iaj
Les informations administratives et juridiques
Fonction publique territoriale

DOSSIER

Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT

Les cotisations au 1er janvier 2017

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination

3 303330 611944

n° 1 - janvier 2017

La documentation Française

CIG petite couronne

CIG petite couronne

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

1, rue Lucienne Gérain 93698 Pantin CEDEX
tél : 01 56 96 80 80
info@cig929394.fr
www.cig929394.fr

Directeur de la publication
Jacques Alain Benisti

Conception, rédaction, documentation
et mise en pages
Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires juridiques

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

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Véronique Leyral

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA
Paris, 2017
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 1er 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 ».

Sommaire

n° 1 › janvier 2017

Statut commenté

DOSSIER

2 Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux

STATUT AU QUOTIDIEN

18 Mise en œuvre de la loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT

22 Les cotisations au 1er janvier 2017

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

28 Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination

Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

33 Textes

46 Documents parlementaires

48 Jurisprudence

50 Chronique de jurisprudence

51 Presse et livres

DOSSIER

Le congé bonifié
des fonctionnaires territoriaux

L'article 57 1° (2e alinéa) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet aux fonctionnaires territoriaux originaires des départements d'outre-mer et de la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant leurs fonctions en métropole de bénéficier du régime des congés bonifiés institué dans la fonction publique de l'État.

Sous certaines conditions, ce type de congés ouvre droit à une bonification de trente jours consécutifs de congés qui s'ajoute aux congés annuels de droit commun, ainsi qu'à la prise en charge des frais de voyage par l'administration et au versement d'une « indemnité de cherté de vie » pendant la durée du séjour.

Le congé bonifié a pour but de permettre aux agents territoriaux originaires d'outre-mer de renouer régulièrement, en dépit de leur éloignement, avec leurs attaches familiales et culturelles.

Jusqu'en 1994, les frais liés aux congés bonifiés des fonctionnaires territoriaux étaient pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). L'État remboursait au CNFPT les sommes correspondant à ces frais sous la forme d'une dotation spécifique qui était intégrée dans la dotation globale de fonctionnement (1).

Depuis le 1er janvier 1995, par suite de la modification de l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi n°94-1134

(1) Rapport d'information du 25 septembre 2003 sur la fonction publique de l'État et la fonction publique locale outre-mer, Marc Laffineur, document de l'Assemblée nationale n°1094.

du 27 décembre 1994 (2), la charge financière de ces frais est directement supportée par les employeurs territoriaux.

Une réforme des congés bonifiés, comportant notamment une clarification de ses conditions d'accès, avait été annoncée en 2008 (3). Cette réforme, qui devait faire l'objet d'une concertation approfondie avec les organisations syndicales de fonctionnaires, n'a jusqu'à présent pas abouti.

Le décret n°88-168 du 15 février 1988 (4) pris pour l'application de l'article 57 1° de la loi du 26 janvier 1984 aligne les modalités de mise en œuvre du régime de congé bonifié des fonctionnaires territoriaux sur celles prévues pour les agents de l'État par les articles 1er à 11 du décret n°78-399 du 20 mars 1978 (5), sous réserve de certaines règles particulières.

Les articles visés en renvoi par ce décret ne sont toutefois pas tous transposables aux fonctionnaires territoriaux car ils recouvrent plusieurs cas d'accès à la bonification propres à la fonction publique de l'État, qui concernent notamment les fonctionnaires de l'État dont la résidence habituelle est située :

– en métropole et qui exercent leurs fonctions dans un département d'outre-mer,
– dans un département d'outre-mer et qui sont affectés dans le même département d'outre-mer,
– dans un département d'outre-mer et qui exercent leurs fonctions dans un autre département d'outre-mer.

Outre la jurisprudence administrative, plusieurs circulaires ont apporté des précisions utiles sur la mise en œuvre de ce dispositif :

– la circulaire ministérielle du 16 août 1978 concernant l'application du décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État,
– la circulaire ministérielle n°2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.

(2) Loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

(3) Questions écrites n°44945 du 24 mars 2009 (A.N.) et n°07378 du 12 février 2009 (S).

(4) Décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(5) Décret n°78-399 du 20 mars 1978 modifié relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État.

Seront successivement présentés dans ce dossier :
– le champ d'application du congé bonifié,
– les caractéristiques de ce congé,
– les avantages qui lui sont attachés.

Le champ d'application du congé bonifié

Le congé bonifié est accessible au fonctionnaire titulaire originaire d'une collectivité d'outre-mer en position d'activité ou, dans certains cas de détachement, qui a conservé sa résidence habituelle dans son territoire d'origine.

Les fonctionnaires éligibles

• Le territoire d'origine

Le congé bonifié est ouvert au fonctionnaire territorial, exerçant ses fonctions en métropole, originaire de l'un des départements suivants :
– la Guadeloupe,
– la Guyane,
– la Martinique,
– Mayotte,
– la Réunion.

Il est également accessible aux agents originaires de l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon, qui constitue une collectivité d'outre-mer (6) mais qui est assimilé à un département d'outre-mer au regard du régime des congés bonifiés.

S'agissant de la collectivité de Mayotte, devenue un département d'outre-mer en mars 2011 en application de la loi organique n° 2010-1486 du 7 décembre 2010 (7), le régime des congés bonifiés est applicable aux fonctionnaires territoriaux originaires de ce département depuis la publication du décret 2014-729 du 27 juin 2014 (8). Antérieurement, ils bénéficiaient d'un congé spécifique. Ce décret prévoit des dispositions dérogatoires, à titre transitoire, pour les agents originaires de Mayotte ayant ou non acquis avant le 1er juillet 2014 des droits à congé spécifique.

(6) Article LO6411-1 du CGCT.

(7) Article LO3511-1 du CGCT.

(8) Décret n°2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et les fonctionnaires.

Les fonctionnaires originaires des territoires d'outre-mer (terres australes et antarctiques françaises) et des Îles éparses de l'Océan Indien n'entrent pas dans le champ d'application des congés bonifiés.

• La qualité de fonctionnaire titulaire

Seuls les fonctionnaires titulaires d'un grade sont éligibles au congé bonifié. Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels ne peuvent y prétendre.

Dans le cas des fonctionnaires stagiaires, le second alinéa de l'article 57 1° de la loi du 26 janvier 1984 est en effet exclu de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 (9) qui détermine les congés auxquels ont droit ces fonctionnaires. Ce principe s'applique également au fonctionnaire titulaire détaché pour stage dans un nouveau cadre d'emplois.

Les agents contractuels ne peuvent prétendre au congé bonifié

S'agissant des agents contractuels, l'exclusion du champ des congés bonifiés résulte de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Le second alinéa de l'article 57 1° ne fait en effet pas partie des dispositions statutaires qui leur sont applicables en vertu de cet article.

• La position

Le fonctionnaire placé en position d'activité peut prétendre au congé bonifié quelles que soient les modalités d'exercice des fonctions (10).

Concernant les agents nommés dans des emplois à temps non complet, le décret du 20 mars 1991 ouvre l'accès au congé bonifié aussi bien aux fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois (ceux dont la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à 17 heures 30) qu'aux fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois (ceux dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 17 heures 30) (11).

S'agissant des fonctionnaires exerçant leur service à temps partiel, le bénéfice du congé bonifié résulte de l'article 9 du décret du 29 juillet 2004 (12) qui aligne leurs droits à congés sur ceux des fonctionnaires accomplissant un service à temps plein.

Le fonctionnaire territorial placé en position de détachement est assujetti aux règles régissant la fonction ou l'emploi qu'il exerce par l'effet du détachement, conformément au principe posé par les articles 64 et 66 de la loi du 26 janvier 1984. Dès lors, s'il est détaché dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, il bénéficie des mêmes droits à congés que les fonctionnaires territoriaux en activité. Dans l'hypothèse d'un détachement au sein d'une autre fonction publique (FPE ou FPH) le fonctionnaire territorial pourra prétendre au congé bonifié selon les dispositions statutaires en vigueur dans l'administration d'accueil, sous réserve d'une décision favorable prise par cette dernière. Enfin, si le détachement a lieu auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé, d'un groupement d'intérêt public ou encore d'une association, le fonctionnaire ne relève plus des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 relatives aux congés. Un éventuel accès au congé bonifié ou à un dispositif similaire est alors déterminé au regard de la réglementation applicable dans la structure d'accueil.

Dans l'hypothèse d'une mise à disposition, le fonctionnaire demeure en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et peut donc accéder au congé bonifié. La décision d'octroi relève toutefois de l'administration ou de l'organisme d'accueil (13), compétente pour prendre les décisions relatives aux congés annuels (14).

Les fonctionnaires placés dans les autres positions statutaires énoncées par l'article 12 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 – disponibilité et congé parental – ne sont pas concernés par la bonification.

(9) Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(10) Par exemple, l'agent bénéficiaire d'une décharge d'activité pour mandat syndical est réputé être en position d'activité.

(11) Articles 12 et 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

(12) Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

(13) Article 6-I, décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux.

(14) Sous réserve des cas de dérogation prévus par l'article 6-I du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 :
- en cas de pluralité d'organismes d'accueil,
- si la mise à disposition est effectuée pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps,
- si la mise à disposition est prononcée auprès d'un des organismes mentionnés par le cinquième alinéa de l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984 (notamment, les organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique des collectivités territoriales).

La détermination du lieu de résidence habituelle

Le congé bonifié bénéficie au fonctionnaire territorial qui apporte la preuve qu'il a conservé sa résidence habituelle dans sa collectivité d'outre-mer d'origine.

• Le principe

À l'appui de sa demande, le fonctionnaire doit démontrer que la collectivité d'outre-mer pour laquelle il sollicite l'octroi d'un congé bonifié constitue son lieu de résidence habituelle au sens de l'article 3 du décret du 20 mars 1978 précité, c'est-à-dire celui où se trouve *« le centre de ses intérêts moraux et matériels »*.

Le fonctionnaire doit apporter la preuve que sa résidence habituelle est située outre-mer

La circulaire du 3 janvier 2007 précise que l'examen du dossier de l'agent doit révéler que la *« résidence habituelle »* invoquée pour demander le congé bonifié est bien le *« centre de ses intérêts matériels et moraux »*.

En l'état actuel des textes, aucune disposition législative ou réglementaire ne définit cette notion. Il appartient à l'autorité territoriale de procéder à un examen d'ensemble de la situation de chaque agent et de déterminer, sous le contrôle du juge, le centre de ses intérêts moraux et matériels.

