grade d'ingénieur soumis aux dispositions du décret n°90-126 du 9 février 1990, sont maintenus en fonctions et ont vocation à être titularisés dans le grade éponyme soumis aux règles du nouveau statut particulier des ingénieurs territoriaux.

Les dispositions relatives à la promotion interne et à l'avancement de grade

Les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude ou ayant satisfait aux épreuves d'un examen professionnel en vue d'accéder, au titre de la promotion interne, au grade d'ingénieur du cadre d'em-

ploi antérieur des ingénieurs territoriaux peuvent être nommés dans le grade d'ingénieur du nouveau cadre d'emplois. Par ailleurs, les tableaux d'avancement au grade d'ingénieur principal établis au titre de l'année de 2016 sont valables jusqu'au 31 décembre 2016 et permettront une nomination au grade d'ingénieur principal du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Les fonctionnaires territoriaux promus sont classés dans ce grade en tenant compte de la situation qui aurait été la leur si, au jour de la promotion, ils n'avaient cessé de relever des dispositions du décret n°90-126 du 9 février 1990. Ainsi, il convient de les classer comme s'ils avaient été promus aux grades d'avancement de la version antérieure du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Compte tenu de ce classement fictif, il est enfin nécessaire de les reclasser dans leur cadre d'emplois d'intégration.

Les dispositions transitoires relatives aux ingénieurs divisionnaires

- des travaux publics de l'Etat
- de l'agriculture et de l'environnement

Des dispositions transitoires⁽²⁴⁾ sont prévues au bénéfice des ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'État nommés dans un emploi d'ingénieur en chef de 1^{er} ou 2^e groupe et des ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement nommés dans un emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement pour permettre leur intégration et leur avancement d'échelon dans le grade d'ingénieur principal. Par suite, des échelons provisoires (voir schéma de la carrière pages 16-17) sont créés pour permettre le reclassement de ces fonctionnaires à identité d'échelon et avec conservation de l'ancienneté acquise dans la limite de la durée de l'échelon. ■

(24) Article 35 du décret n°2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

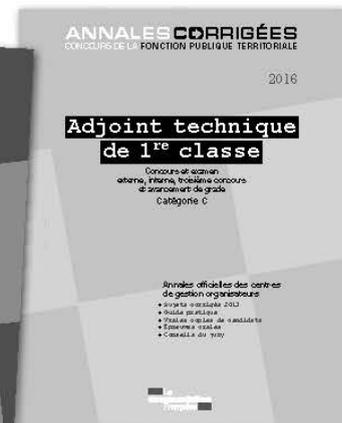
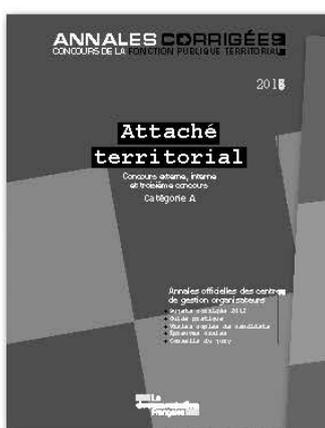
Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organisateur
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

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

La rémunération perçue par un agent public territorial a un caractère statutaire ; elle est donc déterminée en application des textes législatifs et réglementaires, selon des règles communes à tous les agents placés dans la même situation.

Elle comprend :

- des éléments obligatoires
- des éléments facultatifs.

Elle dépend de plusieurs facteurs :

- la situation statutaire et l'ancienneté de l'agent (cadre d'emplois, grade, échelon), pour le montant du traitement indiciaire et des éléments calculés sur la base de ce dernier,
- sa situation familiale, pour le supplément familial de traitement,
- la situation géographique du lieu d'affectation, pour l'indemnité de résidence,
- la nature de ses fonctions, qui peut le cas échéant ouvrir droit à une nouvelle bonification indiciaire,
- la délibération de la collectivité ou de l'établissement public, pour le régime indemnitaire et les éventuels avantages collectivement acquis,
- le régime de sécurité sociale d'affiliation, pour les cotisations.

La nature et le mode de calcul des éléments de rémunération sont déterminés par des textes statutaires, et en particulier :

- l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (statut général des fonctionnaires) et, pour son application à la fonction publique territoriale, l'article 87 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985, pour les éléments obligatoires : traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence,
- les textes réglementaires propres à chaque prime et indemnité, pour le régime indemnitaire. Pour ces avantages, les conditions d'attribution et les montants applicables dans la collectivité sont fixés par délibération.

À la rémunération brute sont appliquées :

- des cotisations salariales (« part agent ») qui, soustraites à la rémunération brute, permettent de calculer la rémunération « nette », celle qui est versée à l'agent,
- et des cotisations patronales (« part employeur »).

Le bulletin de paie indique également le montant qui constituera l'assiette de base pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

À côté de la rémunération *stricto sensu*, d'autres éléments financiers figurent sur le bulletin, parmi lesquels :

- les remboursements de frais,
- les avantages en nature,
- la protection sociale complémentaire.

Ce dossier pratique présente trois bulletins de paie :

- cas n°1 et 3 : fonctionnaires,
- cas n°2 : contractuel.

Les calculs sont basés sur les valeurs et taux applicables au 1^{er} janvier 2016, parmi lesquels :

- valeur annuelle du point d'indice : 55,5635 euros (*décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, art. 3*),
- montant mensuel du plafond de la sécurité sociale : 3 218 euros (*arrêté ministériel du 17 décembre 2015*).

Concernant le régime des cotisations sociales, il convient de se référer au dossier paru dans les *IAJ* de janvier 2016, pages 22 à 27.

Le barème et le mode de calcul des éléments obligatoires de rémunération sont consultables dans le numéro des *IAJ* de mars 2014.

CAS N° 1

Fonctionnaire à temps plein

SITUATION ADMINISTRATIVE ET FAMILIALE :

Fonctionnaire titulaire
Attaché principal, 5^e échelon
Indice brut 712 - Indice majoré 590
Sans enfant

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI :

Emploi à temps complet, travail à temps plein
Affiliation au régime spécial de sécurité sociale

Lieu d'affectation : département 92

→ indemnité de résidence : zone 1 (3 %)

→ taux de versement transport : 2,85 %

→ cotisation centre de gestion : 0,60 %

Collectivité d'au moins 20 agents

→ cotisation aide au logement : 0,50 %

Cotisation CNFPT : 0,90 %

RÉGIME INDEMNITAIRE ET AVANTAGES COLLECTIVEMENT ACQUIS :

RIFSEEP* : 370 €

Prime mensuelle : 145 €

* Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

1 Calcul des éléments bruts de rémunération

TRAITEMENT INDICIAIRE	Traitement indiciaire mensuel : (valeur annuelle du point d'indice × indice majoré) / 12 $\frac{(55,5635 \times 590)}{12} = 2\,731,87 \text{ €}$
ACCESSOIRES OBLIGATOIRES DU TRAITEMENT	Indemnité de résidence (IR) zone 1 : 3 % du traitement indiciaire brut mensuel $2\,731,87 \times 3\% = 81,95 \text{ €}$
RÉGIME INDEMNITAIRE	RIFSEEP : 370 €
AVANTAGES COLLECTIVEMENT ACQUIS	Prime mensuelle : 145 €
➔ Rémunération brute mensuelle : 3 328,82 €	

2 Calcul des cotisations « part agent »

CNRACL <i>Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales</i>	Assiette : traitement brut mensuel	Taux : 9,94 %
	$2\,731,87 \times 9,94\% = 271,55 \text{ €}$	
RAFP <i>Régime public de retraite additionnel</i>	Assiette : indemnité de résidence + régime indemnitaire + avantages collectivement acquis, dans la limite de 20 % du traitement brut	Taux : 5 %
	<ul style="list-style-type: none"> • Assiette théorique : les cotisations RAFP devraient être prélevées sur la somme des éléments suivants : IR + RIFSEEP + prime mensuelle = 81,95 + 370 + 145 = 596,95 € • Vérification du plafond : $2\,731,87 \times 20\% = 546,37 \text{ €}$ • Assiette retenue : l'assiette théorique est supérieure au plafond ; les cotisations RAFP sont donc prélevées sur le montant plafond 	
	Cotisation RAFP : $546,37 \times 5\% = 27,32 \text{ €}$	

2. Calcul des cotisations « part agent » (suite de la page)

CSG	CSG déductible
Contribution sociale généralisée	Assiette : 98,25% de la rémunération brute totale Taux : 5,10 %
	$(98,25 \% \times 3\,328,82) \times 5,10 \% = 166,80 \text{ €}$
	CSG non déductible
	Assiette : 98,25% de la rémunération brute totale Taux : 2,40 %
	$(98,25 \% \times 3\,328,82) \times 2,40 \% = 78,49 \text{ €}$
	CRDS
Contribution pour le remboursement de la dette sociale	Assiette : 98,25 % de la rémunération brute totale Taux : 0,50 %
	$(98,25 \% \times 3\,328,82) \times 0,50 \% = 16,35 \text{ €}$
CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITÉ	Assiette : rémunération brute totale – cotisations CNRACL et RAFF Taux : 1 %
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Seuil d'assujettissement</i> : valeur de l'indice brut 296 (indice majoré 309) soit 1 430,76 € • <i>Rémunération à comparer au seuil</i> : (traitement indiciaire + indemnité de résidence) – cotisations CNRACL et RAFF $2\,731,87 + 81,95 - 271,55 - 27,32 = 2\,514,95 \text{ €} \rightarrow \text{ASSUJETTISSEMENT}$
→ Total des cotisations agent : 590,81 €	

3 Calcul de la rémunération nette à payer au fonctionnaire

RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE	Rémunération brute – cotisations agent
	$3\,328,82 - 590,81 = 2\,738,01 \text{ €}$
→ Rémunération nette mensuelle : 2 738,01 €	

4 Calcul de la rémunération imposable

RÉMUNÉRATION IMPOSABLE MENSUELLE	RÉMUNÉRATION BRUTE IMPOSABLE
	Total des éléments bruts de rémunération
	$2\,731,87 + 81,95 + 370 + 145 = 3\,328,82 \text{ €}$
	RÉMUNÉRATION NETTE IMPOSABLE
	Rémunération brute imposable – cotisations agent sauf CSG non déductible et CRDS
	$3\,328,82 - 271,55 - 27,32 - 166,80 - 30,30 = 2\,832,85 \text{ €}$
→ Rémunération nette imposable mensuelle : 2 832,85 €	

5 Calcul des cotisations « part employeur »

RÉGIME GÉNÉRAL	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 11,50 %
	$2\,731,87 \times 11,50 \% = 314,17 \text{ €}$	
ALLOCATIONS FAMILIALES	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 5,25 %
	$2\,731,87 \times 5,25 \% = 143,42 \text{ €}$	
CNRACL <i>Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales</i>	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 30,60 %
	$2\,731,87 \times 30,60 \% = 835,95 \text{ €}$	
RAFP <i>Régime public de retraite additionnel</i>	Assiette : indemnité de résidence + régime indemnitaire + avantages collectivement acquis, dans la limite de 20 % du traitement brut <i>(cf cotisation agent pour le détail du calcul de l'assiette)</i>	Taux : 5 %
	$546,37 \times 5 \% = 27,32 \text{ €}$	
SOLIDARITÉ AUTONOMIE	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 0,30 %
	$2\,731,87 \times 0,30 \% = 8,20 \text{ €}$	
ATIACL <i>Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales</i>	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 0,40 %
	$2\,731,87 \times 0,40 \% = 10,93 \text{ €}$	
FNAL <i>Fonds national d'aide au logement</i>	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 0,50 %
	$2\,731,87 \times 0,50 \% = 13,66 \text{ €}$	
VERSEMENT TRANSPORT	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 2,85 %
	$2\,731,87 \times 2,85 \% = 77,86 \text{ €}$	
CNFPT <i>Centre national de la fonction publique territoriale</i>	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 0,90 %
	$2\,731,87 \times 0,90 \% = 24,59 \text{ €}$	
CENTRE DE GESTION	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 0,60 %
	$2\,731,87 \times 0,60 \% = 16,39 \text{ €}$	