La circulaire ministérielle du 3 janvier 2007 précitée recense les différents critères, issus notamment de la jurisprudence, pouvant servir à la détermination de cette notion.

Ces principaux critères sont :

– le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches,
– le domicile avant l'entrée dans l'administration,
– les biens fonciers situés sur le lieu de la résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire,
– le lieu de naissance de l'agent,
– le bénéfice antérieur d'un congé bonifié.

Liste indicative des pièces justificatives pour chaque critère d'appréciation
(Source : circulaire ministérielle n°44000 du 19 juin 2014)

CRITÈRES D'APPRÉCIATION	EXEMPLE DE PIÈCES JUSTIFICATIVES
Résidence des père et mère ou, à défaut, des parents les plus proches sur le territoire considéré	Pièce d'identité, titre de propriété, taxe foncière, bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, etc.
Biens fonciers situés sur le territoire considéré dont le fonctionnaire est locataire ou propriétaire	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, titre de propriété, taxe foncière,etc.
Résidence sur le territoire considéré avant l'entrée dans la fonction publique	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, etc.
Lieu de naissance du fonctionnaire sur le territoire considéré	Pièce d'identité, extrait d'acte de naissance, etc.
Comptes bancaires, d'épargne ou postaux dont le fonctionnaire est titulaire sur le territoire considéré	Relevé d'identité bancaire, etc.
Paiement par le fonctionnaire de certains impôts, notamment l'impôt sur le revenu, sur le territoire considéré	Avis d'imposition
Inscription du fonctionnaire sur les listes électorales d'une commune sur le territoire considéré	Carte d'électeur, etc.
Naissance des enfants sur le territoire considéré	Pièce d'identité du/des enfant (s), extrait d'acte de naissance, etc.
Études effectuées par le fonctionnaire et/ou ses enfants sur le territoire considéré	Diplôme (s), certificat (s) de scolarité, etc.

Les critères complémentaires dégagés par le juge administratif, et cités par la circulaire, sont :

– le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent, leur degré de parenté avec lui, leur âge, leur activité, et le cas échéant leur état de santé,

– le lieu où le fonctionnaire est titulaire de comptes bancaires, d'épargnes ou postaux,

– la commune où le fonctionnaire paye certains impôts, en particulier l'impôt sur le revenu,

– les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle,

– le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales,

– le lieu de naissance des enfants,

– le lieu où le fonctionnaire et/ou ses enfants ont réalisé leur scolarité ou leurs études,

– la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré,

– la fréquence des voyages que l'agent a pu effectuer vers le territoire considéré,

– la durée des séjours sur le territoire considéré.

Le Conseil d'État a récemment indiqué que la localisation du centre des intérêts moraux et matériels du conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité pouvait également être prise en considération pour apprécier la localisation du centre des intérêts moraux et matériels du fonctionnaire qui sollicite l'octroi d'un congé bonifié **(15)**.

Le centre des intérêts moraux et matériels doit être apprécié au cas par cas selon la méthode du faisceau d'indices. Le fonctionnaire ne doit pas obligatoirement remplir de manière cumulative l'ensemble des critères. Il suffit qu'il réunisse plusieurs d'entre eux pour que, au regard de sa situation individuelle, il puisse être considéré comme ayant conservé le centre de ses intérêts dans sa collectivité d'outre-mer.

Aucun des critères n'est suffisant pour caractériser à lui seul la conservation du centre des intérêts moraux et matériels outre-mer.

De la même manière, l'absence de l'un de ces critères ne peut justifier, à elle seule, une décision de refus de congé bonifié. Le juge a ainsi considéré comme illégal le refus d'octroi d'un congé bonifié fondé sur le seul motif que l'intéressé – originaire de l'île de la Réunion – n'avait pas effectué sa scolarité à la Réunion **(16)**.

Si l'octroi antérieur d'un congé bonifié peut être pris en considération, cet élément n'ouvre pas droit de manière automatique au bénéfice d'un nouveau congé **(17)**. L'attribution tous les trois ans d'un congé bonifié ne peut avoir pour effet de créer des droits acquis **(18)**.

La localisation du centre des intérêts moraux et matériels pouvant varier dans le temps, elle doit être appréciée à la date à laquelle l'autorité administrative se prononce sur la demande d'octroi du congé bonifié et non à celle de la titularisation **(19)**.

Au titre des éléments de preuve fournis par l'agent afin d'établir qu'il a conservé le centre de ses intérêts moraux et matériels outre-mer, une circulaire du 19 juin 2014 **(20)** propose une liste des pièces justificatives afférentes à chaque critère d'appréciation à laquelle les gestionnaires peuvent se référer à titre indicatif (voir encadré page précédente).

• Les applications jurisprudentielles

À l'examen de la jurisprudence, le juge apprécie de manière circonstanciée la notion de centre des intérêts moraux et matériels. Pour se déterminer, il se fonde sur un ensemble de critères qui peuvent varier selon les éléments propres à chaque espèce. Certains critères, comme le temps pendant lequel l'agent a vécu outre-mer, sa durée de résidence en métropole, sa situation familiale et notamment le fait qu'il ait fondé un foyer en métropole, sa volonté ou non de trouver un poste dans son département d'origine, paraissent le plus souvent déterminants (voir encadrés pages suivantes).

La localisation du centre des intérêts moraux et matériels, au regard des éléments de fait invoqués par l'agent, relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. Cette question ne peut être discutée devant le juge de cassation **(21)**.

(15) Conseil d'État, 27 mars 2013, req. n°354426.

(16) Cour administrative d'appel de Paris, 4 novembre 2005, req. n°02PA01115.

(17) Cour administrative d'appel de Versailles, 7 avril 2016, req. n°14VE03202.

(18) Conseil d'État, 23 septembre 1996, req. n°139557.

(19) Conseil d'État, 30 juin 2010, req. n°304456.

(20) Circulaire ministérielle n°44000 du 19 juin 2014 relative à la détermination du centre des intérêts matériels et moraux des officiers et sous-officiers de la gendarmerie nationale.

(21) Conseil d'État, 30 juin 2010, req. n°30456.

Transfert des intérêts moraux et matériels en métropole

Conditions d'octroi du congé bonifié non remplies

• Le fonctionnaire, originaire de la Martinique, arrivé en métropole avec sa mère à l'âge de 9 ans, qui y a terminé ses études puis a exercé une activité professionnelle dans le secteur privé avant d'être recruté par l'administration, et réside en métropole depuis 14 ans, doit être considéré comme ayant transféré le centre de ses intérêts matériels et moraux en métropole, en dépit du fait que d'autres membres de sa famille se trouvent à la Martinique où il y possède un terrain et qu'il s'y est rendu à plusieurs reprises.
(Conseil d'État, 19 novembre 1993, req. n°122172)

• L'agent originaire de la Martinique, arrivé en métropole à l'âge de 17 ans, qui y a été recruté sur concours par l'administration, s'y est marié et a eu un enfant, et séjourne en métropole depuis 18 ans doit être regardé comme ayant transféré le centre de ses intérêts moraux et matériels en métropole quand bien même il a effectué sa scolarité en Martinique où résident ses parents et a transféré dans ce département un livret A de la Poste postérieurement à la décision de refus du congé bonifié, qu'il y a effectué de nombreux séjours et ne possède pas de bien immobilier en métropole.
(Cour administrative d'appel de Paris, 26 avril 2005, req. n°01PA02713 et 03PA03063)

• Le fonctionnaire, né à la Réunion en 1973, qui a suivi sa mère en métropole dès l'âge de 11 ans puis est entré dans l'administration en 1994, à l'âge de 21 ans, n'a pas conservé le centre de ses intérêts moraux et matériels dans ce département alors même que d'autres membres de sa famille proche résident à la Réunion et qu'il aurait effectué des demandes de mutations pour ce département.
(Cour administrative d'appel de Paris, 9 mars 2004, req. n°00PA02719)

• Le fonctionnaire originaire de la Guadeloupe, où il a suivi l'ensemble de sa scolarité, a effectué son service national et où résident sa mère et ses frères et sœurs, qui est arrivé en France métropolitaine à l'âge de 25 ans pour effectuer une formation avant d'entrer l'année suivante dans la fonction publique et n'a jamais travaillé en Guadeloupe, qui vit en concubinage depuis 10 ans et a deux enfants nés en métropole, qui n'a présenté aucune demande de mutation pour retourner en Guadeloupe et n'est pas inscrit sur les listes électorales de ce département d'outre-mer doit être regardé comme ayant fixé le centre de ses intérêts matériels et moraux en métropole. Les circonstances qu'il possède un compte bancaire en Guadeloupe présentant un fonctionnement normal, qu'il a procédé au remboursement d'un prêt contracté par son père décédé, qu'il y possède une maison en construction et qu'il a antérieurement bénéficié à trois reprises d'un congé bonifié ne suffisent pas à établir qu'il a conservé le centre de ses intérêts matériels et moraux en Guadeloupe.
(Cour administrative d'appel de Nancy, 15 octobre 2015, req. n°14NC01286)

• L'agent né à la Réunion où il a résidé jusqu'à l'âge de 35 ans, puis qui a épousé un conjoint né en métropole où le couple vit depuis lors, qui a eu un enfant en métropole et a été employé par une commune en qualité d'agent contractuel par un contrat renouvelé à plusieurs reprises, puis titularisé, doit être considéré comme ayant fixé le centre de ses intérêts moraux et matériels en métropole sans qu'y fasse obstacle la circonstance que sa mère et ses frères et sœurs habitent la Réunion, où il possède en copropriété des terrains acquis par héritage.
(Conseil d'État, 27 octobre 2004, req. n°261368)

• L'agent originaire de la Guadeloupe, qui est venu en métropole à l'âge de 9 ans avec ses parents, y a effectué sa scolarité et poursuivi ses études avant d'entrer dans l'administration, qui s'est marié en métropole où ses enfants sont nés doit être considéré comme ayant fixé le centre de ses intérêts matériels et moraux en métropole. Les seules circonstances qu'il a hérité de biens immobiliers et sollicité chaque année sa mutation à la Guadeloupe ne sont pas de nature à établir que l'intéressé aurait transféré dans ce département le centre de ses intérêts matériels et moraux.
(Conseil d'État, 30 juin 2010, req. n°304456)

• L'agent né en Martinique où il a vécu les deux premières années de sa vie, puis a résidé et effectué ensuite la majeure partie de sa scolarité en Guyane où étaient affectés ses parents et où sa mère réside encore, tandis que son père est retourné vivre en Martinique, qui a achevé ses études en Martinique avant d'intégrer l'administration et d'être affecté en métropole ne saurait être regardé comme possédant le centre de ses intérêts matériels et moraux dans ce département, eu égard notamment à la circonstance qu'il a passé la majeure partie de sa vie en Guyane et n'a séjourné que peu d'années en Martinique.
(Cour administrative d'appel de Paris, 26 mai 2015, req. n°14PA04370)

• L'agent originaire de La Réunion, arrivé en France métropolitaine à l'âge de 9 ans avec ses parents où il a fini sa scolarité avant d'être recruté par une commune, qui s'est marié en métropole où ses enfants sont nés et scolarisés, est propriétaire d'un bien immobilier en métropole et ne possède aucun bien à La Réunion doit être considéré comme ayant fixé le centre de ses intérêts matériels et moraux en métropole en dépit du fait qu'il a bénéficié à sept reprises d'un congé bonifié et que ses parents et des membres de sa fratrie habitent à La Réunion.
(Cour administrative d'appel de Versailles, 7 avril 2016, req. n°14VE03202)

(suite de la page 7)

• La fonctionnaire originaire de la Réunion, qui s'y est mariée avec un français originaire de la métropole, qui a quitté son département d'origine pour la métropole à l'âge de 8 ans et n'y est retournée qu'une seule fois en bénéficiant d'un congé bonifié, qui a eu trois enfants dont l'aîné est né à la Réunion et les deux autres en métropole, qui n'établit ni même ne soutient être entrée dans l'administration française dans la suite immédiate de son départ de la Réunion, ni avoir manifesté une volonté d'y retourner notamment à l'occasion de ses demandes de mutation et ses affectations, ne peut être regardée comme démontrant que le centre de ses intérêts matériels et moraux se situait sur l'île de la Réunion.
(Cour administrative d'appel de Marseille, 27 novembre 2015, req. n°14MA01824)

• Le fonctionnaire né en Guadeloupe, qui y a suivi l'ensemble de ses études et où ses frères et sœurs résident toujours et dont les parents y sont inhumés, qui habite en métropole depuis 20 années et a bénéficié de trois congés bonifiés mais n'a effectué aucun séjour en Guadeloupe en dehors du régime des congés bonifiés, n'a présenté que deux demandes de mutation et a finalement renoncé à la seconde pour accepter un emploi en Ile-de-France n'a pas conservé ses intérêts moraux et matériels dans son département d'origine. S'il soutient être propriétaire en indivision d'un bien immobilier situé en Guadeloupe, il n'en justifie pas par l'unique document fiscal établi au nom de son père défunt. La circonstance qu'il serait titulaire d'un livret A au centre financier de Basse-Terre n'est pas déterminante, dès lors que les documents produits ne font état d'aucun mouvement. Dans ces conditions, le fait qu'il ne soit propriétaire d'aucun bien en métropole ne saurait caractériser une volonté de s'installer en Guadeloupe.
(Cour administrative d'appel de Paris, 19 janvier 2016, req. n°15PA01067)

Conservation du centre des intérêts moraux et matériels Outre-mer

Conditions d'octroi du congé bonifié remplies

• Le fonctionnaire, originaire de la Guadeloupe bien que né à Paris, qui a résidé dans ce département d'outre-mer de l'âge de 2 ans à l'âge de 18 ans, y a passé le baccalauréat avant de poursuivre des études supérieures en métropole puis, après avoir vainement cherché un emploi à la Guadeloupe, a intégré des écoles de formation de l'administration et a été titularisé, dont les parents résident à la Guadeloupe où ils sont propriétaires, et qui a présenté sans succès plusieurs demandes de mutation dans son département d'origine a conservé le centre de ses intérêts matériels et moraux à la Guadeloupe quand bien même il réside depuis treize ans en métropole.
(Conseil d'État, 23 septembre 1996, req. n°152772)

• L'agent né en Martinique où il a suivi toute sa scolarité, dont l'époux est également originaire et où leurs deux familles résident, qui séjournait en métropole depuis six ans et y avait fondé un foyer, et qui avait ouvert un compte d'épargne à la Martinique et présenté une demande d'emploi dans un centre hospitalier de ce département d'outre-mer qui n'a pas abouti doit être considéré comme ayant conservé le centre de ses intérêts matériels et moraux en Martinique.
(Cour administrative d'appel de Paris, 17 décembre 1998, req. n°97PA01644)

• Le fonctionnaire originaire de la Martinique qui a vécu dans ce département jusqu'à son départ en métropole afin d'achever ses études, puis est entré dans l'administration, dont l'ensemble de la famille réside en Martinique où il retourne régulièrement et qui a déjà obtenu un congé bonifié antérieurement, a conservé le centre de ses intérêts matériels et moraux dans ce département d'outre-mer quand bien même il dispose d'un compte bancaire ouvert en métropole.
(Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 octobre 2005, req. n°03BX01345)

• L'agent né en Guadeloupe, qui y a réalisé sa scolarité et y a été affecté pendant dix ans avant de demander sa mutation en métropole, qui a conservé dans ce département un compte bancaire et un livret A ainsi que des attaches familiales a gardé le centre de ses intérêts moraux et matériels en Guadeloupe.
(Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n°342247)

• La fonctionnaire originaire de la Réunion, qui n'a vécu en métropole que pendant neuf ans, qui est mère de trois enfants dont le père était également d'origine réunionnaise, et dont toute la famille proche réside à la Réunion, doit être regardée comme ayant le centre de ses intérêts moraux et matériels dans ce département d'outre-mer.
(Conseil d'État, 11 avril 2008, req. n°296121)

Les caractéristiques du congé

Pour obtenir un congé bonifié, le fonctionnaire présente une demande à l'autorité territoriale. Si les conditions légales sont remplies, cette dernière accorde le congé (22). Un refus de congé bonifié doit être motivé dans les conditions fixées par la loi du 11 juillet 1979, codifiée aux articles L. 211-2 et suivants du code des relations entre le public et l'administration (23).

La durée du congé

Le fonctionnaire bénéficie, si les nécessités du service ne s'y opposent pas, de ses droits à congé annuel augmentés d'une bonification de congé d'une durée maximale de trente jours consécutifs. La durée du congé annuel et celle de la bonification sont consécutives (24). Le bénéficiaire du congé perd tout droit à la bonification, ou à la fraction de bonification non utilisée. En outre, la durée du voyage est imputée sur la durée du congé bonifié.

Le caractère consécutif du congé annuel et du congé bonifié, qui doit se combiner avec le dispositif relatif aux congés annuels fixé par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 (25), conduit aux observations suivantes :

➸ La durée maximale du congé bonifié est de 65 jours calendaires se décomposant ainsi : la totalité des droits à congé annuel (5 fois les obligations hebdomadaires de service) auxquels sont ajoutés les samedis, dimanches et jours fériés, augmentés de 30 jours consécutifs de congé (samedis, dimanches et jours fériés inclus) au titre de la bonification. Le principe selon lequel l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs, posé par l'article 4 du décret du 26 novembre 1985, ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié.

L'année du congé bonifié, le fonctionnaire doit consommer la totalité de ses droits à congé annuel

➸ Le fonctionnaire doit, l'année où il bénéficie du congé bonifié, prendre la totalité de ses droits à congé annuel pour une année de service. Le fractionnement du congé annuel n'est alors pas possible.

➸ Les jours de réduction du temps de travail (RTT) n'étant pas assimilables à des jours de congés annuels, ils ne peuvent pas être accolés à un congé bonifié. En revanche, ils peuvent être pris, séparément du congé bonifié, durant l'année d'octroi du congé bonifié (26).

➸ En cas de maladie pendant le congé bonifié, la question se pose de savoir si celle-ci interrompt le congé et dans quelle mesure la partie non utilisée du fait de la maladie peut être reportée à un usage ultérieur.

Pour rappel, il résulte des articles 14 et 15 du décret du 30 juillet 1987 (27) qu'en cas de maladie dûment constatée, le fonctionnaire est placé de droit en congé de maladie, sous réserve de l'envoi à l'autorité territoriale, dans les quarante-huit heures, d'un arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Le Conseil d'État avait jugé que si la maladie survenait pendant une période de congé annuel, période pendant laquelle le fonctionnaire n'exerce pas ses fonctions, il incombait à l'autorité hiérarchique d'apprécier si, eu égard aux incidences qu'aurait le report du congé annuel en cours, l'intérêt du service ne s'opposait pas à l'octroi du congé de maladie (28).

Cette interprétation s'est toutefois révélée incompatible avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qui, sur le fondement de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, a consacré le droit du travailleur, lorsqu'une période de congé annuel coïncide avec un congé de maladie, à récupérer ultérieurement, et dans certaines limites, une période de congé annuel d'une durée équivalente à celle de son congé de maladie (29).

Sur la base de cette jurisprudence, il convient de considérer que si le congé de maladie intervient pendant la période du congé bonifié correspondant au congé annuel, un report de la période de congé non utilisée s'applique dans la limite des nécessités du service. En revanche, si l'arrêt de maladie a lieu durant la période de bonification, on peut s'interroger sur la possibilité d'un tel report dès lors que, ainsi qu'il a été indiqué plus haut, cette période ne peut être fractionnée et qu'elle n'est octroyée à l'agent que dans la mesure où les nécessités du service ne s'y opposent pas.

(22) Article 2 du décret du 15 février 1988.

(23) Circulaire du 28 septembre 1987 relative à la motivation des actes administratifs.

(24) Article 6 du décret du 20 mars 1978.

(25) Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(26) Guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques. Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

(27) Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relative à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

(28) Conseil d'État, 29 décembre 2004, req. n°262006.

(29) Cour de justice de l'Union européenne, 20 janvier 2009, affaires C-350/06 et C-520/06, 21 juin 2012, affaire C-78/11.

On rappellera que l'autorité territoriale a la possibilité de diligenter une contre-visite par un médecin agréé afin qu'il vérifie le bien-fondé du placement en congé maladie. Le contrôle peut s'avérer plus complexe à mettre en œuvre du fait que l'agent ne se trouve pas à son domicile mais sur le lieu de son congé bonifié. Au demeurant, il doit se soumettre à ce contrôle sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

➽ L'autorité territoriale peut demander au fonctionnaire de modifier ses dates de congé bonifié, ou d'en réduire la durée, pour des motifs liés aux nécessités du service.