➔ **Total des cotisations employeur : 1 472,49 €**

BULLETIN DE PAIE
Fonctionnaire à temps plein régime spécial

DÉSIGNATION	À PAYER	ASSIETTE	TAUX	COTISATIONS AGENT	COTISATIONS EMPLOYEUR
Traitement	2 731,87 €				
Indemnité de résidence	81,95 €				
RIFSEEP	370 €				
Prime mensuelle	145 €				
TOTAL	3 328,82 €				
CNRACL		2 731,87 €	9,94 %	271,55 €	
RAFP agent		546,37 €	5 %	27,32 €	
CSG déductible		3 270,57 €	5,10 %	166,80 €	
CSG non déductible		3 270,57 €	2,40 %	78,49 €	
CRDS		3 270,57 €	0,50 %	16,35 €	
Solidarité		3 029,95 €	1 %	30,30 €	
TOTAL				590,81 €	
Régime général		2 731,87 €	11,50 %		314,17 €
Allocations familiales		2 731,87 €	5,25 %		143,42 €
CNRACL		2 731,87 €	30,60 %		835,95 €
RAFP employeur		546,37 €	5 %		27,32 €
Solidarité autonomie		2 731,87 €	0,30 %		8,20 €
ATIACL		2 731,87 €	0,40 %		10,93 €
FNAL		2 731,87 €	0,50 %		13,66 €
Versement transport		2 731,87 €	2,85 %		77,86 €
CNFPT		2 731,87 €	0,90 %		24,59 €
Centre de gestion		2 731,87 €	0,60 %		16,39 €
total					1 472,49 €
MENSUEL BRUT IMPOSABLE : 3 328,82 €					
MENSUEL NET IMPOSABLE : 2 832,85 €			NET À PAYER : 2 738,01 €		

CAS N° 2

Agent contractuel de droit public

SITUATION ADMINISTRATIVE ET FAMILIALE :

Agent contractuel de droit public
Indice majoré 309
2 enfants

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI :

Emploi à temps complet, travail à temps plein
Affiliation au régime général de sécurité sociale

Indemnité de résidence : zone 1 (3 %)
Taux accidents du travail : 1,60 %
Taux de versement transport : 1,91 %
Cotisation centre de gestion : 0,80 %
Cotisation CNFPT : 0,90 %

RÉGIME INDEMNITAIRE ET AVANTAGES COLLECTIVEMENT ACQUIS :

RIFSEEP* : 215 €
Chèques déjeuner : 42 € participation agent
64 € participation employeur
Remboursement transports publics : 35 €

* Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

1 Calcul des éléments de rémunération et du total brut des gains

TRAITEMENT INDICIAIRE	<p>Traitement indiciaire mensuel : (valeur annuelle du point d'indice × indice majoré) / 12</p> $\frac{(55,5635 \times 309)}{12} = 1\,430,76 \text{ €}$
ACCESSOIRES OBLIGATOIRES DU TRAITEMENT	<p>INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (IR)</p> <p>IR zone 1 : 3 % du traitement indiciaire brut mensuel Application de l'indice majoré plancher 313 (décret n°85-1148 du 24 oct. 1985, art. 9)</p> $\frac{(55,5635 \times 313)}{12} \times 3\% = 1\,449,28 \text{ €} \times 3\% = 43,47 \text{ €}$ <p>SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)</p> <p>SFT pour 2 enfants : (part fixe : 10,67 €) + 3 % du traitement brut mensuel Application de l'indice majoré plancher 449 (décret n°85-1148 du 24 oct. 1985, art. 10 bis)</p> $\frac{(55,5635 \times 449)}{12} = 2\,079 \text{ €} \quad \text{SFT : } 10,67 + (2\,079 \times 3\%) = 73,04 \text{ €}$
RÉGIME INDEMNITAIRE	RIFSEEP : 215 €
	Total rémunération brute : 1 762,27 €
REMBOURSEMENT TRANSPORT	35 €

➔ Total brut à verser : 1 797,27 €

2 Calcul des cotisations « part agent » et du total à retenir

MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ ET DÉCÈS	Assiette : montant total brut des rémunérations	Taux : 0,75 %
	$1\,762,27 \times 0,75\% = 13,22 \text{ €}$	
VIEILLESSE	Assiette : montant total brut des rémunérations	Taux : 0,35 %, plus 6,90 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale
	$1\,762,27 \times (0,35\% + 6,90\%) = 127,76 \text{ €}$	
IRCANTEC <i>Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques</i>	Assiette : montant total brut des rémunérations, à l'exception du SFT	Taux : 2,72 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale
	$(1\,430,76 + 43,47 + 215) \times 2,72\% = 45,95 \text{ €}$	
CSG	CSG déductible	
<i>Contribution sociale généralisée</i>	Assiette : 98,25 % de la rémunération brute totale	Taux : 5,10 %
	$(98,25\% \times 1\,762,27) \times 5,10\% = 88,30 \text{ €}$	
	CSG non déductible	
	Assiette : 98,25 % de la rémunération brute totale	Taux : 2,40 %
	$(98,25\% \times 1\,762,27) \times 2,40\% = 41,55 \text{ €}$	
CRDS	Assiette : 98,25 % de la rémunération brute totale	Taux : 0,50 %
<i>Contribution pour le remboursement de la dette sociale</i>	$(98,25\% \times 1\,762,27) \times 0,50\% = 8,66 \text{ €}$	
CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Seuil d'assujettissement</i> : valeur de l'indice brut 296 (indice majoré 309) soit 1 430,76 € • <i>Rémunération à comparer au seuil</i> : (traitement indiciaire + indemnité de résidence) – cotisations de sécurité sociale, cotisation vieillesse et IRCANTEC 	
	$(1\,430,76 + 43,47 - 13,22 - 127,76 - 45,95 = 1287,30 \text{ €} \rightarrow \text{EXONÉRATION}$	
	Total des cotisations agent : $13,22 + 127,76 + 45,95 + 88,30 + 41,55 + 8,66 = 325,44 \text{ €}$	
CHÈQUES DÉJEUNER	Part agent : 42 €	

➔ **Total à retenir : 367,44 €**

À NOTER : dans le cas d'espèce, la participation de l'employeur aux titres restaurant, ainsi que le remboursement des frais de transport domicile – travail, sont exonérés de cotisations sociales (art. L. 131-4 du code de la sécurité sociale ; circulaire du 22 mars 2011 portant application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010).

3 Calcul du total net à verser à l'agent

RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE

Rémunération brute – cotisations agent

$$1\,797,27 - 367,44 = 1\,429,83 \text{ €}$$

➔ Rémunération nette mensuelle : 1 429,83 €

4 Calcul de la rémunération imposable

RÉMUNÉRATION IMPOSABLE MENSUELLE

RÉMUNÉRATION BRUTE IMPOSABLE

Total des éléments bruts de rémunération

$$1\,430,76 + 43,47 + 73,04 + 215 = 1\,762,27 \text{ €}$$

RÉMUNÉRATION NETTE IMPOSABLE

Rémunération brute imposable – cotisations salariales sauf CSG non déductible et CRDS

$$1\,762,27 - 13,22 - 127,76 - 45,95 - 88,30 = 1\,487,04 \text{ €}$$

➔ Rémunération nette imposable mensuelle : 1 487,04 €

À NOTER : dans le cas d'espèce, la participation de l'employeur aux titres restaurant, ainsi que le remboursement des frais de transport domicile – travail, sont exonérés de l'impôt (art. 81, 19° et 19° ter a) du code général des impôts).

5 Calcul des cotisations « part employeur »

MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ ET DÉCÈS

Assiette : montant total brut des rémunérations

Taux : 12,84 %

$$1\,762,27 \times 12,84 \% = 226,28 \text{ €}$$

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Assiette : montant total brut des rémunérations

Taux : 1,60 %

$$1\,762,27 \times 1,60 \% = 28,20 \text{ €}$$

ALLOCATIONS FAMILIALES

Assiette : montant total brut des rémunérations

Taux : 5,25 %

$$1\,762,27 \times 5,25 \% = 92,52 \text{ €}$$

VIEILLESSE

Assiette : montant total brut des rémunérations

Taux : 1,85 %, plus 8,55 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale

$$1\,762,27 \times (1,85 \% + 8,55 \%) = 183,28 \text{ €}$$

.../...

5. Calcul des cotisations « part employeur » (suite)

IRCANTEC <i>Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques</i>	Assiette : montant total brut des rémunérations, à l'exception du SFT	Taux : 4,08 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale
	$(1\,762,27 - 73,04) \times 4,08 \% = 68,92 \text{ €}$	
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	Assiette : montant total brut des rémunérations	Taux : 0,30 %
	$1\,762,27 \times 0,30 \% = 5,29 \text{ €}$	
FNAL <i>Fonds national d'aide au logement</i>	Assiette : montant total brut des rémunérations	Taux : 0,50 %
	$1\,762,27 \times 0,50 \% = 8,81 \text{ €}$	
VERSEMENT TRANSPORT	Assiette : montant total brut des rémunérations	Taux : 1,91 %
	$1\,762,27 \times 1,91 \% = 33,66 \text{ €}$	
CENTRE DE GESTION	Assiette : montant total brut des rémunérations	Taux : 0,80 %
	$1\,762,27 \times 0,80 \% = 14,10 \text{ €}$	
CNFPT	Assiette : montant total brut des rémunérations	Taux : 0,90 %
	$1\,762,27 \times 0,90 \% = 15,86 \text{ €}$	
	Total des cotisations employeur : 226,28 + 28,20 + 92,52 + 183,28 + 68,92 + 5,29 + 8,81 + 33,66 + 14,10 + 15,86 = 676,92 €	
CHÈQUES DÉJEUNER	Participation employeur : 64 €	

➔ **Total à retenir : 740,92 €**

À NOTER : dans le cas d'espèce, la participation de l'employeur aux titres restaurant, ainsi que le remboursement des frais de transport domicile – travail, sont exonérés de cotisations sociales (art. L. 131-4 du code de la sécurité sociale ; circulaire du 22 mars 2011 portant application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010).

BULLETIN DE PAIE

Agent contractuel

DÉSIGNATION	À PAYER	ASSIETTE	TAUX	COTISATIONS AGENT	COTISATIONS EMPLOYEUR
Traitement	1 430,76 €				
Indemnité de résidence	43,47 €				
SFT	73,04 €				
RIFSEEP	215 €				
TOTAL	1 762,27 €				
Remboursement transport	35 €				
TOTAL À PAYER	1 797,27 €				
Maladie, maternité, invalidité, décès		1 762,27 €	0,75 %	13,22 €	
Vieillesse		1 762,27 €	7,25 %	127,76 €	
IRCANTEC		1 689,23 €	2,72 %	45,95 €	
CSG déductible		1 731,43 €	5,10 %	88,30 €	
CSG non déductible		1 731,43 €	2,40 %	41,55 €	
CRDS		1 731,43 €	0,50 %	8,66 €	
Solidarité				<i>exonération</i>	
TOTAL				325,44 €	
Chèques déjeuner (part agent)				42 €	
TOTAL À RETENIR				367,44 €	
Maladie, maternité, invalidité, décès		1 762,27 €	12,84 %		226,28 €
Accidents du travail		1 762,27 €	1,60 %		28,20 €
Allocations familiales		1 762,27 €	5,25 %		92,52 €
Vieillesse		1 762,27 €	10,40 %		183,28 €
IRCANTEC		1 689,23 €	4,08 %		68,92 €
Solidarité autonomie		1 762,27 €	0,30 %		5,29 €
FNAL		1 762,27 €	0,50 %		8,81 €
Centre de gestion		1 762,27 €	0,80 %		14,10 €
CNFPT		1 762,27 €	0,90 %		15,86 €
Versement transport		1 762,27 €	1,91 %		33,66 €
TOTAL					676,92 €
Chèques déjeuner (part employeur)					64 €
TOTAL					740,92 €
MENSUEL BRUT IMPOSABLE : 1 762,27 €			NET À PAYER : 1 429,83 €		
MENSUEL NET IMPOSABLE : 1 487,04 €					

CAS N° 3

Fonctionnaire à temps partiel

SITUATION ADMINISTRATIVE ET FAMILIALE :

Fonctionnaire titulaire
Rédacteur, 3^e échelon
Indice brut 356 - Indice majoré 332
4 enfants

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI :

Emploi à temps complet
Travail à temps partiel 80 %, avec surcotisation pour la retraite

Affiliation au régime spécial de sécurité sociale

Indemnité de résidence : zone 2 (1 %)

Taux versement transport : 1,50 %

Cotisation aide au logement : 0,50 %

Cotisation centre de gestion : 0,70 %

Cotisation CNFPT : 0,90 %

RÉGIME INDEMNITAIRE ET AVANTAGES COLLECTIVEMENT ACQUIS :

RIFSEEP* : 25 €

NBI pour fonctions d'accueil : 10 points

* Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

1 Calcul des éléments bruts de rémunération

- Quotité de rémunération pour un temps partiel à 80 % : 6/7^e (art. 60, loi n°84-53 du 26 janv. 1984)

TRAITEMENT INDICIAIRE	<p>Traitement indiciaire mensuel : (valeur annuelle du point d'indice × indice majoré) / 12</p> $\frac{(55,5635 \times 332)}{12} = 1\,537,25 \text{ €} \times 6/7^e = 1\,317,64 \text{ €}$
NBI <i>Nouvelle bonification indiciaire</i>	<p>NBI : (valeur annuelle du point d'indice × nombre de points d'indice) / 12</p> $\frac{(55,5635 \times 10)}{12} = 46,30 \text{ €} \times 6/7^e = 39,69 \text{ €}$
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	<p>IR zone 2 : (traitement indiciaire brut + NBI) × 1 %</p> $[(1\,537,25 \text{ €} + 46,30 \text{ €}) \times 1\%] \times 6/7^e = 13,57 \text{ €}$
SFT <i>Supplément familial de traitement</i>	<p>SFT pour 4 enfants : [(part fixe : 15,24 €) + (8 % du traitement indiciaire)] + [(part fixe : 4,57 €) + (6 % du traitement indiciaire)] (décret n°85-1148 du 24 oct. 1985)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Application du SFT minimal prévu pour les agents à temps plein : IM 449 (art. 60, loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 10 bis décret n°85-1148 du 24 oct. 1985) • Traitement indiciaire brut mensuel IM plancher 449 : $(55,5635 \times 449) / 12 = 2\,079 \text{ €}$ $\text{SFT} : [15,24 + (8\% \times 2\,079 \text{ €})] + [4,57 + (6\% \times 2\,079 \text{ €})] = 310,87 \text{ €}$
RÉGIME INDEMNITAIRE	RIFSEEP : 250 €

➔ Total rémunération brute : 1 931,77 €

2 Calcul des cotisations « part agent » et du total à retenir

CNRACL <i>Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales</i>	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux avec surcotisation temps partiel : 14,44 % (art. 2, I décret n°2004-678 du 8 juil. 2004)
	$(1\,317,64 \text{ €} + 39,69 \text{ €}) \times 14,44 \% = 196 \text{ €}$	
RAFP <i>Régime public de retraite additionnel</i>	Assiette : indemnité de résidence + supplément familial de traitement + régime indemnitaire, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut	Taux : 5 %
	<ul style="list-style-type: none"> • Assiette théorique : $13,57 \text{ €} + 310,87 \text{ €} + 250 = 574,44 \text{ €}$ • Vérification du plafond : $1\,317,64 \text{ €} \times 20 \% = 263,53 \text{ €}$ • Assiette retenue : l'assiette théorique est supérieure au plafond ; les cotisations RAFP sont donc prélevées sur le montant plafond Cotisation RAFP : $263,53 \times 5 \% = 13,18 \text{ €}$	
CSG <i>Contribution sociale généralisée</i>	CSG déductible	
	Assiette : 98,25 % de la rémunération brute totale	Taux : 5,10 %
	$(98,25 \% \times 1\,931,77 \text{ €}) \times 5,10 \% = 96,80 \text{ €}$	
	CSG non déductible	
	Assiette : 98,25 % de la rémunération brute totale	Taux : 2,40 %
	$(98,25 \% \times 1\,931,77) \times 2,40 \% = 45,55 \text{ €}$	
CRDS <i>Contribution pour le remboursement de la dette sociale</i>	Assiette : 98,25 % de la rémunération brute totale	Taux : 0,50 %
	$(98,25 \% \times 1\,931,77) \times 0,50 \% = 9,49 \text{ €}$	
CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Seuil d'assujettissement : valeur de l'indice brut 296 (indice majoré 309) soit 1 430,76 € (art. L. 5423-32 et R. 5423-52 du code du travail) • Rémunération à comparer au seuil : (traitement indiciaire + NBI + indemnité de résidence) – cotisations CNRACL et RAFP 	
	$(1\,317,64 + 39,69 + 13,57 - 196 - 13,18 = 1\,161,72 \text{ €} \rightarrow \text{EXONÉRATION}$	

➔ **Total des cotisations agent** : $196 + 13,18 + 96,80 + 45,55 + 9,49 = 361,02 \text{ €}$

3 Calcul de la rémunération nette à payer au fonctionnaire

RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE	Rémunération brute – cotisations agent
	$1\,931,77 - 361,02 = 1\,570,75 \text{ €}$

➔ **Rémunération nette mensuelle** : 1 570,75 €

4 Calcul de la rémunération imposable

RÉMUNÉRATION IMPOSABLE MENSUELLE	RÉMUNÉRATION BRUTE IMPOSABLE
	Total des éléments bruts de rémunération
	$1\,317,64 + 39,69 + 13,57 + 310,87 + 250 = 1\,931,77 \text{ €}$
	RÉMUNÉRATION NETTE IMPOSABLE
	Rémunération brute imposable – cotisations salariales sauf CSG non déductible et CRDS
	$1\,931,77 - 196 - 13,18 - 96,80 = 1\,625,79 \text{ €}$

→ Rémunération nette imposable mensuelle : 1 625,79 €

À NOTER : dans le cas d'espèce, la participation de l'employeur aux titres restaurant, ainsi que le remboursement des frais de transport domicile – travail, sont exonérés de l'impôt (art. 81, 19° et 19° ter a) du code général des impôts).

5 Calcul des cotisations « part employeur »

RÉGIME GÉNÉRAL	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 11,50 %
	$(1\,317,64 + 39,69) \times 11,50 \% = 156,09 \text{ €}$	
ALLOCATIONS FAMILIALES	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 5,25 %
	$(1\,317,64 + 39,69) \times 5,25 \% = 71,26 \text{ €}$	
CNRACL Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 30,60 %
	$(1\,317,64 + 39,69) \times 30,60 \% = 415,34 \text{ €}$	
RAFP Régime public de retraite additionnel	Assiette : indemnité de résidence + SFT + régime indemnitaire, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut (cf cotisation agent pour le détail du calcul de l'assiette)	Taux : 5 %
	$263,53 \times 5 \% = 13,18 \text{ €}$	
SOLIDARITÉ AUTONOMIE	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 0,30 %
	$(1\,317,64 + 39,69) \times 0,30 \% = 4,07 \text{ €}$	
ATIACL Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales	Assiette : traitement indiciaire brut	Taux : 0,40 %
	$1\,317,64 \times 0,40 \% = 5,27 \text{ €}$	
FNAL Fonds national d'aide au logement	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 0,50 %
	$(1\,317,64 + 39,69) \times 0,50 \% = 6,79 \text{ €}$	

.../...

5. Calcul des cotisations « part employeur » (suite)

VERSEMENT TRANSPORT	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 1,50 %
	$(1\ 317,64 + 39,69) \times 1,50 \% = 20,36 \text{ €}$	
CNFPT	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 0,90 %
<i>Centre national de la fonction publique territoriale</i>	$(1\ 317,64 + 39,69) \times 0,90 \% = 12,22 \text{ €}$	
CENTRE DE GESTION	Assiette : traitement indiciaire brut + NBI	Taux : 0,70 %
	$(1\ 317,64 + 39,69) \times 0,70 \% = 9,50 \text{ €}$	
➔ Total des cotisations employeur : 714,08 €		

BULLETIN DE PAIE
Fonctionnaire à temps partiel

DÉSIGNATION	ASSIETTE OU QUOTITÉ	À PAYER	TAUX	COTISATIONS AGENT	COTISATIONS EMPLOYEUR
Traitement	6/7 ^e	1 317,64 €			
NBI (10 points)	6/7 ^e	39,69 €			
SFT		310,87 €			
Indemnité de résidence	6/7 ^e	13,57 €			
RIFSEEP	6/7 ^e	250 €			
TOTAL		1 931,77 €			
CNRACL (surcotation)	1 357,33 €		14,44 %	196 €	
RAFP	263,53 €		5 %	13,18 €	
CSG déductible	1 897,96 €		5,10 %	96,80 €	
CSG non déductible	1 897,96 €		2,40 %	45,55 €	
CRDS	1 897,96 €		0,50 %	9,49 €	
Contribution exceptionnelle de solidarité				<i>exonération</i>	
TOTAL				361,02 €	
Régime général	1 357,33 €		11,50 %		156,09 €
Allocations familiales	1 357,33 €		5,25 %		71,26 €
CNRACL	1 357,33 €		30,60 %		415,34 €
RAFP	263,53 €		5 %		13,18 €
Solidarité autonomie	1 357,33 €		0,30 %		4,07 €
ATIACL	1 357,33 €		0,40 %		5,27 €
FNAL	1 357,33 €		0,50 %		6,79 €
Versement transport	1 357,33 €		1,50 %		20,36 €
CNFPT	1 357,33 €		0,90 %		12,22 €
Centre de gestion	1 357,33 €		0,70 %		9,50 €
TOTAL					714,08 €
MENSUEL BRUT IMPOSABLE : 1 931,77 €			NET À PAYER : 1 570,75 €		
MENSUEL NET IMPOSABLE : 1 625,79 €					

Réintégration après disponibilité et allocations d'assurance chômage

Conseil d'État, 24 février 2016,
req. n°380116

Le fonctionnaire maintenu d'office en disponibilité dans l'attente de sa réintégration, à l'expiration d'une période de disponibilité sur demande, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé a refusé un emploi proposé par sa collectivité et répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires.

Extraits de l'arrêt

« Considérant, d'une part, qu'il résulte des dispositions de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale que le fonctionnaire territorial qui, demandant sa réintégration après avoir été placé en disponibilité pour convenances personnelles pendant une durée n'ayant pas excédé trois années, doit se voir proposer une des trois premières vacances d'emploi dans sa collectivité d'origine et que, s'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de cette réintégration, la collectivité peut le licencier après avis de la commission administrative paritaire mais n'est pas tenue de le faire ;

Considérant, d'autre part, qu'aux termes des dispositions de l'article L. 5421-1 du code du travail, “ *en complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, (...) aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre* ” ; qu'aux termes de l'article L. 5424-1 du même code : “ *Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 : / 1° Les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales (...)* ” ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions qu'un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa

demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté ; que tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par la collectivité en vue de sa réintégration ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M^{me} B., ingénieur territorial de la région Poitou-Charentes, a sollicité sa réintégration à compter du 1^{er} février 2010 à l'issue de sa période de disponibilité pour convenances personnelles ; que, maintenue d'office en disponibilité dans l'attente de sa réintégration, elle n'a pas donné suite aux premières propositions de poste qui lui ont été adressées par la collectivité entre le 3 et le 8 février 2010 ; qu'en jugeant que la circonstance que M^{me} B. avait, à l'expiration de sa période de disponibilité pour convenances personnelles, été maintenue d'office dans cette position en dépit de sa demande de réintégration suffisait à établir qu'elle était involontairement privée d'emploi durant toute la période allant du 1^{er} février au 31 août 2010, sans qu'il soit besoin d'apprécier la nature des emplois qui lui avaient été proposés et les motifs de ses refus, la cour administrative d'appel de Bordeaux a commis une erreur de droit ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Cette décision du Conseil d'État, qui sera mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*, apporte des précisions sur les conditions dans lesquelles un fonctionnaire maintenu en disponibilité dans l'attente de sa réintégration peut être considéré comme involontairement privé d'emploi et bénéficiaire des allocations d'assurance chômage.

Pour rappel, selon les dispositions combinées de l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (1), les modalités de réintégration après une période de disponibilité sur demande diffèrent selon qu'il s'agit d'une disponibilité de droit ou d'une disponibilité discrétionnaire (sous réserve des nécessités du service) (2).

Dans le cas d'une disponibilité de droit, si celle-ci n'a pas excédé six mois, la réintégration intervient obligatoirement dans l'emploi occupé antérieurement.

En revanche, lorsque la durée de la disponibilité de droit est supérieure à six mois, le fonctionnaire est réintégré à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. Si un tel emploi est vacant dans la collectivité à la date d'expiration de la disponibilité sur demande, il est réintégré par priorité dans cet emploi. S'il refuse cet emploi, il est placé en position de disponibilité en attendant la prochaine vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. En l'absence d'emploi vacant à cette même date, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an et bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade. En l'absence de réintégration au terme d'un an de surnombre, il est pris en charge par l'instance de gestion (centre de gestion ou CNFPT selon le cadre d'emplois).

Dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire, si la durée de celle-ci n'a pas

(1) 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.

(2) Un « mémo statut » consacré à la réintégration après disponibilité a été publié dans le numéro des *IAJ* de mars 2008.

excédé trois ans, le fonctionnaire qui a demandé sa réintégration dans les délais requis doit se voir proposer l'une des trois premières vacances d'emplois de son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine.

Lorsque la durée de la disponibilité est supérieure à trois ans, l'agent doit être réintégré sur un poste correspondant à son grade dans un délai raisonnable, en application de la jurisprudence administrative.

Dans ces deux hypothèses, dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu d'office en disponibilité. Il ne peut prétendre à aucun traitement mais peut bénéficier des allocations d'assurance chômage s'il remplit les conditions de leur perception.

Le Conseil d'État a en effet établi qu'en l'absence de réintégration faute de poste vacant à l'expiration d'une période de disponibilité le fonctionnaire doit être considéré, dès lors qu'il est apte au travail, comme involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi au sens des dispositions de l'article L. 5421-1 du code du travail, rendu applicable notamment aux fonctionnaires territoriaux par l'article L. 5424-1 du même code (3). Il a par ailleurs droit aux allocations d'assurance chômage sans que l'administration ait à vérifier que l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi sur la liste de Pôle emploi ni qu'il accomplit des actes positifs de recherche d'emploi (4).