Pour rappel, selon l'article 3 du décret du 26 novembre 1985, l'autorité territoriale est seule compétente pour fixer le « calendrier » des congés et organiser l'échelonnement des absences de façon à assurer la continuité du service public (30). Dans ce cadre, lorsque les demandes de congé sont concentrées sur une même période et s'avèrent difficilement compatibles avec le fonctionnement normal du service, l'employeur local peut notamment faire valoir la priorité accordée aux agents chargés de famille et proposer aux agents sans charge de famille d'autres dates pour la prise de leur congé bonifié. Il peut aussi, pour les mêmes motifs, réduire le nombre de jours attribués au titre de la bonification (31).

Une réponse ministérielle a toutefois rappelé que les nécessités de service ne sauraient remettre en cause le droit à congé bonifié lui-même, ni occasionner son report au-delà d'une durée raisonnable (32).

Ainsi, il a été jugé que l'insuffisance des places mises à la disposition de l'administration par le transporteur aérien aux dates d'aller et de retour correspondant aux congés bonifiés de ses agents ne peut caractériser une nécessité de service justifiant la réduction de la bonification accordée à un agent (33).

La périodicité du congé

• Le cas général

En vertu de l'article 9 du décret du 20 mars 1978, le droit à congé bonifié est ouvert à l'issue d'une durée minimale de service ininterrompue de trente-six mois. La durée du congé bonifié est incluse dans la durée minimale.

Le droit à congé est acquis à partir du 1er jour du 35e mois de service ininterrompu (34). L'ajout des deux mois de congé bonifié, comptabilisés du 1er jour du 35e mois au dernier jour du 36e mois, totalise la durée de service exigée. Les nouveaux droits à congé sont comptabilisés à partir du 1er jour du 37e mois.

La durée de service requise est calculée à compter de la date de recrutement en qualité de stagiaire ou à compter de la date de titularisation lorsque celle-ci n'est pas précédée d'un stage (35).

Les services accomplis à temps partiel sont assimilés à du temps plein pour la condition de trente-six mois de service ininterrompue (36).

• Les aménagements

La circulaire du 16 août 1978 envisage des possibilités d'anticipation ou de report du congé bonifié notamment pour des motifs liés à la situation familiale de l'agent (37). La situation des personnels des établissements d'enseignement et des centres de formation scolaire fait également l'objet de dispositions particulières.

La possibilité de report

Le bénéficiaire du congé bonifié a la possibilité de différer la date d'exercice de ses droits jusqu'au premier jour du 59e mois de service, à condition que les obligations de service ne s'y opposent pas. Ce report n'entraîne aucune majoration de la bonification.

Quelle que soit la date à laquelle l'agent exerce effectivement son droit à congé bonifié, il commence à acquérir de nouveaux droits à partir du 1er jour du 37e mois de service et ne pourra bénéficier d'un nouveau congé bonifié qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du dernier jour du congé précédent, sous réserve du cas particulier des personnels des établissements d'enseignement (voir plus loin).

La possibilité d'anticipation

À l'inverse, les agents ayant des enfants à charge en cours de scolarité peuvent bénéficier de leur congé bonifié dès le 1er jour du 31e mois de service lorsque cette anticipation

(30) Un dossier a été consacré au « Pouvoir hiérarchique en matière de congés annuels » dans le numéro des *IAJ* d'avril 2008.

(31) Question écrite (A.N.) n°118168 du 27 décembre 2011.

(32) Question écrite (A. N.) n°67372 du 14 juin 2005.

(33) Conseil d'État, 23 septembre 1996, req. n°90506.

(34) Paragraphe 6.1 de la circulaire du 16 août 1978

(35) Circulaire DH/8D n° 193 du 8 juillet 1987 relative à l'application du décret n° 87-482 du 1er juillet 1987 relatif aux congés bonifiés des fonctionnaires hospitaliers en service sur le territoire métropolitain de la France et dont le lieu de résidence habituelle se trouve dans un département d'outre-mer.

(36) Guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques précité.

(37) Voir toutefois Cour administrative d'appel de Lyon, 28 février 2000, req. n°96LY01783.

leur permet de faire coïncider leur congé bonifié avec les grandes vacances scolaires. Ils devront à leur retour achever la période de service de trente-six mois avant de commencer à acquérir de nouveaux droits.

Le cas des personnels affectés dans les établissements d'enseignement ou les centres de formation scolaire

S'agissant des personnels affectés dans les établissements d'enseignement ou les centres de formation scolaire, la période de congé bonifié doit coïncider avec celle des grandes vacances (38). Ce principe est notamment applicable dans la FPT, par exemple aux agents spécialisés des écoles maternelles ou aux assistants d'enseignement artistique dont les fonctions sont étroitement liées aux impératifs du calendrier des vacances scolaires.

L'année scolaire à prendre en compte est celle du lieu d'affectation. Par ailleurs, dans la mesure où la période de congé bonifié est incluse dans celle des grandes vacances, le dernier jour de congé ne peut être postérieur à la date de rentrée scolaire.

Autres aménagements

Dans l'hypothèse d'un ménage de fonctionnaires au sein duquel chaque conjoint a droit, la même année, à un congé bonifié vers des destinations différentes, les deux agents peuvent opter pour l'une ou l'autre des destinations.

Lorsque les deux agents ne bénéficient pas de congé bonifié à des périodicités identiques, ils ne peuvent pas demander un alignement sur la périodicité la plus favorable, mais ils ont, l'un ou l'autre, la possibilité de solliciter un report de leur congé (39).

Des illustrations de ces différents cas de figure sont présentées en annexe, pages 15 à 17.

• Les cas d'assimilation à du temps de service

Toute interruption de service met en principe un terme au décompte d'acquisition des droits au congé bonifié. Les périodes déjà comptabilisées sont perdues car il ne peut être effectué de décompte *prorata temporis* (40). Une nouvelle durée de trente-six mois commence à courir à compter de la reprise de fonctions.

En cas d'interruption du service, les droits à congé bonifié acquis sont en principe perdus

Toutefois, certaines absences liées à des congés ou à des périodes de formation sont assimilées à du temps de service et prises en compte dans le calcul des trente-six mois.

Les périodes de congé

L'article 3 du décret du 15 février 1988 dispose que les différents congés prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 n'interrompent pas la durée minimale de trente-six mois de services, à l'exception du congé maladie de longue durée. Durant ces congés, l'agent continue d'acquérir des droits à congé bonifié.

Dès lors, les périodes d'absence correspondant aux congés suivants doivent être comptabilisées comme du temps de service :

- le congé annuel,
- le congé de maladie ordinaire,
- le congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- le congé de longue maladie,
- le congé pour maternité ou pour adoption,
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- le congé de formation professionnelle,
- le congé pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour bilan de compétences,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,
- le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle,
- le congé pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve.

Le congé de longue durée suspend le décompte d'acquisition des droits à congé bonifié (41). La comptabilisation des trente-six mois de service est donc simplement interrompue pendant la période concernée et reprend à compter du premier jour de la reprise de service.

En revanche, le congé parental prévu par l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que le congé de présence parentale figurant à l'article 60 *sexies* de cette même loi, mettent fin au décompte d'acquisition des droits. Une nouvelle période de trente-six mois de service commence donc à courir à partir du jour de la reprise de fonctions.

(38) Article 8 du décret du 20 mars 1978.

(39) Paragraphe 4.7 de la circulaire du 16 août 1978.

(40) Paragraphe 6.1 de la circulaire du 16 août 1978.

(41) Paragraphe 7.1 de la circulaire du 18 août 1978.

Ce principe est également applicable en cas de placement en position de disponibilité, de mesure d'exclusion temporaire de fonctions ou de suspension pour motif disciplinaire (42) ou encore lorsque l'agent est placé en absence de service fait (43).

S'agissant des autorisations spéciales d'absences susceptibles d'être accordées sur le fondement de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984, la circulaire du 18 août 1978 ne comporte aucune indication. Il est toutefois possible de considérer que dans la mesure où ces autorisations relèvent de la position d'activité et qu'elles ne sont pas prises en compte pour apprécier les droits à congé annuel, elles ne suspendent ni n'interrompent la durée de service de trente-six mois.

Les périodes de formation

L'article 3 du décret du 15 février 1988 énonce que les périodes de stages d'enseignement ou de perfectionnement sont prises en compte pour l'acquisition des droits à congé bonifié.

La circulaire du 25 février 1985 (44), explicitant une disposition identique prévue par le texte applicable aux agents de la fonction publique de l'État (45), a précisé que l'assimilation s'appliquait aux actions de formation professionnelle définies par le décret n°73-563 du 27 juin 1973 (46), à savoir :

– les actions de formation organisées à l'initiative de l'administration en vue de la formation professionnelle continue,

– les cycles de formation, stages ou autres actions offerts ou agréés par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs,

– certaines actions de formation effectuées en vue d'une formation personnelle.

Au regard du dispositif réglementaire actuel organisant la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux (décrets n°2007-1845 du 26 décembre 2007 (47) et n°2008-512 du 29 mai 2008 (48)), sont donc assimilables à du temps de service les actions pouvant être mises en œuvre au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie :

– la formation d'intégration,

– la formation de professionnalisation,

– la formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent,

– la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

– la formation personnelle.

En revanche, le décompte est suspendu pendant le temps passé au titre de la formation initiale dans une école administrative (en qualité d'élève du CNFPT pour la fonction publique territoriale).

Les droits attachés au congé bonifié

Outre la bonification maximale de 30 jours, le bénéficiaire du congé bonifié a droit à la prise en charge de ses frais de voyage ainsi qu'à un supplément de rémunération pendant le congé. Les membres de sa famille peuvent aussi prétendre, sous certaines conditions, à la prise en charge de leur voyage personnel.

• La prise en charge des frais de voyage

Selon les termes de l'article 4 du décret du 20 mars 1978, le fonctionnaire peut bénéficier de la prise en charge par la collectivité territoriale ou l'établissement dont il relève des frais d'un voyage de congé bonifié comportant un aller et retour entre la métropole et la collectivité d'outre-mer où il a sa résidence habituelle. La prise en charge s'effectue dans les conditions prévues par la réglementation relative aux frais de déplacement des fonctionnaires de l'État dans les départements d'outre-mer, en l'occurrence le décret n°53-511 du 21 mai 1953 (49) et le décret n°71-647 du 30 juillet 1971 (50).

(42) Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2007, req. n°04MA01459.

(43) Cour administrative d'appel de Lyon, 28 février 2000, req. n°96LY01783.

(44) Circulaire interministérielle du 25 février 1985 relative à l'application du décret n°85-257 du 19 février 1985 et modifiant la circulaire du 16 août 1978 concernant l'application du décret n°78-399 du 20 mars 1978.

(45) Article 9 (4e alinéa) du décret n°78-399 du 20 mars 1978.

(46) Décret n°73-563 du 27 juin 1973 pris pour l'application des dispositions de l'article 42 de la loi n°71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (abrogé).

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

(48) Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

(49) Décret n°53-511 du 21 mai 1953 relatif aux modalités de remboursement des frais engagés par les personnels civils de l'État à l'occasion de leurs déplacements.

(50) Décret n°71-647 du 30 juillet 1971 fixant les conditions de prise en charge des frais de transport par la voie aérienne engagés par les personnels civils et militaires de l'État et de ses établissements publics ainsi que de certains organismes subventionnés en dehors du territoire métropolitain de la France.

Les frais pris en charge par l'employeur local sont limités au seul transport entre la métropole et la collectivité d'outre-mer concernée et vice versa. Les frais exposés par l'agent pour le transport à l'intérieur du département d'outre-mer, entre deux départements d'outre-mer ou encore entre le domicile et l'aéroport demeurent à sa charge.

Les départements de la Guadeloupe et de la Martinique sont considérés comme formant un même département au regard de la prise en charge des frais de transport **(51)**. Ainsi, un fonctionnaire dont le débarquement s'effectue à la Martinique et l'embarquement pour le retour en métropole en Guadeloupe, ou inversement, bénéficie de la prise en charge.

Outre le transport personnel de l'agent, les frais de transport de son conjoint, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS) peuvent aussi être pris en charge par la collectivité sous réserve que :

– les ressources personnelles de l'intéressé soient inférieures au traitement correspondant à l'indice brut 340 (soit 1 504,21 euros à compter du 1er février 2017),
– et que ces frais ne soient pas pris en charge par son propre employeur.

Dans une espèce relative à la prise en charge des frais de transport du conjoint d'un fonctionnaire bénéficiaire du congé bonifié (lequel exerçait la profession de kinésithérapeute), le Conseil d'État a jugé que les ressources personnelles du conjoint doivent être appréciées sur la base des rémunérations entrant dans les revenus imposables déclarés à l'administration fiscale par l'intéressé, en tenant également compte des dépenses liées à l'exercice de sa profession **(52)**.

Afin d'établir les ressources personnelles de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, l'agent peut produire les derniers bulletins de salaire de l'intéressé ou la déclaration de ses revenus annuels s'il travaille à son compte, ou encore, dans le cas où le conjoint ou concubin est au chômage ou à la retraite, un justificatif du montant de ses allocations chômage ou de sa pension.

Le fonctionnaire peut également prétendre à la prise en charge des frais personnels de transport des enfants à sa charge effective et permanente au sens de la réglementation relative aux prestations familiales (articles L. 513-1 et R. 512-2 du code de la sécurité sociale).

À ce titre, la prise en charge concerne tout enfant du fonctionnaire :

– jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, c'est-à-dire âgé de moins de seize ans révolus,
– après la fin de l'obligation scolaire, et jusqu'à l'âge de vingt ans révolus, dont l'éventuelle rémunération mensuelle n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), multiplié par 169.

Le fonctionnaire bénéficie également de la prise en charge des frais de voyage de ses enfants infirmes « à sa charge » au sens de l'article 196 du code général des Impôts.

En revanche, le juge a précisé que le fonctionnaire divorcé ou séparé dont les enfants étaient confiés à son ex-conjoint ne pouvait prétendre à la prise en charge des frais de voyage de ces derniers, même en cas de versement d'une pension alimentaire **(52)**.

Les frais personnels de transport des ascendants du fonctionnaire ne sont pas pris en charge **(53)**.

La voie aérienne doit être privilégiée, sauf contre-indication médicale dûment justifiée, chaque fois que ce mode de transport s'avère plus direct ou plus économique. La prise en charge s'effectue, dans tous les cas, sur la base du tarif de la classe la plus économique **(55)**.

Le poids total des bagages transportés par voyage ne peut excéder 40 kg par personne, franchise de la compagnie de navigation aérienne comprise **(56)**. On signalera que la franchise appliquée par Air France dans le cadre du congé bonifié est de deux bagages de 23 kg en classe économique **(57)**.

Selon la circulaire du 16 août 1978, le fonctionnaire peut opter en faveur du transport par voie maritime. Dans ce cas, les frais de voyage correspondants sont pris en charge par la collectivité dans la limite de ceux correspondant au transport par voie aérienne. Le remboursement intervient sur production par l'agent d'un justificatif attestant que le voyage a été effectué.

• La majoration de rémunération

En vertu de l'article 11 du décret du 20 mars 1978, les fonctionnaires territoriaux bénéficient pendant leur congé bonifié du régime de rémunération et avantages accessoires applicable aux personnels de l'État en congé administratif dans le territoire considéré.

(51) Article 2 du décret n°78-399 du 20 mars 1978.
(52) Conseil d'État, 23 octobre 1996, req. n°101908.
(53) Conseil d'État, 2 décembre 1991, req. n°81-303.
(54) Article 26 bis du décret n°53-511 du 21 mai 1953.
(55) Le tarif « vols vacances » pratiqué par Air France au moment de l'achat des billets : décret n°71-647 du 30 juillet 1971 et site internet www.service public. fr.
(56) Article 6 du décret n°53-511 du 21 mai 1953.
(57) Question écrite (A. N.) n°5968 du 25 décembre 2012.

Pour les fonctionnaires en congé bonifié dans les départements de la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et la Réunion (58), la rémunération se décompose comme suit :
– le traitement indiciaire habituel, et le cas échéant : le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
– une indemnité supplémentaire dénommée « indemnité de cherté de vie ».

Pour les fonctionnaires percevant l'indemnité de résidence, celle-ci est suspendue pendant le congé car les départements d'outre-mer sont classés en zone 3 (taux de 0 %) **(59)**.

L'indemnité de cherté de vie, qui vise à compenser le coût de la vie supplémentaire dans les départements d'outre-mer, est composée de deux éléments :
– une majoration de 25 % du traitement indiciaire brut **(60)**,
– un complément égal à 15 % pour les départements de la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique **(61)** ou à 10 % **(62)** pour le département de La Réunion, du traitement indiciaire brut.

Les fonctionnaires en congé bonifié à Saint-Pierre-et-Miquelon bénéficient du même régime de rémunération que ceux en congé bonifié aux Antilles **(63)**.

Les fonctionnaires en congé bonifié à Mayotte ne sont pas éligibles à l'indemnité de cherté de vie. Une majoration de traitement a été créée par le décret n°2013-964 du 28 octobre 2013 en faveur des fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière en service dans le département de Mayotte. Toutefois, en l'état actuel des textes, celle-ci n'est pas applicable dans le cadre du congé bonifié.

L'indemnité de cherté de vie est donc égale :
– à 40 % du traitement indiciaire brut de l'agent pour les départements de la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, et à Saint-Pierre-et-Miquelon,
– à 35 % du traitement indiciaire brut pour La Réunion.

Le droit à l'indemnité est décompté sur la durée du séjour en excluant le jour du débarquement et celui de l'embarquement. Elle est donc versée pendant 63 jours au maximum.

La circulaire du 16 août 1978 indique que l'agent perçoit la rémunération afférente au lieu du congé bonifié pendant cette durée – et donc l'indemnité de cherté de vie – même s'il anticipe pour des raisons personnelles son retour en métropole. Il perçoit à nouveau la rémunération attachée à sa résidence administrative à compter du jour où il reprend effectivement son service.

Cependant, le juge administratif a adopté une interprétation contraire en jugeant qu'en cas de retour prématuré en métropole avant la date de fin du congé bonifié initialement fixée, l'agent perd tout droit au versement de l'indemnité de cherté de vie pour la période comprise entre son retour et sa reprise de service **(65)**.

À propos des prélèvements obligatoires, dans le cas des fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale, l'indemnité de cherté de vie est assujettie à la cotisation sociale généralisée (CSG) **(66)**, à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) **(67)** ainsi qu'à la contribution exceptionnelle de solidarité **(68)**. Elle entre aussi dans l'assiette de la cotisation au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) **(69)**.

Dans le cas des fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général de sécurité sociale, l'indemnité de cherté de vie est soumise à l'ensemble des cotisations.

La prise en charge partielle des titres de transport par l'employeur est suspendue durant le mois calendaire intégralement couvert par une période de congé bonifié **(70)**.

---

(58) Décret n°51-725 du 8 juin 1951 relatif au régime de rémunération et avantages accessoires des personnels de l'État en service dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de la Réunion.

(59) Circulaire interministérielle FP/7 n°2000-budget 2b n°01-350 du 14 mai 2001 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État et du ministère de l'économie et des finances relative à la modification des zones d'indemnité de résidence.

(60) Article 3 de la loi n°50-407 du 3 avril 1950 concernant les conditions de rémunération et les avantages divers accordés aux fonctionnaires en service dans les départements de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de La Réunion.

(61) Décret n°57-87 du 28 janvier 1957 portant majoration du complément temporaire alloué aux fonctionnaires de l'État en service dans les départements de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Guyane française.

(62) Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les départements d'outre-mer.

(63) Décret n°78-293 du 10 mars 1978 relatif au régime de rémunération et avantages accessoires des magistrats et des fonctionnaires de l'État en service dans le département de Saint-Pierre-et-Miquelon.

(64) Décret n°2013-964 du 28 octobre 2013 portant création d'une majoration du traitement allouée aux fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière et aux magistrats en service dans le département de Mayotte.

(65) Cour administrative d'appel de Paris, 8 novembre 2004, req. n°01PA03939.

(66) Article L. 136-1 du code de la sécurité sociale.

(67) Article L. 136-2 du code de la sécurité sociale.

(68) Article L. 5423-27 du code du travail.