En application de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, pour tous les types de disponibilité, le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, emploi ou corps en vue de sa réintégration, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Dans l'espèce soumise au Conseil d'État, un fonctionnaire territorial placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de deux ans et six mois à compter du 1^{er} août 2007 a

sollicité sa réintégration dans sa collectivité à compter du 1^{er} février 2010. S'agissant en l'occurrence d'une disponibilité discrétionnaire de moins de trois ans, le fonctionnaire devait donc être réintégré dans l'une des trois premières vacances d'emplois correspondant à son grade survenues au sein de sa collectivité, conformément aux règles présentées ci-dessus.

Maintenu d'office en disponibilité à l'expiration de sa disponibilité sur demande, l'intéressé n'a pas donné suite aux propositions d'emplois qui lui ont été transmises par sa collectivité entre le 3 et le 8 février 2010 et n'a été réintégré dans un emploi que le 1^{er} septembre 2010. S'estimant involontairement privé d'emploi jusqu'à cette date, le fonctionnaire a sollicité le versement d'allocations de chômage pour la période correspondant à ce maintien en disponibilité. L'autorité territoriale a alors implicitement refusé de faire droit à sa demande, en gardant le silence.

Saisi par le fonctionnaire, le tribunal administratif a estimé qu'il ne pouvait bénéficier des allocations d'assurance chômage que pour les journées du 1^{er} et 2 février 2010 au motif que la collectivité lui avait adressé dès le 3 février 2010 une liste d'emplois auxquels il pouvait prétendre, propositions auxquelles il n'avait pas donné suite. En revanche, la cour administrative d'appel a, pour sa part, estimé que dès lors que la collectivité l'a maintenu d'office en disponibilité, celui-ci devait être regardé comme involontairement privé d'emploi et avait droit au revenu de remplacement pendant toute la période allant de l'expiration de sa mise en disponibilité jusqu'à sa réintégration (5). Elle a ainsi considéré que le refus de l'agent de donner suite aux emplois qui lui avait été proposés était sans incidence sur ce droit. Par suite, le juge d'appel a annulé le jugement de première instance et enjoint à la collectivité de verser à l'intéressé les allocations d'assurance chômage pour la période du 1^{er} février au 31 août 2010.

Statuant en cassation sur pourvoi de la collectivité, le Conseil d'État invalide cette décision du juge d'appel. Il consi-

(3) Conseil d'État, 10 juin 1992, req. n°108610.

(4) Conseil d'État, 28 juillet 2004, req. n°2433873.

(5) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 11 mars 2014, req. n°13BX01652.

dère que le fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Il précise qu'il n'en va pas ainsi lorsque le fonctionnaire est maintenu en disponibilité parce qu'il a refusé un emploi proposé par sa collectivité alors que celui-ci répondait aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables.

Il annule en conséquence la décision de la cour administrative d'appel pour erreur de droit au motif qu'elle ne pouvait juger que le requérant était involontairement privé d'emploi pendant toute la période de son maintien en disponibilité sans apprécier la nature des emplois qui lui avaient été proposés entre le 3 et le 8 février 2010 et les motifs de ses refus.

Par cette décision, le Conseil d'État complète ainsi sa jurisprudence en précisant qu'un fonctionnaire ayant demandé sa réintégration à l'issue d'une disponibilité sur demande discrétionnaire n'a pas droit aux allocations chômage

s'il refuse un emploi proposé par son administration, dès lors que celui-ci correspond bien à ceux devant statutairement lui être confiés, au regard notamment de son cadre d'emplois et de son grade.

On notera, par ailleurs, l'interprétation donnée par le Conseil d'État des dispositions de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 selon lesquelles, en cas de refus successifs de trois postes proposés en vue de sa réintégration, le fonctionnaire « peut être licencié après avis de la CAP ». Le juge de cassation considère ainsi que cette prescription n'est pas impérative puisqu'il indique que la collectivité « n'est pas tenue de le faire ». C'est d'ailleurs ce qu'avait décidé la collectivité en l'espèce puisqu'il apparaît dans l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux qu'elle avait maintenu le fonctionnaire en disponibilité alors même que celui-ci avait été destinataire de cinq emplois vacants et n'avait donné aucune suite à cette communication. Cette décision s'inscrit sur ce point dans le prolongement d'un arrêt du Conseil d'État du 10 décembre 1993 (requête n° 140581), qui avait déjà conclu dans ce sens. ■

Références

Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel*.

Aide et action sociales

Cadre d'emplois / Filière médico-sociale

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale.

Médecin

Assistant familial

Secret professionnel

Loi n°2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant.

(NOR : FDFX1507648L).

J.O., n°63, 15 mars 2016, texte n°1.- 11 p.

Le code de l'action sociale et des familles est modifié. Les missions de la protection de l'enfance sont définies (article 1^{er} modifiant l'article L112-3 de ce code.).

L'observatoire départemental de la protection de l'enfance, placé sous l'autorité du président du conseil départemental, a pour missions, notamment, de réaliser un bilan annuel des formations continues et d'élaborer un programme des besoins en formation des professionnels concourant à la protection de l'enfance (art. 3).

L'article 6 crée un article L. 226-3-3 dans le code qui prévoit la transmission d'informations relatives aux mesures d'assistance éducative ou de protection des mineurs, à l'observatoire départemental de la protection de l'enfance et à l'Observatoire national de la protection de l'enfance.

Un médecin référent « protection de l'enfance » est chargé d'organiser les modalités de travail et les coordinations nécessaires entre les services départementaux et la cellule de recueil, de traitement et d'évaluation des informations préoccupantes, d'une part, et les médecins libéraux, hospitaliers et de santé scolaire du département, d'autre part (art. 7 complétant l'article L. 221-2).

L'évaluation de la situation d'un mineur à partir d'une information préoccupante est réalisée par une équipe pluridisciplinaire de professionnels identifiés et formés (art. 9 complétant l'article L. 226-3).

Dans certaines conditions, un enfant peut être confié à un tiers pour un accueil durable et bénévole, un référent, désigné par le service de l'aide sociale à l'enfance, étant chargé du suivi et de la mise en œuvre du projet pour l'enfant (art. 13).

Des mesures d'accompagnement à l'autonomie des jeunes sont prévues (art. 15 à 17).

Lorsque l'enfant pris en charge par le service de l'aide à l'enfance est confié à une personne physique ou morale, une liste des actes usuels de l'autorité parentale que cette personne ne peut pas accomplir au nom de ce service sans lui en référer, est annexée au projet pour l'enfant (art. 22).

Une commission pluridisciplinaire et pluri-institutionnelle départementale est chargée d'examiner la situation des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance lorsqu'il existe un risque de délaissement parental ou en cas de situation juridique non adaptée. Les membres de cette commission sont soumis au secret professionnel (art. 26).

Assurance chômage / Convention chômage 2014

Circulaire n°2016-10 du 29 février 2016 de l'Unédic relative à l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés.- 24 p.

Cette circulaire détaille les conséquences de la décision du 5 octobre 2015 du Conseil d'État, req. n°383956, 383957 et 383958 sur les dispositions de la convention chômage 2014 relatives aux périodes d'activité non déclarées, aux prestations indues et au différé d'indemnisation spécifique.

Assurance chômage / Convention chômage 2014 Intermittent du spectacle

Circulaire n°2016-08 du 27 janvier 2016 de l'Unédic relative aux annexes VIII et X à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.- 180 p.

Cette circulaire qui remplace la circulaire n°2012-14 du 25 mai 2012 comporte deux fiches techniques qui présentent le champ d'application des annexes VIII et X, les conditions d'ouverture des droits, de réadmission et de calcul de l'ARE (allocation de retour à l'emploi).

Elle comporte également les textes normatifs correspondants.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale Filière médico-sociale

Décret n°2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.

(NOR : RDFB1508354D).

J.O., n°69, 22 mars 2016, texte n°11. - 10 p.

Ce décret a pour objet la création d'un nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux. Ce nouveau cadre d'emplois revalorisé intègre sous certaines conditions les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, dont les cadres d'emplois sont mis en voie d'extinction. Ce décret prévoit l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire. Les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux qui justifient de la durée des services requise dans un emploi classé dans la catégorie active pour bénéficier des dispositions prévues au premier alinéa de l'article 26 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 disposent, quant à eux, d'un droit d'option. Ce droit d'option leur permet, soit d'intégrer ce nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires, soit de rester dans la catégorie active, en continuant de relever du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ou de celui de cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

Les chapitres I à V du décret fixent successivement les missions exercées, les modalités de recrutement, de nomination, de titularisation et de formation obligatoire, l'échelonnement indiciaire pour les différents grades et classes ainsi que les possibilités de détachement et d'intégration directe.

Le chapitre VI du décret crée deux échelons provisoires avant le 1^{er} échelon du grade de cadre de santé de 1^{re} classe afin de permettre l'intégration des puéricultrices cadres territoriaux de santé et des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux dans le présent cadre d'emplois. Il précise également que le droit d'option est ouvert durant une période de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret et le choix exprimé de façon expresse par chaque fonctionnaire est définitif. Les concours, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant la date d'entrée en vigueur de ce décret, demeurent régis par les dispositions applicables à la date de publication de ces arrêtés.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Ce nouveau cadre d'emplois sera présenté dans le détail dans le prochain numéro des IAJ.

Décret n°2016-337 du 21 mars 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux.

(NOR : RDFB1508355D).

J.O., n°69, 22 mars 2016, texte n°12. - 3 p.

Le présent décret fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Arrêté du 27 février 2016 fixant le programme des épreuves des concours externe et interne pour le recrutement des ingénieurs territoriaux et de l'examen professionnel prévu au 1^o de l'article 10 du décret n°2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

(NOR : RDFB1530370A).

J.O., n°54, 4 mars 2016, texte n°54.- 12 p.

L'article 1^{er} donne le programme de la première épreuve d'admissibilité du concours interne et l'article 2 celui de l'épreuve d'admission du concours externe et de la troisième épreuve d'admissibilité et de l'épreuve obligatoire d'admission pour le concours interne.

Le programme d'admissibilité de l'examen professionnel est identique à celui fixé à l'article 2.

L'arrêté du 12 avril 2002 est abrogé.

CNFPT / Conseil d'administration. Élection des membres

Arrêté du 4 mars 2016 fixant la date et les modalités d'organisation de l'élection pour le renouvellement des représentants des régions au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB1605765A).

J.O., n°59, 10 mars 2016, texte n°42.- 3 p.

La date de clôture du scrutin pour l'élection des représentants des régions au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale est fixée au 29 juin 2016, à 7 heures. Seuls peuvent être candidats, pour représenter les régions au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale, les présidents de conseils régionaux, les présidents des assemblées de Guyane et de Martinique, les conseillers régionaux et les conseillers des assemblées de Guyane et de Martinique siégeant, en tant que titulaires, dans les conseils régionaux.

CSFPT / Élection

Arrêté du 4 mars 2016 fixant la liste et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des régions au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB1605769A).

J.O., n°59, 10 mars 2016, texte n°43.- 3 p.

Le vote pour l'élection des représentants des régions au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale intervient au plus tard le 25 mai 2016 à 17 heures. La liste électorale est envoyée le 25 mars 2016 au plus tard par la direction générale des collectivités locales aux préfets de chaque département. Ces derniers assurent la publicité de cette liste par voie d'affichage dans les préfetures et les sous-préfetures, le 31 mars 2016 au plus tard. Les membres des conseils régionaux peuvent être candidats pour représenter les régions au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Déclaration des données sociales

Arrêté du 23 janvier 2016 fixant le modèle du formulaire "Déclaration annuelle des données sociales – DADS 2016".

(NOR : AFSS1605634A).

J.O., n°53, 3 mars 2016, texte n°20.- 1 p.

La version papier du formulaire « Déclaration annuelle des données sociales » est enregistrée sous le numéro CERFA 12062*14 et la notice explicative sous le numéro 51442#06.

Filière police municipale Police du maire

Loi n°2016-339 du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs.

(NOR : INTX1524877L).

J.O., n°70, 23 mars 2016, texte n°2.- 9 p.

La présente loi précise dans son article 20, que les policiers municipaux peuvent constater par procès-verbaux les infractions prévues par le code des transports à l'article L 2241-1, sur le territoire de la commune ou des communes formant un ensemble d'un seul tenant. Les communes contiguës desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics peuvent conclure entre elles une convention locale de sûreté des transports collectifs afin de permettre à leurs polices municipales d'exercer indistinctement leurs compétences sur les parties de réseaux qui les traversent. Les communes formant un ensemble d'un seul tenant peuvent autoriser un ou plusieurs agents de police municipale à intervenir sur le territoire de chacune d'entre elles, dans les conditions prévues dans la convention. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ces agents sont placés sous l'autorité du maire de cette commune. Les modalités d'application de cet article seront fixées par un décret en Conseil d'État.

Hygiène et sécurité

Arrêté du 1^{er} mars 2016 relatif aux modalités de l'évaluation des risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en milieu de travail.