(69) Article 2 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

(70) Article 6 du décret 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectuent par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

DÉCOMPTE DES DROITS À CONGÉ BONIFIÉ

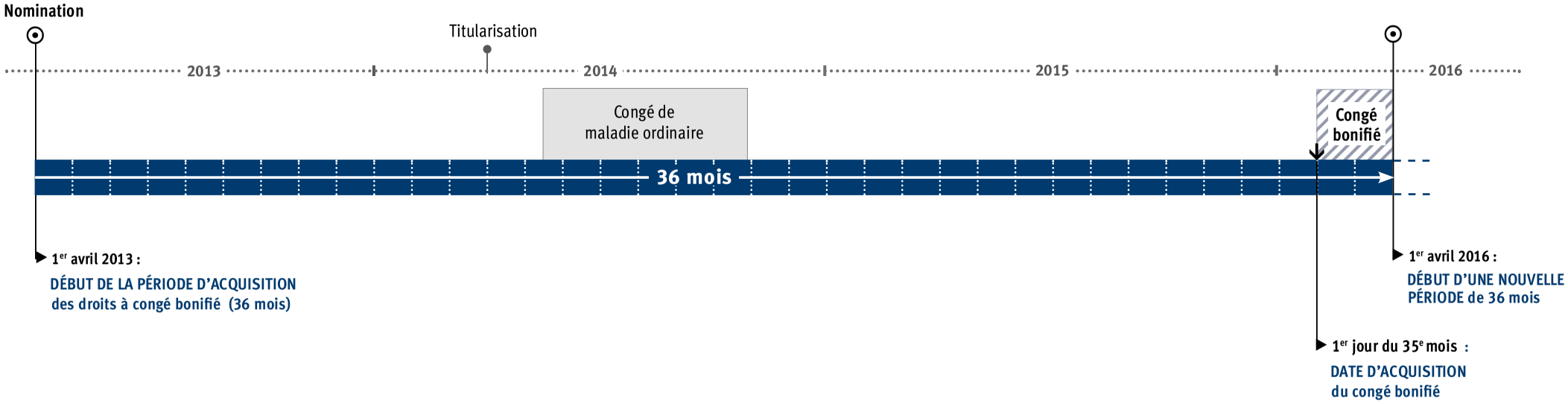
Un fonctionnaire est nommé stagiaire le 1er avril 2013 puis titularisé le 1er avril 2014

- Congé de maladie ordinaire du 15 mai au 30 octobre 2014

➔ **Cette période n'interrompt pas le décompte des 36 mois**

- Congé bonifié du 1er février au 31 mars 2016
- Reprise du service le 1er avril 2016

➔ **À cette date commence une nouvelle période d'acquisition des droits de 36 mois**

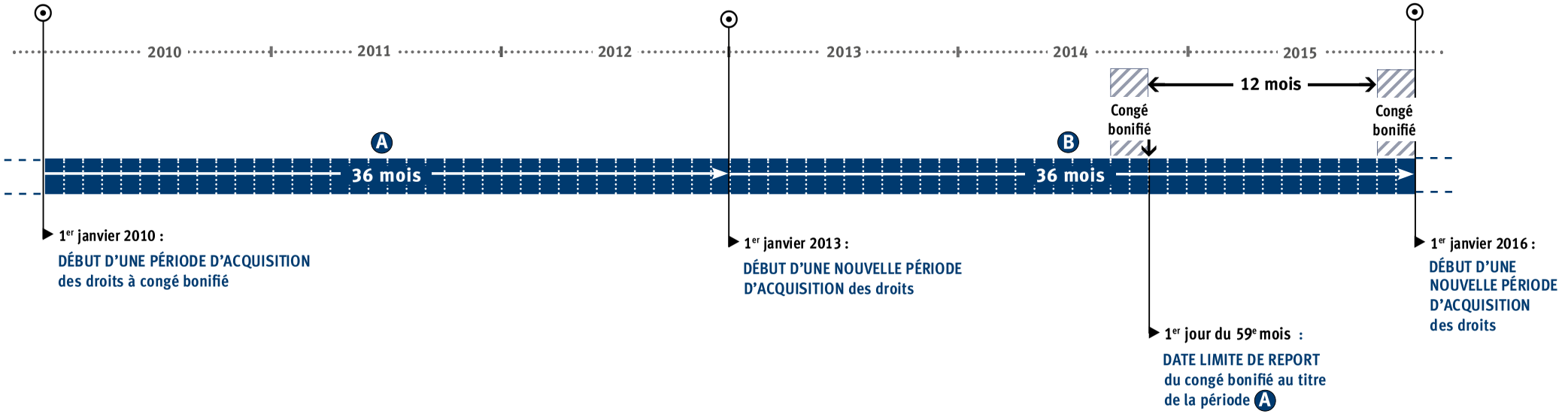


UTILISATION DIFFERÉE DES DROITS À CONGÉ BONIFIÉ

Début d'une période d'acquisition des droits à congé bonifié le 1er janvier 2010

- **Possibilité de report jusqu'au 1er jour du 59e mois de service,** soit le 1er novembre 2014

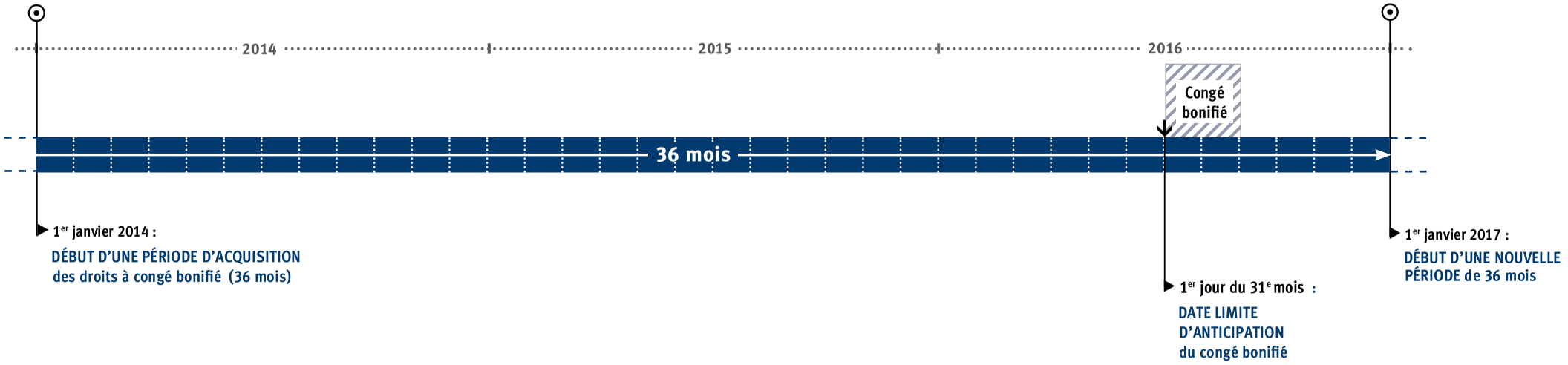
- Nouveau congé bonifié au titre de la période B : **à l'issue d'un délai minimal de 12 mois suivant le dernier jour du congé précédent**



UTILISATION ANTICIPÉE DES DROITS À CONGÉ BONIFIÉ (agents ayant des enfants à charge en cours de scolarité)

Début d'une période d'acquisition des droits à congé bonifié le 1er janvier 2014

- Le fonctionnaire ayant des enfants à charge en cours de scolarité : **possibilité d'anticipation du congé bonifié au 1er jour du 31e mois de service**, soit au 1er juillet 2016



Mise en œuvre de la loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT

Les décrets n°2016-1624 et n°2016-1626 du 29 novembre 2016, publiés au *Journal officiel* du 30 novembre 2016, mettent en œuvre les deux mesures instituées par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (1) relatives au congé pour formation et au crédit de temps syndical des représentants du personnel au sein des CHSCT ou des instances en tenant lieu.
Ces nouvelles règles entrent en vigueur le 1er décembre 2016.

Le congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité

En vertu de l'article 8 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (2), les représentants du personnel au sein de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT ou, comité technique en l'absence de CHSCT) doivent suivre, au cours du premier semestre de leur mandat, une formation d'une durée minimale de cinq jours. Le contenu de cette formation obligatoire, inspiré des dispositions des articles R. 4614-21 à R. 4621-23 du code du travail, a principalement pour finalité de développer l'aptitude des intéressés à déceler et à mesurer les risques professionnels ainsi que leur capacité à analyser les conditions de travail. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Complétant ce dispositif, la loi du 20 avril 2016 précitée a introduit dans l'article 57 (7°) de la loi du 26 janvier 1984 un droit à congé pour formation au profit des représentants du personnel au sein de ces instances. Ce congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée du mandat, vise à leur permettre de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de leur choix.

Le décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016 (3) traduit ce nouveau congé dans le droit positif. Tout d'abord, il procède à une réécriture intégrale de l'article 8 du décret du 10 juin 1985 afin de préciser que le congé pour formation est pris en compte pour deux des cinq jours de la formation obligatoire des représentants du personnel et que les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les formations

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

(2) Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

(3) Décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

sont pris en charge dans les conditions fixées par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (4).

La liste des organismes habilités à délivrer la formation n'est pas modifiée. Comme précédemment, celle-ci peut être dispensée par :

– un organisme agréé au niveau régional par arrêté du préfet de région en application de l'article R. 2325-8 du code du travail,
– ou un des organismes figurant sur la liste visée à l'article 1er du décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale,
– ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) selon les modalités prévues par l'article 23 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Un nouvel article 8-1 inséré à la suite dans le décret du 10 juin 1985 fixe les modalités d'attribution de ce congé pour formation. Il précise qu'il ne peut être accordé que pour suivre la formation obligatoire en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Sa durée ne peut excéder deux jours. Cependant, il peut être utilisé en deux fois.

L'agent choisit la formation et l'organisme de formation parmi ceux, précédemment cités, qui sont limitativement habilités à dispenser la formation obligatoire. La demande de congé doit être présentée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation. Elle doit préciser la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé et comporter notamment le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme choisis par l'agent.

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation. Seules les nécessités du service peuvent justifier un refus de congé. En pareil cas, la décision de refus, avec ses motifs, sont communiqués à la commission administrative paritaire dès la première réunion de cette instance qui suit l'intervention de la décision.

Prise en charge de la formation (code du travail)

Article R. 4614-34.- Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (soit 9,76 × 36 = 351,36 euros au 1er janvier 2017 *).

* Valeur du SMIC horaire au 1er janvier 2017 fixée par le décret n°2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

Les dépenses afférentes à la formation sont prises en charge dans les conditions prévues par l'article R. 4614-34 du code du travail (voir encadré ci-dessus).

À son retour de congé, l'agent doit remettre à l'employeur local un justificatif délivré par l'organisme de formation attestant de son assiduité. En cas d'absence injustifiée, il devra rembourser le coût de la formation.

Le contingent annuel d'autorisations d'absence

Pour rappel, la loi du 20 avril 2016 a introduit à l'article 33-1 (III *bis)* de la loi du 26 janvier 1984 le principe selon lequel les représentants des organisations syndicales au CHSCT peuvent prétendre à un crédit de temps syndical complémentaire pour l'exercice de leur mandat.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité technique.

Un nouvel article 61-1, inséré dans le décret du 10 juin 1985 par l'article 6 du décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016, fixe les modalités de mise en œuvre de ce principe.

Les représentants du personnel titulaires et suppléants, membres du CHSCT, bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé par décret proportionnellement aux effectifs couverts par l'instance et à ses compétences.

Tel est l'objet du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016 (5) qui établit un contingent majoré distinct pour les représentants du personnel relevant des CHSCT présentant des enjeux particuliers en matière de risques professionnels.

(4) Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991.

(5) Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

La liste des CHSCT qui bénéficient d'une majoration du contingent annuel, pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers (Cf CHSCT locaux ou spéciaux), est fixée par arrêté de l'autorité territoriale, après avis du comité technique.

Les autorisations d'absence ne peuvent être inférieures à une demi-journée. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Afin de tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres, l'autorité territoriale peut établir par voie d'arrêté un barème de conversion du contingent annuel en heures. Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre d'un comité de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisation d'absence dont il dispose pour en faire bénéficier un autre membre du même comité ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

Par ailleurs, cet article ouvre la possibilité de maintenir les règles ou accords existants antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016 en matière de droits syndicaux de même nature, lorsqu'ils sont plus favorables.

Ces autorisations d'absence sont sans incidence sur celles qui peuvent être accordées aux représentants du personnel pour participer à la délégation du CHSCT chargée de visiter à intervalles réguliers les services ou de réaliser des enquêtes sur les accidents et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel, en application des articles 40 et 41 du décret du 10 juin 1985. Elles sont également sans incidence sur celles qui sont accordées pour la recherche de mesures préventives, dans toute situation d'urgence, et notamment, dans le cadre d'une situation de danger grave et imminent constatée par un membre du CHSCT, en application de l'article 5-2 du décret précité. ■

Contingent annuel des autorisations d'absence des représentants du personnel des CHSCT

EFFECTIFS relevant du CHSCT	CONTINGENT ANNUEL en jours	
	Titulaires et suppléants	Secrétaires
0 à 199 agents	2	2,5
200 à 499 agents	3	4
500 à 1 499 agents	5	6,5
1 500 à 4 999 agents	10	12,5
5 000 à 9 999 agents	11	14
+ de 10 000 agents	12	15

Contingent annuel des autorisations d'absence des représentants du personnel des CHSCT présentant des enjeux particuliers en matière de risques professionnels

EFFECTIFS relevant du CHSCT	CONTINGENT ANNUEL en jours	
	Titulaires et suppléants	Secrétaires
0 à 199 agents	2,5	3,5
200 à 499 agents	5	6,5
500 à 1 499 agents	9	11,5
1 500 à 4 999 agents	18	22,5
5 000 à 9 999 agents	19	24
+ de 10 000 agents	20	25

VIENT DE PARAÎTRE

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

Format poche
Diffusion : Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
Tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN : 0981-3764
ISBN : 978-2-11-145156-8
DF : 1DV44270
Prix de vente : 9 €

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Le statut en bref

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

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

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

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

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

La documentation Française

CIG petite couronne

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisations au régime général de sécurité sociale (Assurances maladie, maternité et invalidité : prestations en nature) Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 (art. 17)	**11,50 %** Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2)
Cotisations à la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)	**5,25 %** Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)
Retenues et contributions à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5)	**30,65 %** Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, II)
Prélèvements supplémentaires CNRACL spécifiques aux sapeurs-pompiers professionnels Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, III et IV ; art. 5, III)	**3,60 %** Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, II)
Cotisations au régime public de retraite additionnel (RAFP) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (art. 76)	**5 %** Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)
Contribution sociale généralisée (CSG) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)	
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)	
Contribution exceptionnelle de solidarité Code du travail (art. L. 5423-26) Conditions d'assujettissement : montant mensuel cumulé du traitement indiciaire, de la NBI et de l'indemnité de résidence, net des cotisations de sécurité sociale obligatoires et des prélèvements CNRACL et RAFP, au moins égal au traitement brut afférent à l'indice brut 296. Code du travail (art. L. 5423-32 et R. 5423-52) - Circulaire du 27 mai 2003, ministère de la fonction publique	
Contribution de solidarité autonomie Code de l'action sociale et des familles (art. L. 14-10-4)	**0,30 %**
Cotisations au titre de l'ATIACL (Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales) Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16)	**0,40 %** Arrêté ministériel du 28 décembre 2012
Cotisations au FNAL (Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)	Au moins 20 agents : **0,50 %** Moins de 20 agents : **0,10 %** sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1 et R. 834-7)
Versement destiné aux transports en commun **Ile-de-France :** obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents Code général des collectivités territoriales (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) **Province :** le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques Code général des collectivités territoriales (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)	• Départements 75 et 92 : **2,95 %** • Départements 93 et 94 : **2,12 %** • Autres départements de la région Ile-de-France : - **2,01 %** pour les communes citées à l'art. R. 2531-6 du CGCT - **1,60 %** pour les autres communes • Province : **variable** CGCT (art. L. 2333-67)

(1) L'intégration de l'indemnité de feu dans l'assiette des cotisations donne lieu à l'élaboration d'indices fictifs, qui prennent en compte à la fois cette indemnité et le traitement indiciaire brut.

(2) La prise en compte des avantages en nature doit se faire sur la base de leur valeur représentative, fixée par arrêté ministériel du 10 décembre 2002 (NOR : SANS0224281A).

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE
	• **Traitement indiciaire brut** • **NBI** (nouvelle bonification indiciaire) Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2) - Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 (art. 5)
	• **Traitement indiciaire brut** • **NBI** Décret n° 95-38 du 6 janvier 1995 (art. 4) - Code de la sécurité sociale (art. D. 712-38)
10,29 % Décret n° 2010-1749 du 30 déc. 2010 (art. 1er) Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)	• **Traitement indiciaire brut** • **NBI** Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5) • **Indemnité de feu** (1) (sapeurs-pompiers professionnels) Circulaire du 15 juin 1992, ministère de l'intérieur (NOR : INTE9200159C)
1,80 % + 2 % Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)	• **Traitement indiciaire brut** • **Indemnité de feu** (1) Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17) - Circulaire du 15 juin 1992, ministère de l'intérieur (NOR : INTE9200159C)
5 % Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)	• **Montant brut des rémunérations non soumises à retenues pour pension** : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature (2) **Plafond :** l'assiette prise en compte ne peut dépasser 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 2)
5,10 % (déductible) **2,40 %** (non déductible) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8) Code général des impôts (art. 154 *quinquies*)	• **98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature** (3) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
0,50 % (non déductible) Ord. n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)	• **98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature** (3) Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) - Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
1 % Code du travail (art. L. 5423-32)	• **Rémunération totale** (à l'exclusion des avantages en nature et des remboursements de frais professionnels), **nette des cotisations de sécurité sociale obligatoires et des prélèvements CNRACL et RAFP** **Plafond :** l'assiette prise en compte ne peut excéder le quadruple du plafond de la sécurité sociale Code du travail (art. L. 5423-27) - Circulaire du 27 mai 2003, ministère de la fonction publique
	• **Traitement indiciaire brut** • **NBI**
	• **Traitement indiciaire brut** Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16) Lettre-circulaire ministérielle du 15 mars 1993 (NOR : SAN9310148Y) • **Indemnité de feu** (1) (sapeurs-pompiers professionnels) Circulaire du 15 juin 1992, ministère de l'intérieur (NOR : INTE9200159C)
	• **Traitement indiciaire brut** • **NBI**
	• **Traitement indiciaire brut** • **NBI** (4) Ile-de-France : CGCT (art. L. 2531-3) Province : CGCT (art. L. 2333-65)

(3) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

(4) L'assiette comprend les « salaires payés », calculés conformément aux règles du code de la sécurité sociale ; l'ACOSS a établi, par la lettre-circulaire n°2005-087 du 6 juin 2005, que cette assiette était identique à celle des cotisations de sécurité sociale.

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès Code de la sécurité sociale (art. L. 241-1)	**12,89 %** Code de la sécurité sociale (art. D. 242-3)
Cotisations au titre du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire en Alsace et en Moselle Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)	
Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles Code de la sécurité sociale (art. L. 241-5)	**1,70 %** (taux collectif) Code de la sécurité sociale (art. L. 242-5) Arrêté ministériel du 17 octobre 1995 **1,40 %** (taux spécifique Alsace et Moselle) (1)
Cotisations à la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)	**5,25 %** Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)
Cotisations au titre de l'assurance vieillesse Code de la sécurité sociale (art. L. 241-3)	**1,90 %** sur la totalité de l'assiette **8,55 %** sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)
Contribution à l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)	**4,20 %** sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale **12,55 %** sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant Arrêté ministériel du 14 janvier 1971
Contribution sociale généralisée (CSG) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)	
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)	
Contribution exceptionnelle de solidarité Code du travail (art. L. 5423-26) Conditions d'assujettissement : – montant mensuel cumulé du traitement indiciaire, de la NBI et de l'indemnité de résidence, net des cotisations de sécurité sociale obligatoires et des cotisations IRCANTEC, au moins égal au traitement brut afférent à l'indice brut 296. Code du travail (art. L. 5423-32 et R. 5423-52) - Circulaire du 27 mai 2003, ministère de la fonction publique – si la collectivité a adhéré, au profit de ses agents non titulaires, au régime d'assurance-chômage, la rémunération versée à ces agents n'est pas assujettie à cette contribution, mais à contributions au régime d'assurance-chômage au taux de 6,4 %. Code du travail (art. L. 5423-26 et L. 5422-13)	
Contribution de solidarité autonomie Code de l'action sociale et des familles (art. L. 14-10-4)	**0,30 %**
Cotisations au FNAL (Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)	au moins 20 agents : **0,50 %** moins de 20 agents : **0,10 %** sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1 et R. 834-7)
Versement destiné aux transports en commun **Ile-de-France :** obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents Code général des collectivités territoriales (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) **Province :** le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques Code général des collectivités territoriales (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)	• Départements 75 et 92 : **2,95 %** • Départements 93 et 94 : **2,12 %** • Autres départements de la région Ile-de-France : - **2,01 %** pour les communes citées à l'art. R. 2531-6 du CGCT - **1,60 %** pour les autres communes • Province : **variable** CGCT (art. L. 2333-67)

(1) Arrêté du 27 décembre 2016, J.O. du 31 décembre 2016.