(NOR : ETST152942A).

J.O., n°66, 18 mars 2016, textes n°30.- 2 p.

Cet arrêté fixe les modalités d'évaluation par l'employeur des risques et des niveaux d'exposition aux rayonnements optiques artificiels.

Il indique la liste des normes de mesurage et d'évaluation.

Ministère / De l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales

Décret n°2016-251 du 3 mars 2016 relatif aux attributions du ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales.

(NOR : ARCX1604721D).

J.O., n°54, 4 mars 2016, texte n°39.- 1 p.

Le ministre prépare et met en œuvre la politique de renforcement des responsabilités locales, propose toute mesure propre à faciliter l'exercice de leurs compétences par les collectivités territoriales et veille à leur mise en œuvre, prépare les orientations stratégiques du gouvernement pour le développement des métropoles et participe, en lien avec le ministre de la fonction publique, à la définition des orientations du Gouvernement concernant la fonction publique territoriale.

Il a autorité, conjointement avec le ministre de l'intérieur, sur la direction générale des collectivités locales.

Ministère / De la fonction publique

Décret n°2016-258 du 3 mars 2016 relatif aux attributions du ministre de la fonction publique.

(NOR : RDFX1604739D).

J.O., n°54, 4 mars 2016, texte n°52.- 1 p.

Le ministre prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement en matière de fonction publique

Il a autorité, conjointement avec le ministre de l'intérieur, sur la direction générale des collectivités locales.

Il exerce, par délégation du Premier ministre et sous réserve des compétences de celui-ci, les attributions résultant des lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984, l'ensemble de ses attributions en matière de fonction publique étant définies à l'article 1^{er}.

Il dispose, en tant que de besoin, de la direction générale des collectivités locales et peut faire appel à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la justice

Circulaire du 11 février 2016 relative à la réforme statutaire de la filière greffe. Mise en œuvre des statuts d'emplois de directeurs et de greffiers fonctionnels.

(NOR : JUSB1531712C).

Site internet circulaire.legifrance.gouv, mars 2016.- 16 p.

Cette circulaire rappelle le régime juridique des statuts d'emplois qui concerne des emplois à responsabilités ne pouvant être occupés que par la voie du détachement. Elle détaille les modalités générales de détachement, d'évaluation professionnelle et de réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine ainsi que les conditions requises pour être détaché dans un emploi de directeur fonctionnel ou de greffier fonctionnel.

Les annexes contiennent les modèles de demandes de détachement.

Police du maire Assermentation

Rapport au Président de la République et Ordonnance n°2016-301 du 14 mars 2016 relative à la partie législative du code de la consommation.

(NOR : EINC1602822R).

J.O., n°64, 16 mars 2016, texte n°28.- 3 p. + 134 p.

Peuvent encourir à titre de peine complémentaire l'interdiction d'exercer une fonction publique les personnes physiques coupables d'une vente ou d'une prestation à la « boule de neige » (art. L. 132-20), d'infractions aux règles régissant les contrats conclus à distance (art. L. 242-8), de certains délits en matière de contrat de prêt (L. 341-18, L. 351-34, L. 341-36, L. 341-37, L. 341-46 et L. 341-47), de certaines infractions en tant qu'intermédiaire (art. L. 342-6), de falsifications (art. L. 451-6), d'infractions relatives aux produits (art. L. 451-15, L. 452-2, L. 452-6 et L. 453-9), de fraude (art. L. 454-5 et L. 454-6) et de faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions par les agents habilités (art. L. 531-2).

Sont habilités à rechercher et à constater les infractions aux dispositions du livre IV et les infractions et manquements mentionnés aux articles L. 511-123 et L. 511-13 qui concernent la conformité et la sécurité des produits et services et le respect des règles d'hygiène alimentaire, les agents mentionnés à l'article L. 1312-1 du code de la santé publique et qui peuvent être, notamment, des agents des collectivités territoriales assermentés (art. L. 511-22).

Le chapitre II du titre I^{er} du livre V fixe les pouvoirs d'enquête des agents habilités (art. L. 512-1 à L. 512-65).

Prime de rendement des ouvriers des parcs et ateliers

Décret n°2016-304 du 15 mars 2016 relatif à la définition de la prime de rendement et de son complément versés aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes.

(NOR : DEVK1532141D).

J.O. n°65, 17 mars 2016, texte n°2.- 2 p.

De nouvelles modalités de rémunération sont fixées afin de garantir une bonne intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans la fonction publique territoriale.

Les ouvriers des parcs et ateliers peuvent percevoir une prime de rendement versée mensuellement qui tient compte de la productivité de l'agent et, le cas échéant, des améliorations apportées sur le plan technique. Son montant est égal au produit du salaire de base par un taux individuel qui ne peut excéder le double d'un taux de référence.

Un complément à cette prime peut être attribué en raison d'une expertise technique particulière ou de responsabilités spécifiques.

Arrêté du 15 mars 2016 relatif à la prime de rendement allouée aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes.

(NOR : DEVK1532140A).

J.O. n°65, 17 mars 2016, texte n°7.- 1 p.

Le taux de référence pour la fixation de la prime de rendement des ouvriers des parcs et ateliers est fixé à 8 %.

Statut du personnel des villes de Paris, Marseille et Lyon Ile-de-France

Mise à disposition / Auprès d'autres administrations Détachement de longue durée

Décret n°2016-386 du 30 mars 2016 relatif aux conditions d'intégration, de détachement et de mise à disposition des fonctionnaires des administrations parisiennes en application de l'article 13 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

(NOR : RDFB1529412D).

J.O., n°76, 31 mars 2016, texte n°109.- 3 p.

Les fonctionnaires des administrations parisiennes appartenant à un service ou une partie de service transféré à la métropole du Grand Paris peuvent, après avoir exercé leur droit d'option, être intégrés ou détachés sans limitation de durée dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

Stagiaires, ils poursuivent leur stage dans le corps dans lequel ils ont été recrutés et exercent leurs fonctions sous l'autorité de l'organe exécutif de la métropole.

Les fonctionnaires ayant ouvert un compte épargne-temps dans leur administration d'origine en conservent le bénéfice. Pour les agents détachés, le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité territoriale de la métropole du Grand Paris.

Les membres du corps des ingénieurs des services techniques, du corps des architectes voyers ou du corps des personnels de maîtrise sont mis à disposition sans limitation de durée. ■

OUVERTURE DE CONCOURS et LISTES D'APTITUDE

▼ CONCOURS

CATÉGORIE A FILIÈRE ADMINISTRATIVE

• Attaché

Arrêté du 7 mars 2016 portant ouverture d'un examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal territorial du centre de gestion de la Guyane.

(NOR : INTB1607398A).

J.O., n°67, 19 mars 2016, texte n°29.- 1 p.

Le centre de gestion de la Guyane organise un examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal territorial dont l'épreuve écrite aura lieu à compter du 7 septembre 2016. Les dossiers d'inscriptions pourront être retirés du 2 au 20 mai 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 3 juin 2016.

Arrêté du 7 mars 2016 portant ouverture en 2016 des concours externe, interne et troisième concours des attachés territoriaux par spécialité, administration générale, urbanisme et animation du centre de gestion de la Guadeloupe.

(NOR : INTB1607124A).

J.O., n°66, 18 mars 2016, texte n°33.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 4 pour la spécialité « administration générale », à 5 pour la spécialité « urbanisme » et à 2 pour la spécialité « animation ».

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 novembre 2016 et les épreuves orales d'admission auront lieu à compter du mois de mars 2017.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 5 avril au 11 mai 2016 et devront être déposés au plus tard le 19 mai 2016.

Arrêté du 23 février 2016 portant ouverture au titre de l'année 2016 de trois concours (externe, interne et troisième voie) pour l'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du centre de gestion de la Guyane.

(NOR : INTB1605776A).

J.O., n°53, 3 mars 2016, texte n°37.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 107 dont 54 pour le concours externe, 32 pour le concours interne et 21 pour le troisième concours, ces postes étant répartis par spécialités. L'épreuve écrite se déroulera à compter du 24 novembre 2016. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 4 au 29 avril 2016 et devront être déposés au plus tard le 13 mai 2016.

Arrêté du 15 février 2016 portant ouverture d'un concours d'attaché territorial (session 2016) par le centre de gestion du Rhône.

(NOR : INTB1605576A).

J.O., n°51, 1^{er} mars 2016, texte n°23.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 200 dont 117 pour le concours externe, 60 pour le concours interne et

23 pour le troisième concours, ces postes étant répartis par spécialités.

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 novembre 2016 et les épreuves orales d'admission auront lieu au plus tard au cours du mois d'avril 2017.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 5 avril au 11 mai 2016 et devront être déposés au plus tard le 19 mai 2016.

CATÉGORIE A FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

• Puéricultrice cadre de santé

Arrêté du 8 février 2016 modifiant l'arrêté du 1^{er} juillet 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 des concours de puéricultrice territoriale cadre de santé du centre de gestion du Pas-de-Calais.

(NOR : INTB1605839A).

J.O., n°53, 3 mars 2016, texte n°35.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est fixé à 13 dont 11 au titre du concours interne et 2 au titre du deuxième concours.

CATÉGORIE A SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

• Capitaine

Arrêté du 29 février 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1605739A).

J.O., n°53, 3 mars 2016, texte n°40.- 1 p.

Il est ouvert un concours externe dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 1^{er} juin 2016 et les épreuves orales d'admission à compter du 1^{er} septembre 2016. Les dossiers d'inscription peuvent être demandés par courrier ou imprimés sur internet, du 5 mars au 28 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 5 mai 2016.

Le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude est de 180 postes.

Arrêté du 29 février 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un concours externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1605742A).

J.O., n°53, 3 mars 2016, texte n°42.- 1 p.

Il est ouvert un concours interne dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 1^{er} septembre 2016, les épreuves physiques et sportives d'admission à compter du 1^{er} janvier 2017 et les épreuves orales d'admission à partir du 1^{er} mars 2017. Les dossiers d'inscription peuvent être demandés par courrier ou imprimés sur internet, du 5 mars au 28 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 5 mai 2016.

Le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude est de 80 postes.

CATÉGORIE B FILIÈRE CULTURELLE

• Assistant de conservation

Arrêté du 1^{er} mars 2016 modifiant l'arrêté du 30 juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un concours de troisième voie pour le recrutement des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques principaux de 2^e classe du centre de gestion de la Charente-Maritime.

(NOR : INTB1606427A).

J.O., n°59, 10 mars 2016, texte n°39.- 1 p.

Des précisions sont apportées sur le lieu des épreuves d'admissibilité, notamment pour les candidats reconnus travailleurs handicapés et bénéficiant d'un tiers temps.

CATÉGORIE B FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

• Assistant socio-éducatif

Arrêté du 21 mars 2016 modifiant l'arrêté du 1^{er} février 2016 portant ouverture en convention avec les centres de gestion des Alpes-de-Haute-Provence, des Hautes-Alpes, des Alpes-Maritimes et du Vaucluse du concours sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif (session 2016) par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône.

(NOR : INTB1608294A).

J.O., n°76, 31 mars 2016, texte n°77.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion des Bouches-du Rhône est fixé à 102 dont 72 pour la spécialité « assistant de service social », 16 pour la spécialité « éducateur spécialisé » et 14 pour la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale ».

CATÉGORIE B SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

• Lieutenant

Arrêté du 29 février 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un concours interne de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1605714A).

J.O., n°53, 3 mars 2016, texte n°39.- 1 p.

Il est ouvert un concours interne dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 1^{er} septembre 2016 en Ile-de-France, Corse et Outre-mer. Les épreuves orales d'admission auront lieu à compter du 1^{er} novembre 2016. Les dossiers d'inscription peuvent être demandés par courrier ou imprimés sur internet, du 5 mars au 28 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 5 mai 2016.

Le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude est de 110 postes.

Arrêté du 29 février 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un concours externe de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1605740A).

J.O., n°53, 3 mars 2016, texte n°41.- 1 p.

Il est ouvert un concours externe dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 1^{er} septembre 2016 en Ile-de-France, Corse et Outre-mer. Les épreuves orales d'admission auront lieu à compter du 1^{er} décembre 2016. Les dossiers d'inscription peuvent être demandés par courrier ou imprimés sur internet, du 5 mars au 28 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 5 mai 2016.

Le nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude est de 110 postes. ■

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.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Médecin

Proposition de loi tendant à créer un statut de médecin praticien territorial / Présentée par M. Roland Courteau.

Document du Sénat, n°459, 10 mars 2016.- 7 p.

Il est proposé de créer un cadre d'emplois de médecin praticien territorial au sein de la filière médico-sociale.

L'objectif de cette proposition consiste à faire face aux déserts médicaux, à l'évolution de la profession et à la nécessité pour les collectivités territoriales, via, notamment, les centres de santé, de pouvoir recruter des médecins comme c'est déjà le cas pour les autres catégories de professionnels de la santé pris en compte dans le statut de la fonction publique territoriale.

Culture Archives Filière culturelle

Projet de loi, modifié par le Sénat, relatif à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président de l'Assemblée nationale.

Document de l'Assemblée nationale, n°3537, 1^{er} mars 2016.- 116 p.

Au nombre des dispositions adoptées par le Sénat, on pourra relever les modifications suivantes.

L'État et les collectivités territoriales garantissent une égalité d'accès aux enseignements artistiques, à l'apprentissage des arts et de la culture au travers des conservatoires communaux, de communautés de communes, départementaux et régionaux (article 17 AA).

Les compétences de la région en matière d'enseignement artistique sont étendues. À cet effet, elle passe des conventions avec les collectivités gestionnaires d'établissements et met en place un schéma régional de développement (article 17 A modifiant l'article L. 216-2 du code de l'éducation).

La définition des archives publiques est rétablie dans sa version antérieure à l'ordonnance n°2009-483 du 29 avril 2009 (article 18 *sexies* modifiant l'article L. 211-4 du code du patrimoine).

Le champ d'application de l'interdiction d'accès aux salles de lecture d'archives à des personnes condamnées en vertu du code pénal est étendu (article 18 *septies* modifiant l'article L. 214-10 du code du patrimoine).

Le Conseil national de la recherche archéologique, organisme consultatif placé auprès du ministre chargé de la culture, comprend, notamment, des conservateurs territoriaux du patrimoine et des attachés de conservation du patrimoine travaillant, respectivement, dans un musée de France conservant des collections archéologiques et dans un service archéologique de collectivité territoriale ainsi que sept commissions interrégionales de la recherche archéologique présidées par un représentant de la région et comprenant chacune un agent d'une collectivité territoriale compétent en matière d'archéologie (article 20 *bis* A).

L'article 30 habilitant l'État à prendre par ordonnance toute mesure législative concernant le titre III du code du patrimoine relatif aux bibliothèques est supprimé.

Droit d'auteur Droits du fonctionnaire

Question écrite n°12922 du 21 août 2014 de M. Jean-Louis Masson à M. le ministre de l'intérieur, transmise à M^{me} la ministre de la culture et de la communication.

J.O. S. (Q), n°50, 17 décembre 2015, p. 3467.

Si les agents des collectivités territoriales jouissent sur les œuvres de l'esprit créées dans l'exercice de leurs fonctions d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous, ce droit est limité puisque l'agent ne peut s'opposer à une modification de son œuvre décidée par l'autorité hiérarchique dans l'intérêt du service, exception faite du cas où cette modification porterait atteinte à son honneur ou à sa réputation.

L'exploitation commerciale des œuvres doit être consentie par l'auteur au moyen d'un contrat de cession, le droit de paternité ne faisant l'objet d'aucune limitation particulière.

Ces dispositions figurent aux articles L. 111-1, L. 131-3-1, L. 131-3-2 et L. 121-7-1 du code de la propriété intellectuelle.

Filière police municipale

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.

Document du Sénat, n°445, 9 mars 2016.- 74 p.

À titre expérimental et pour une durée de deux ans, le Gouvernement peut autoriser, dans les zones de sécurité prioritaire et dans les conditions prévues par l'article L. 241-1 du code de la sécurité intérieure, les agents de police municipale à procéder, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions. Cette autorisation est accordée sous condition d'une demande du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale et de l'existence d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État. Un décret en Conseil d'État précisera les conditions de mise en place de ces dispositions (article 32 bis).

Maladie professionnelle

Proposition de loi visant à faciliter la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel en tant que maladie professionnelle / Présentée par M. Benoît Hamon et plusieurs de ses collègues

Document de l'Assemblée nationale, n°3506, 16 février 2016.- 5 p.

Il est proposé de modifier l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale relatif aux maladies professionnelles de façon à ce que les pathologies psychiques, lorsqu'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel et qu'elles entraînent une incapacité permanente, puissent être reconnues dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 du même code.

Retraite

Proposition de résolution appelant à une égalité public-privé dans le système de retraites / Présentée par M. Yves Foulon et plusieurs de ses collègues.

Document de l'Assemblée nationale, n°3526, 29 février 2016.- 5 p.

Le groupe de députés à l'origine de la proposition constate que les régimes spéciaux de retraite sont toujours en vigueur et considère qu'ils sont beaucoup plus avantageux que les régimes de droit commun, notamment en ce qui concerne le calcul de la pension sur les six derniers mois de la carrière, la réversion versée sans conditions et le niveau des pensions. Il indique, par ailleurs, que ces régimes ne sont pas financés et bénéficient de subventions publiques et de taxes diverses.

Afin d'illustrer ses propos, le groupe publie un tableau comparatif du régime de retraite des fonctionnaires et agents publics et de celui des salariés du secteur privé. Ce tableau reprend les indicateurs suivants : l'âge de départ à la retraite, la base de calcul de la pension, les majorations pour enfants, l'attribution de trimestres « gratuits », la réversion ou encore le niveau de retraite garanti.

En conséquence, ce groupe de députés souhaite que la prochaine réforme du système de retraites repose sur le principe « à contribution égale, pension égale ». ■

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.

Accident de service

Conseil d'État, 30 décembre 2015, M. A., req. n°373821.

La seule circonstance que la tentative de suicide d'un agent ait eu lieu à son domicile ne permet pas d'exclure son imputabilité au service si cet événement est en lien direct avec ce dernier.

Accidents de service et maladies professionnelles

Congés de maladie

Congé de maladie / Situation de l'agent après épuisement des congés. Incapacité à reprendre ses fonctions

Admission à la retraite pour invalidité

Sous quel régime de congé de maladie – et avec quels effets – l'administration doit-elle placer un fonctionnaire souffrant d'une dépression imputable au service ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°9-10, 7 mars 2016, pp. 28-34.

Sont publiées les conclusions de M. Rémi Decout-Paolini, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 18 décembre 2015, M^{me} A., req. n°374194.

Après un bref rappel du régime applicable aux congés de maladie des fonctionnaires ainsi que des modalités d'articulation des congés de longue durée et de longue maladie précisées par la jurisprudence, le rapporteur public détaille les faits de l'espèce et le jugement du tribunal administratif de Grenoble. Analysant la jurisprudence relative à la notion de « causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite » auxquelles renvoie le 2^e de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986, il se prononce pour y intégrer les accidents de service et les maladies professionnelles.

Se basant sur la jurisprudence, la doctrine et la pratique de l'administration, il analyse les effets des différents congés de maladie et la rémunération à laquelle ils donnent droit et,

suivi par le juge, considère que le fonctionnaire, placé en congé de maladie au titre d'une affection résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et se trouvant dans l'incapacité permanente de reprendre ses fonctions au terme de tous ses droits à congés peut, en l'absence de toute possibilité de reclassement, être mis d'office à la retraite par anticipation et a droit, jusque-là, au maintien du versement soit du plein traitement s'il se trouvait en congé de maladie ou de longue maladie, soit du demi-traitement en cas de congé de longue durée

Agent contractuel / Renouvellement de l'engagement

Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2015, M^{me} A., req. n°14PA01172

Lorsqu'une autorité administrative, pour justifier une décision de non renouvellement de contrat, ne fournit au juge aucun élément permettant de vérifier la réalité d'un motif tiré de l'intérêt du service et se limite à invoquer les besoins de la collectivité en matière de ressources humaines, cette décision encourt l'annulation.

Cessation anticipée d'activité

Entrée en jouissance de la pension / Parents de trois enfants

Non discrimination

Conseil d'État, 30 décembre 2015, M. B., req. n°369368.

Les dispositions transitoires de la loi du 9 novembre 2010 permettant aux fonctionnaires justifiant de quinze ans de services et parents de trois enfants au 31 décembre 2011 de bénéficier, sous certaines conditions, d'une retraite anticipée ne méconnaissent pas le principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins défini à l'article 157 du traité de l'Union.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Comité technique / Attributions

Conseil d'État, 30 décembre 2015, M. A., req. n°380480.

Une question ne doit être obligatoirement soumise à la consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail que si le comité technique ne doit pas lui-même être consulté et ce, même s'il s'agit d'une question intéressant la santé, la sécurité ou les conditions de travail.

Congé de maladie / Mise à la retraite

Disponibilité d'office

Congé annuel / Report ou rémunération des congés non pris

Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2015, M^{me} A., req. n°15PA00448.

Conformément aux principes dégagés par le juge européen, un fonctionnaire qui ne peut bénéficier, lors de son départ à la retraite, du reliquat de congés non pris pour cause de maladie en raison de son placement en disponibilité d'office, a droit à une indemnité financière.

Démission

Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2015, Mme A., req. n°14PA04539.

Est illégale la décision d'une autorité administrative acceptant la démission d'un fonctionnaire alors que ce dernier avait seulement pour intention de changer d'établissement.

Mutation interne-Changement d'affectation Sanction disciplinaire

Cour administrative d'appel de Paris, 16 juillet 2015
Syndicat des eaux d'Ile-de-France, req. n°14PA03692.

Constitue une sanction disciplinaire déguisée le changement d'affectation d'un agent comportant une réduction notable de ses responsabilités et décidé dans un but punitif, peu de temps après le dépôt par l'intéressé de recours contentieux.

Obligation de réserve

Liberté d'opinion et non discrimination

Agent contractuel / Droits et obligations

Agent contractuel / Renouvellement du contrat

Cour européenne des droits de l'homme, 26 novembre 2015, Affaire E. c/ FRANCE., req. n° 64846/11.

La décision de ne pas renouveler le contrat d'une assistante sociale motivée par le refus réitéré de l'intéressée de retirer son voile pendant le service n'est pas constitutive d'une violation de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la mesure où, fondée sur la nécessité de garantir le principe constitutionnel de laïcité et le principe de neutralité des services publics, elle ne saurait être assimilée à une ingérence illégitime et disproportionnée dans l'exercice de la liberté de manifester ses convictions religieuses. ■

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.

Concession de logement Principe de parité

Le principe de parité et la redevance d'occupation d'un logement par un fonctionnaire territorial : le juste prix !

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°7, 29 février 2016, pp. 397-399.

Cette chronique publie en extraits et commente l'arrêt du 1^{er} octobre 2015, M. B., req. n°372030, par lequel le Conseil d'État a considéré que le juge devait exercer un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation dans la fixation du montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction, celle-ci devant tenir compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières de l'occupation du logement, notamment des sujétions éventuelles.

Le commentaire fait le point sur le principe de parité dans la fonction publique et sur son application à l'attribution d'un logement de fonction et au montant de la redevance due pour son occupation. Il analyse également les modalités de prise en compte des nuisances dans la détermination du montant de cette redevance.

Congé de maladie Congé de longue maladie Congé de longue durée

Congés de maladie : classification, interactions et durée de traitement.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°5, 15 février 2016, pp. 255-259.

Cette chronique commente l'arrêt du 18 décembre 2015, M^{me} A., req. n°374194, par lequel le Conseil d'État a jugé que le fonctionnaire se trouvant dans l'incapacité permanente de reprendre ses fonctions au terme de tous ses droits à congés de maladie pris au titre d'une affection résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, peut être mis d'office à la retraite par anticipation et a droit jusqu'à son admission à la retraite, au maintien du versement soit du plein

traitement s'il se trouvait en congé de maladie ou de longue maladie, soit du demi-traitement en cas de congé de longue durée.

Le commentaire fait le point sur le régime juridique des différents congés de maladie et leur articulation selon l'imputation ou non de la maladie au service.

Liberté d'opinion

Étroite est la porte, resserré le chemin...

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°10, 21 mars 2016, pp. 528-534.

Par une décision du 26 novembre 2015, M^{me} E. c/ France, n°64846/11, commentée dans cet article, la Cour européenne des droits de l'homme a confirmé la position des juridictions administratives françaises en jugeant que la conception française de la laïcité qui interdit aux agents publics de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions, n'est pas incompatible avec la convention européenne des droits de l'homme. Tenant compte de l'histoire et des particularités des États, la Cour conforte juridiquement cette interdiction, l'étend à tous les services publics et fixe l'étendue du contrôle effectué par le juge administratif, elle-même n'effectuant qu'un contrôle subsidiaire. ■

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.

Accomplissement des activités dans une réserve Congé Coopération intercommunale Recrutement Région

Projet de loi Égalité et Citoyenneté : un texte de plus ?

Localtis.info, 15 mars 2016.- 3 p.

Le projet de loi Égalité et citoyenneté devrait être présenté le 6 avril 2016 en conseil des ministres et examiné par l'Assemblée nationale au mois de mai et au mois de juin prochain par le Sénat.

Ce projet conforte l'intercommunalité, renforce la réserve citoyenne et le service civique et élargit le recrutement dans la fonction publique.

Plec, titre I : l'« émancipation » pour les jeunes et l'engagement pour tous.

Localtis.info, 15 mars 2016.- 2 p.

Le titre I du projet de loi Égalité et citoyenneté vise à pérenniser et étendre la réserve citoyenne en prévoyant de « constituer des sections thématiques ou territoriales », de cette réserve. Un « volume horaire maximal » serait défini par voie réglementaire et une « labellisation des missions concernées » serait prévue.

Le « congé de formation d'animateurs » serait transformé en un « congé de formation et de responsabilités électives » largement ouvert à tout salarié du secteur privé ou du secteur public, membre d'une association.

Les missions de services civiques seraient étendues aux organismes d'HLM et aux sociétés publiques locales et rendues plus attractives au sein des services d'incendie et de secours. Les régions deviendraient officiellement chefs de file des politiques de la jeunesse.

Plec, titre III : l'égalité réelle via le recrutement dans la fonction publique et l'interpellation citoyenne.

Localtis.info, 15 mars 2016.- 2 p.

Le titre III de l'avant-projet de loi Égalité et citoyenneté modifie, à l'article 39, le troisième concours. Ce principe d'accès est généralisé pour certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dont les statuts particuliers seront modifiés

en conséquence. La durée d'un contrat d'apprentissage serait prise en compte comme durée d'activité permettant de se présenter au troisième concours.

Le dispositif du « Pacte » serait étendu, à l'article 40, aux emplois de catégorie B, les candidats étant sélectionnés par une commission. Cette voie de recrutement serait limitée à un plafond de 10 % des emplois vacants.

Les organisations syndicales se montrent peu favorables à ces dispositions.

Assurance chômage Intermittent du spectacle

Assurance chômage : un document de cadrage pour la négociation du régime intermittent.

Liaisons sociales, 29 mars 2016, pp. 2-3.

Un document de cadrage élaboré et soumis à la signature des partenaires sociaux lors de la réunion du 24 mars dernier fixe la trajectoire financière de la négociation et prévoit des règles spécifiques d'indemnisation.

Il indique cinq principes fondamentaux relatifs au demandeur d'emploi, à l'allocation qui est définie comme un revenu de remplacement, à l'ouverture des droits, à la durée d'indemnisation et au montant de l'allocation.

Intermittents du spectacle : le document de cadrage de la négociation toujours en débat.

Liaisons sociales, 10 mars 2016, pp. 2-3.

Après deux séances de négociation interprofessionnelle sur la future convention d'assurance chômage, les questions liées aux règles d'indemnisation de droit commun n'ont toujours pas été abordées. En effet, la séance du 8 mars dernier a été entièrement consacrée à l'élaboration du document de cadrage de la négociation sectorielle relative à l'assurance chômage des intermittents du spectacle. Ce document devrait être finalisé lors de la séance du 24 mars prochain. Les différents projets proposés par les parties prenantes à la négociation (patronat et syndicats), posent des principes fondamentaux qui devront s'appliquer à tous les demandeurs d'emploi, y compris ceux des annexes VIII et X.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Ingénieurs territoriaux : une carrière revalorisée et réorganisée.

Localtis.info, 2 mars 2016.- 2 p.

La carrière des 18 000 à 20 000 ingénieurs territoriaux a été réformée avec la parution de décrets au Journal officiel du 27 février 2016.

Le cadre d'emplois préexistant a été scindé en deux, avec la création d'un cadre d'emplois des ingénieurs en chef qui exercent leurs fonctions dans les grandes collectivités. Les organisations syndicales ont décrié, à l'unanimité, cette « scission » lors d'une séance du CSFPT.

L'AITF (Association des ingénieurs territoriaux de France) déplore que les possibilités de nomination dans ces cadres d'emplois, par les employeurs, ne soient pas maintenues, que le premier échelon du grade des ingénieurs ne soit pas supprimé et que les conditions d'accès au grade d'ingénieur hors-classe soient trop restrictives.

Cette réforme vise à revaloriser la carrière des ingénieurs territoriaux et à renforcer l'attractivité des collectivités auprès de ces derniers.

Cadre d'emplois / Catégorie B

La réorganisation de la catégorie B type.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1478, 16 février 2016, pp. 6-7.

Lors de la réunion du 3 février dernier, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a donné un avis favorable à deux projets de décrets appliquant à la catégorie B les dispositions du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

Une revalorisation progressive des échelles indiciaires, de nouvelles durées de carrière, la réorganisation de l'ensemble des règles de classement et des dispositions relatives au reclassement sont prévues.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale

La modification des cadres d'emplois sociaux de catégorie B.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1479, 23 février 2016, pp. 6-8.

Le 4 février dernier, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné quatre projets de décrets qui modifient les échelles indiciaires et harmonisent la durée passée dans les échelons pour les assistants socio-éducatifs, les éducateurs de jeunes enfants, les moniteurs-éducateurs, les intervenants familiaux, les infirmiers et les techniciens paramédicaux.

Certaines dispositions sont applicables dès le lendemain de la parution du décret, d'autres au 1^{er} janvier 2017. Des dispositions transitoires sont également prévues.

Cadre d'emplois / Filière médico-sociale

Débats animés au CSFPT sur l'allègement des concours, les mineurs apprentis et l'application de « PPCR ».

Localtis.info, 18 mars 2016.- 1 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a voté, à une très large majorité, le 16 mars dernier, contre un projet de décret qui prévoit la simplification des modalités de recrutement de certains personnels paramédicaux et des assistants de service social. Les professionnels visés par le projet et candidats à la fonction publique territoriale seraient recrutés via un concours sur titres qui se limiterait à un entretien avec le jury, d'une durée de vingt minutes. L'épreuve écrite d'admissibilité organisée actuellement pour le recrutement des assistants de service social, des psychologues et des sages-femmes serait supprimée. Un représentant des syndicats, évoque le risque d'un plus grand « clientélisme » et de « garanties » amoindries pour les usagers, tandis que le collège des employeurs estime qu'une épreuve n'est pas suffisante pour départager les candidats et qu'il existe un risque sérieux de moindre équité. Par ailleurs, un coût important est à craindre en raison du nombre élevé des entretiens à organiser, notamment pour le concours d'assistant de service social. Le président du CSFPT, M. Philippe Laurent, a proposé une évaluation de l'application des nouveaux textes, dans deux ans.

La refonte des statuts sociaux et médico-sociaux.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1480, 1^{er} mars 2016, pp. 6-8.

Lors de la séance du 3 février 2016, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a examiné des projets de textes modifiant, en application du protocole d'accord sur les parcours, les carrières et les rémunérations, les cadres d'emplois de catégorie A des conseillers socio-éducatifs, des puéricultrices, des infirmiers en soins généraux, des puéricultrices cadres de santé et des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

Certaines dispositions sont applicables au 1^{er} janvier 2016, d'autres au 1^{er} janvier 2017 ou en 2018.

Cotisations sur bases forfaitaires

Cotisations sur base forfaitaire.

Liaisons sociales, 18 mars 2016.- 4 p.

Ce document fait le point sur le calcul des cotisations sur bases forfaitaires à compter du 1^{er} janvier 2016, applicables notamment aux personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, aux formateurs occasionnels et aux artistes du spectacle.

Droit du travail Sécurité sociale Retraite

France Stratégie en faveur d'un statut de l'actif.

Liaisons sociales, 14 mars 2016, pp. 1-2.

France Stratégie, organisme de réflexion, d'expertise et de concertation placé auprès du Premier ministre, présente, dans

une note du 10 mars 2016, trois scénarii relatifs à l'organisation du travail de demain. La première option vise à adapter les statuts existants, la deuxième à créer un statut hybride entre salarié et travailleur indépendant et la troisième à inventer un « statut de l'actif ».

Cette troisième option consisterait en la création d'un statut global bénéficiant à tous les actifs et s'articulant avec le compte personnel d'activité. Ce statut impliquerait une protection sociale unique et un régime unifié de retraite s'appliquant à tous, y compris aux salariés du secteur public.

Droit pénal

Une agence anticorruption chargée de surveiller le public et le privé, mesure phare du projet de loi Sapin.

Acteurspublics.com, 30 mars 2016.- 1 p.

Le projet de loi sur la transparence de la vie économique dit « Sapin II », présenté en Conseil des ministres le 30 mars dernier, prévoit de remplacer le service central de prévention de la corruption par une agence nationale de prévention et de détection de la corruption qui agira non seulement en direction des entreprises mais également dans le secteur public en vérifiant les procédures mises en œuvre pour prévenir les faits de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêts, de détournement de fonds ou de favoritisme.

Il prévoit également la mise en place d'un statut pour les lanceurs d'alerte.

Droits et obligations

Les détails de l'accord députés-sénateurs sur le projet de loi « Déontologie » des fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 29 mars 2016.- 1 p.

Un consensus a été trouvé sur les points du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui restaient en litige entre les députés et les sénateurs.

L'introduction dans le texte de trois jours de carence en cas de congé de maladie a été abandonnée, le devoir de réserve ne figure plus dans la loi mais reste d'application jurisprudentielle, l'intérim a été maintenu ainsi que la possibilité d'appliquer une durée du travail inférieure à 35 heures. Le plan de titularisation « Sauvadet » devrait être prolongé jusqu'en 2018 et non jusqu'en 2020 et les dispositions relatives à la discipline ont été retirées du projet de loi.

La lecture des conclusions de la commission mixte paritaire est prévue pour le 5 avril 2016.

Module de sensibilisation à la déontologie.

Portail de la fonction publique, 29 mars 2016.

Sur le portail du ministère de la fonction publique, un module sonorisé de 20 à 30 minutes propose aux agents, pour les sensibiliser, de tester leurs connaissances sur les enjeux de la déontologie dans la fonction publique.

Effectifs

Recrutement

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Collectivités locales : la masse salariale freine un peu.

Les Echos, 18 et 19 mars 2016, p. 5.

Une étude réalisée par l'Association des DRH de grandes collectivités indique que la progression de la masse salariale des collectivités n'a pas dépassé 2%. Les collectivités recrutent moins, ne remplacent pas des départs en retraite, contrôlent l'absentéisme récurrent et, pour certaines, réduisent les niveaux hiérarchiques ou le nombre de services.

70 % des collectivités interrogées mènent une réflexion sur la mutualisation des services.

L'emploi dans la fonction publique en 2014 : hausse des effectifs de la fonction publique.

Insee Première, n°1586, mars 2016.- 4 p.

Au 31 décembre 2014, 5,6 millions de salariés travaillent dans la fonction publique. Les effectifs continuent de progresser mais sur un rythme moindre qu'en 2013. Dans la fonction publique territoriale, on constate une hausse des effectifs de 1,5 %. En 2014, le nombre des agents a augmenté dans les trois versants de la fonction publique et près du quart des agents travaillent à temps partiel.

Des tableaux et graphiques illustrent les différents points de l'enquête qui indique que tous statuts confondus, 210 000 personnes présentes fin 2013 et fin 2014, surtout des agents contractuels, ont connu plusieurs interruptions d'activité en cours d'année.

Finances locales

Fonction publique territoriale

Collectivités : un étalement de la baisse des dotations à l'étude.

Les Echos, 23 mars 2016, p. 6

Les élus locaux demandent une compensation après la hausse annoncée du traitement des fonctionnaires. Le gouvernement réfléchit à un étalement de la baisse de la dotation globale de fonctionnement (DGF). En effet, la revalorisation du traitement des fonctionnaires devrait coûter aux collectivités locales plus de 180 millions d'euros dès 2016 et plus de 650 millions en année pleine.

Fiscalité - Imposition des salaires

Prélèvement à la source, mode d'emploi.

Le Monde, 17 mars 2016, p. 10.

Les modalités du prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source devraient figurer dans le projet de loi de finances rectificative, présenté au Parlement au mois de juin prochain. Les modalités de prélèvement devraient emprunter le canal de la déclaration sociale nominative (DSN).

Les principes du quotient familial et des crédits ou réductions d'impôt continueront à s'appliquer, les contribuables devant toujours effectuer leur déclaration de revenus au printemps. Un tableau indique les grandes étapes du prélèvement et un schéma en détaille le système.

L'impôt sur le revenu sera collecté à la source par les entreprises.

Acteurspublics.com, 16 mars 2016.- 1 p. + 2 p.

Lors du Conseil des ministres du 16 mars 2016, le ministre des finances et des comptes publics et le secrétaire d'Etat chargé du budget ont présenté une communication relative au prélèvement de l'impôt à la source.

A partir du 1^{er} janvier 2018, l'impôt devrait être prélevé par les employeurs ou les caisses de retraite sur les revenus de 2018. Le taux d'imposition sera transmis par l'administration fiscale à l'employeur, la confidentialité de l'impôt étant préservée. La réforme devrait être présentée au Parlement et votée en 2016.

Fonction publique

Discours d'Annick Girardin, Conseil commun de la fonction publique, mardi 29 mars 2016.

Portail de la fonction publique, 30 mars 2016.- 15 p. + 1 p.

La ministre de la fonction publique expose les axes de réflexions de l'année à venir qui sont la laïcité, qui devrait faire l'objet d'une circulaire et être incluse dans la formation, l'innovation avec la réactivation du conseil national des services publics, le développement du numérique et de la mobilité et l'engagement des jeunes dans la fonction publique.

Dans un second temps, elle présente l'agenda social pour l'année 2016 qui verra la mise en œuvre du protocole de revalorisation des carrières dans son intégralité, l'adoption du projet de loi relatif à la déontologie, la remise du rapport sur le temps de travail, la mise en place d'une politique de la diversité, le bilan des mesures en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et le traitement de la question de la protection sociale complémentaire des agents.

Un tableau détaille les différentes étapes de l'agenda social.

Ce que mijote le gouvernement pour les fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 29 mars 2016.- 2 p.

Lors de la réunion du 29 mars 2016, la discussion sur le compte personnel d'activité a été retirée de l'ordre du jour et les thèmes majeurs de l'agenda social que sont la santé et la qualité de vie au travail et le développement des compétences ont été évoqués. La concertation devrait être ouverte sur ce dernier thème au courant du mois d'avril.

La ministre de la fonction publique a transmis aux organisations syndicales le projet de loi « Égalité et citoyenneté », qui étend le dispositif du Pacte à la catégorie B et ouvre le congé de formation d'animateurs à tous les agents. Elle a indiqué que des travaux avaient été effectués pour sécuriser le dispositif de référencement des opérateurs dans le domaine de la protection sociale.

Par ailleurs, les discussions techniques sur la mise en œuvre

du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) vont se poursuivre et le fonctionnement du Conseil national des services publics va être relancé.

Le projet de loi Travail met en place le CPA et aménage le CPF.

Liaisons sociales, 24 mars 2016, p. 9-10.

Le projet de loi Travail, présenté en Conseil des ministres le 24 mars dernier, prévoit l'ouverture d'un compte personnel d'activité (CPA) pour toute personne âgée de 16 ans au moins, en situation d'emploi ou de recherche d'emploi. Ce compte serait fermé au moment du départ en retraite du salarié.

La mise en place du compte personnel d'activité dans la fonction publique serait subordonnée à la publication d'une ordonnance qui renforcerait les droits des agents publics en matière de formation, de prévention, d'inaptitude et de congés pour raison de santé.

Fonction publique Durée du travail

Philippe Laurent : « Les agents publics sont très souvent au-dessus des 35 heures ».

Acteurspublics.com, 11 mars 2016.- 2 p.

Dans un entretien, M. Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, indique qu'il remettra son rapport sur l'évaluation du temps de travail dans la fonction publique à la fin du mois de mars. Dans le cadre de ce travail mené avec les inspections générales, il relève des situations très hétérogènes et constate que les agents sont très souvent au-dessus des 35 heures. Une situation générale sera dressée et une série de préconisations seront faites.

Quant au protocole PPCR, M. Laurent juge certaines estimations concernant son coût exagérées. Enfin, il se déclare favorable à une augmentation du point d'indice.

Le livre blanc sur la fonction publique pourrait être présenté au CSFPT lors de la séance plénière du 18 mai prochain.

Fonction publique Hygiène et sécurité

La fonction publique et les PME moins actives en matière de prévention des risques.

Liaisons sociales, 21 mars 2016, p. 3.

D'après une étude de la Dares, publiée le 16 mars dernier, la fonction publique et les PME s'avèrent moins actives dans le développement de mesures de prévention des risques professionnels que les grandes entreprises privées. 46,1 % des employeurs de la fonction publique territoriale n'ont, en effet, entrepris aucune action afin de prévenir les risques professionnels. En ce qui concerne la création ou l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), les établissements de la fonction publique de l'Etat (50,5 %) et territoriale (33,2 %) sont les plus en retard dans l'utilisation de ce document unique. L'étude de la Dares indique, par ailleurs, que les risques psychosociaux sont rarement

intégrés dans le DUER et évoque également le rôle possible du télétravail dans la prévention des RPS.

La prévention des risques professionnels : les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés.

DARES Analyses, n° 013, mars 2016, 8 p.

La présente étude exploite les données recueillies par la Dares lors de son enquête « Conditions de travail 2013 ». Il apparaît que, globalement, les politiques de prévention des risques professionnels ont été moins actives dans la fonction publique et dans les petits et moyens établissements du secteur marchand et associatif. En ce qui concerne les risques psychosociaux, 24 % des établissements ont pris des mesures de prévention à dimension collective, et 22 % des mesures d'ordre individuel. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) demeure peu présent puisque seuls 46 % des responsables d'établissements disent avoir élaboré ou actualisé un DUER au cours des 12 mois précédant la réalisation de cette enquête. Dans la fonction publique, cette évaluation des risques n'est pas toujours disponible : 75 % des établissements de la FPH l'ont faite, contre 51 % des établissements de la FPE et 33 % des collectivités territoriales.

Fonction publique

Formation

Recrutement

Fonction publique : les écoles vont élaborer leur « programme d'ouverture à la diversité ».

Localtis.info, 3 mars 2016.- 1 p.

Une mission de coordination de « l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes d'action des écoles de service public des trois versants de la fonction publique » a été confiée, le 24 février 2016, à M. Olivier Rousselle, conseiller d'État. Elle vise, à partir d'un diagnostic, à dresser le bilan des actions menées pour permettre la diversité des recrutements et à identifier les pistes d'amélioration. Un document de synthèse sera établi et des recommandations formulées.

Les dispositions visant à diversifier les recrutements et les profils pourraient être présentées au Conseil commun de la fonction publique le 15 mars et intégrées au projet de loi « Égalité et citoyenneté » qui sera présenté en Conseil des ministres le 6 avril 2016.

Formation

Filière médico-sociale

Scolarisation des élèves handicapés : un partenariat pour mieux former les professionnels.

Localtis.info, 11 mars 2016.- 1 p.

Une convention pluriannuelle a été signée entre différents acteurs dont le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) afin de lancer un programme de formation à destination des professionnels de différentes structures concourant à la scolarisation d'élèves handicapés. Ce dispositif

visé à développer les coopérations entre les cadres et les professionnels des établissements et services médico-sociaux, du ministère de l'éducation nationale, des maisons départementales des personnes handicapées et des agences régionales de santé.

Hygiène et sécurité

Médecine professionnelle et préventive Santé

Les mesures RH et santé au travail de la loi santé.

Liaisons sociales, 21 mars 2016, 3 p.

Ce dossier présente les mesures contenues dans la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de « modernisation de notre système de santé » et, notamment, les mesures impactant les employeurs. Ainsi, le vapotage est-il interdit dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. *A contrario*, l'usage de la cigarette électronique dans les lieux de travail non fermés et non couverts n'est pas interdit. Un décret d'application devrait préciser les conditions d'application de l'interdiction de vapoter. Une autre mesure concerne les absences et la protection des salariées recourant à la procréation médicalement assistée (PMA). Le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin bénéficie également, s'il est salarié, d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires, et ce, pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Par ailleurs, dans le domaine de la médecine du travail, la loi santé facilite l'exercice de cette médecine en autorisant les collaborateurs médecins à remplir les fonctions de médecins du travail. Enfin, la mission de prévention des CHSCT est reconnue légalement (article L. 4612-1 du code du travail).

Marchés publics

Obligation de désintéressement

Nouveau droit des marchés publics : Bercy apporte des précisions.

Localtis.info, 25 mars 2016.- 2 p.

Alors que la parution de deux décrets d'application de la nouvelle réglementation relative aux marchés publics est proche, l'ordonnance du 23 juillet 2015 transposant les directives européennes pourrait être modifiée dans le cadre de sa ratification. Un amendement relatif au délit de favoritisme devrait être déposé.

Rémunération

Entre 2013 et 2014, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants dans la FPT, de 0,4 % dans la FPH et baisse de 0,2 % dans la FPE.

Informations rapides (Insee), n°79, 24 mars 2016.- 2 p.

S'appuyant sur des données provisoires, cette étude indique qu'en euros courants, le salaire net moyen a augmenté, entre 2013 et 2014, de 0,3 % dans la fonction publique de l'Etat (tous

statuts confondus), de 1,4 % dans la fonction publique territoriale (hors militaires et assistants maternels et familiaux) et de 0,9 % dans la fonction publique hospitalière. Les différences salariales entre les trois fonctions publiques résultent principalement de leur structure.

En 2014, le salaire net moyen pour une durée de travail à temps plein s'élevait à 1 880 euros dans la fonction publique territoriale.

Retraite

L'augmentation de l'âge de départ à la retraite des affiliés de la CNRACL : mesure à travers différents indicateurs.

Questions retraite et solidarité : les Études, n°14, janvier 2016.- 12 p.

Depuis les années 2000, les différentes réformes et les évolutions démographiques ont eu pour conséquence une importante variabilité d'une année sur l'autre du nombre de départs en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Du fait de la réforme de 2010, les départs anticipés pour carrière longue ont connu une forte augmentation en 2013 et en 2014 et l'augmentation de l'âge moyen de départ s'est accélérée. Il est ainsi passé de 57 à 60,7 ans entre 2000 et 2014.

Ces âges moyens de départ varient selon les générations qui se trouvent confrontées à des paramètres de calcul des pensions et d'âge d'ouverture des droits différents.

Cette tendance à l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite devrait se poursuivre jusqu'en 2017.

Télétravail

Restauration du personnel

L'Urssaf précise que les salariés en télétravail doivent bénéficier des titres-restaurants.

Liaisons sociales, 1^{er} avril 2016, p. 4.

L'Urssaf rappelle, sur son site internet, que le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits que les autres salariés et qu'il doit, à ce titre, bénéficier d'un ticket-restaurant par journée travaillée si celle-ci est organisée en deux séquences entrecoupées d'une pause pour le repas.

Traitement

Dégel du point d'indice : un petit coup de pouce ne fait pas le printemps.

Localtis.info, 18 mars 2016.- 2 p.

Cet article fait état des réactions des organisations syndicales à l'augmentation du point d'indice annoncée par la ministre de la fonction publique.

D'après des informations communiquées par le président de l'Association des DRH des grandes collectivités, cette augmentation induirait une hausse de 15 euros pour les agents de catégorie C en milieu de grille. La deuxième augmentation prévue en 2017, sera affectée, quant à elle, par la hausse de la retenue pour la pension de retraite.

Le salaire des fonctionnaires augmentera de 1,2 % d'ici à février 2017.

Acteurspublics.com, 17 mars 2016.- 2 p.

Le 17 mars dernier, la ministre de la fonction publique a annoncé une augmentation du point d'indice des fonctionnaires de 1,2 %. Une première hausse de 0,6 % interviendra au 1^{er} juillet prochain et une deuxième hausse, également de 0,6 %, prendra effet au 1^{er} mars 2017.

Traitement

Primes et indemnités

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

La Lettre de l'employeur territorial, n°1481, 8 mars 2016, pp. 6-7.

Le Conseil commun de la fonction publique a examiné, le 8 février dernier, un projet de décret visant à transférer une partie des primes perçues par les fonctionnaires dans le traitement indiciaire.

Face aux difficultés dues à la complexité des régimes indemnitaires, il est convenu de ne pas modifier le montant de chaque prime sur le bulletin de salaire mais de matérialiser ce transfert par une retenue.

Seules les primes fonctionnelles seront concernées et ce système ne devrait pas entraîner de perte de revenus pour les agents.

Des dispositions sont prévues pour les fonctionnaires ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire dans le cadre du protocole d'accord sur la modernisation des parcours professionnels.

Travailleurs handicapés

Le FIPHP veut pérenniser son action.

Localtis.info, 16 mars 2016.- 2 p.

Faisant le bilan de sa mandature 2013-2016, le président du comité national du FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) a indiqué que le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique est en augmentation et s'élève à 6,22 % pour la fonction publique territoriale.

Ce chiffre s'explique par le nombre important de conventions passées avec les collectivités et les centres de gestion et par la mise en œuvre de solutions innovantes.

Le président du comité a également évoqué l'impact de la réforme territoriale et, au vu des départs en retraite à prévoir, préconise le recrutement de personnes handicapées dans le cadre de l'apprentissage. ■

Les ouvrages du CIG 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 €



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 €

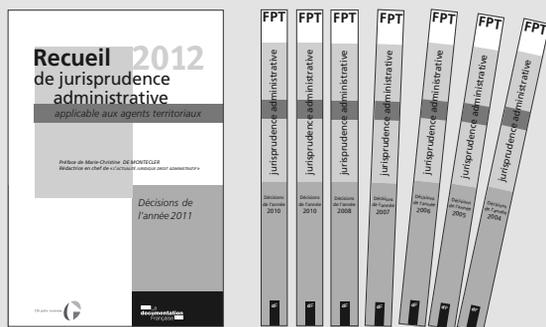


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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 €



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 €

En vente :

La
documentation
Française

- À La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 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

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
ISSN 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Prix : 19,90 €