(2) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE
0,75 % Code de la sécurité sociale (art. D. 242-3)	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
1,50 % Avis du Conseil d'administration de l'instance de gestion du 24 novembre 2014 Code de la sécurité sociale (art. D. 325-4)	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)
	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
0,40 % sur la totalité de l'assiette **6,90 %** sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
2,80 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale **6,95 %** sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant Arrêté ministériel du 14 janvier 1971	• **Traitement indiciaire brut** • **Indemnité de résidence** • **NBI** • **Primes et indemnités** • **Avantages en nature** Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)
5,10 % (déductible) **2,40 %** (non déductible) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8) Code général des impôts (art. L. 154 *quinquies*)	• **98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature** (2) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
0,50 % (non déductible) Ord. n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)	• **98.25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature** (2) Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) - Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
1 % Code du travail (art. L. 5423-32)	• **Rémunération totale** (à l'exclusion des avantages en nature et des remboursements de frais professionnels), **nette des cotisations de sécurité sociale obligatoires et des prélèvements IRCANTEC** **Plafond :** l'assiette prise en compte ne peut excéder le quadruple du plafond de la sécurité sociale Code du travail (art. L. 5423-27) - Circulaire du 27 mai 2003, ministère de la fonction publique
	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature**
	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature**
	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Ile-de-France : CGCT (art. L. 2531-3) Province : CGCT (art. L. 2333-65)

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisation versée par les collectivités affiliées à un centre de gestion (CDG) (1) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)	**0,80 % maximum** (taux fixé par délibération du conseil d'administration du CDG) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22) Loi n°88-13 du 5 janvier 1988 (art. 48)
Cotisation versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) par les collectivités ayant au moins au 1er janvier 2014 un emploi à temps complet inscrit à leur budget (2) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	**0,90 % maximum** (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)
Prélèvement supplémentaire versé au CNFPT par les offices publics de l'habitat Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	**0,05 % maximum** (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)

(1) La cotisation obligatoire ne doit pas être confondue avec la contribution versée de manière facultative par les collectivités non affiliées à un CDG, au titre du socle de missions mentionnées à l'article 23 IV de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le taux de cette contribution est défini chaque année par le conseil d'administration du centre, dans la limite de 0,2 % des rémunérations soumises à retenue pour pension et du coût réel des missions.

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE	
	Régime spécial	Régime général
	• **Traitement indiciaire brut + NBI** Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)
	• **Traitement indiciaire brut + NBI** Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)
	• **Traitement indiciaire brut + NBI** Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	• **Montant brut total des rémunérations et avantages en nature** Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)

(2) Cette cotisation est majorée, s'agissant des services dépar-tementaux d'incendie et de secours. Le taux de la majoration, fixé chaque année par le conseil d'administration du CNFPT, ne peut dépasser 2 %. Elle est prélevée sur la masse des rémunérations versées aux sapeurs-pompiers professionnels (loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-2-1)

Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination

Conseil d'État, 21 octobre 2016, req. n° 380433

L'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Toutefois, lorsqu'elle est saisie d'une demande en ce sens émanant soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil soit de l'agent concerné, elle est tenue d'y faire droit et de prononcer la fin du détachement.

Extrait de l'arrêt

« Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. B., agent de l'État, a été placé en position de détachement sans limitation de durée auprès de la région Auvergne, en application des articles109 et suivants de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, par un arrêté du 15 février 2008, pour occuper les fonctions d'ouvrier d'entretien et d'accueil au lycée Apollinaire de Clermont-Ferrand. M. B. ayant par la suite présenté une inaptitude physique aux fonctions de maintenance technique qui lui étaient confiées, lui-même et la région Auvergne ont demandé au recteur de l'académie de Clermont-Ferrand de mettre fin à son détachement, de le réintégrer et de le reclasser dans les services du rectorat. Par une décision du 22 novembre 2011, le recteur de l'académie de Clermont-Ferrand a refusé de mettre fin à ce détachement. La région Auvergne a saisi le tribunal administratif de Clermont-Ferrand d'une demande tendant à l'annulation de ce refus et à ce que l'État lui verse une indemnité en remboursement des rémunérations versées à M. B. à la suite de ce refus. Cette demande a été rejetée par un jugement du 20 décembre 2012. L'appel de la région contre ce jugement a été rejeté par un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 18 mars 2014, contre lequel la région se pourvoit en cassation.

2. En vertu des dispositions de l'article 3 du décret du 30 décembre 2005 relatif au détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'État

en application de l'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, il peut être mis fin au détachement de fonctionnaires de l'État, détachés en application de l'article 109 de la loi du 13 août 2004, dans les conditions prévues aux trois premiers alinéas de l'article 24 du décret du 16 septembre 1985 pour les détachements de courte ou de longue durée, aux termes duquel : *« Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine. / Lorsqu'il est mis fin au détachement à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine. / Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade »*. Il résulte de ces dispositions que l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit. Si elle ne peut le réintégrer immédiatement, le fonctionnaire continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, si la demande de fin de détachement émanait de cet administration ou organisme d'accueil ; il cesse d'être rémunéré et est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade, si la demande émanait de lui.

3. Pour rejeter la requête de la région Auvergne dont elle était saisie, la cour a jugé qu'elle n'était pas recevable, dès lors que la région avait le pouvoir de décider elle-même de mettre fin au détachement de M.B. Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en retenant un tel motif, la cour a commis une erreur de droit. Par suite et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, l'arrêt attaqué doit être annulé. »

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans la décision commentée du 21 octobre 2016 qui sera publiée au *Recueil Lebon*, le Conseil d'État se prononce sur l'autorité compétente pour mettre fin au détachement avant le terme initialement fixé. Il conclut à la compétence de l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, laquelle est tenue de faire droit à la demande présentée en ce sens par le fonctionnaire ou l'administration ou l'organisme d'accueil. La Haute assemblée précise également les conséquences financières en cas de fin anticipée de détachement lorsque le fonctionnaire ne peut être immédiatement réintégré.

Le détachement a un caractère révocable (1). Il est prévu pour une durée déterminée : il peut ainsi être prononcé pour une courte durée (inférieure ou égale à six mois) ou une longue durée (supérieure à six mois mais inférieure à

(1) Article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et article 64 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(2) Voir le dossier sur la fin du détachement dans le numéro des *IAJ* du mois de mai 2016.

cinq ans) (2), renouvelable dans ce dernier cas. Il peut toutefois être interrompu avant son terme normal. Le détachement peut aussi, à titre dérogatoire, être prononcé sans limitation de durée dans le cadre des transferts définitifs de services de l'État aux collectivités territoriales, conformément à la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (3) et au décret n°2005-1785 du 30 décembre 2005 (4). Toutefois, les dispositions de droit commun en matière de fin anticipée de détachement des fonctionnaires de l'État s'appliquent dans cette hypothèse, qui est celle de l'espèce commentée plus loin.

Dans une décision du 13 janvier 1995 (5) concernant la fonction publique hospitalière (FPH), le Conseil d'État a précisé que l'autorité d'accueil est uniquement compétente pour mettre un terme aux fonctions occupées par un fonctionnaire détaché dans ses services et qu'il revient, par suite, à l'administration d'origine de mettre fin au détachement. On indiquera néanmoins sur ce point que les dispositions applicables à la fin du détachement avant le terme initialement prévu dans la FPH (6) désignent sans équivoque l'autorité de nomination comme l'autorité compétente pour faire cesser un détachement.

La rédaction des textes relatifs à la fin du détachement dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique territoriale (FPT) laisse en revanche subsister une incertitude sur la répartition des compétences entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil. En effet, si l'initiative de la fin anticipée du détachement appartient, soit à l'administration d'origine, soit à l'administration d'accueil, soit à l'agent, l'autorité compétente pour prononcer la fin effective du détachement n'était expressément identifiée ni par les textes ni par la jurisprudence du juge administratif.

Pour la FPE et la FPT, est ainsi prévu qu'*« il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine »* et que le *« fonctionnaire peut également demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé »* (7).

Le juge administratif a confirmé le large pouvoir de l'administration d'accueil pour remettre à tout moment un fonctionnaire de l'État détaché à disposition de son corps d'origine (8). Il limite ainsi son contrôle à celui de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le Conseil d'État a par ailleurs eu l'occasion de considérer que la décision de mettre fin au détachement pouvait être prise indifféremment par l'administration d'accueil ou l'administration d'origine s'agissant d'un fonctionnaire de l'État (9).

Dans l'espèce ici soumise au Conseil d'État, un agent de l'État a été placé en position de détachement sans limitation de durée auprès d'une région pour occuper des fonctions d'ouvrier d'entretien et d'accueil dans un lycée, conformément au dispositif prévu par l'article 109 de la loi du 13 août 2004.

Ce dispositif permettait aux agents de l'État exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré à une collectivité territoriale de bénéficier d'un droit d'option. Ils pouvaient ainsi opter soit pour le statut de fonctionnaire territorial, soit pour le maintien de leur statut de fonctionnaire de l'État. En cas d'option pour le maintien de leur statut, ils étaient placés en position de détachement sans limitation de durée, ce qui est le cas en l'espèce.

Suite au constat de l'inaptitude physique de l'agent à ses fonctions, la région et l'intéressé ont demandé au rectorat d'académie, son administration d'origine, de mettre fin à son détachement et de procéder à sa réintégration ainsi qu'à son reclassement.

Ces demandes ayant été rejetées, la région a saisi le tribunal administratif pour demander :
– l'annulation de la décision de refus ;

(3) Loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

(4) Décret n°2005-1785 du 30 décembre 2005 relatif au détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'Etat en application de l'article 109 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

(5) Conseil d'Etat, 13 janvier 1995, req. n°138990, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(6) Article 18 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

(7) Article 24 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive des fonctions et article 10 du 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.

(8) Voir notamment Conseil d'Etat, 3 mai 2002, req. n°220670 et Conseil d'Etat, 30 janvier 2015, req. n°374772, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(9) Voir notamment Conseil d'Etat, 9 avril 2010, req. n°328541.

– le versement d'une indemnité en remboursement des rémunérations versées à l'agent à compter de la date du refus.

La région a interjeté appel du jugement du tribunal administratif qui rejetait sa requête. La cour administrative d'appel a confirmé la décision des juges de première instance ce qui a conduit la région à se pourvoir en cassation.

Le Conseil d'État, statuant en cassation sur le pourvoi de la région, invalide le raisonnement du juge d'appel et considère qu'il a commis une erreur de droit, en concluant à l'irrecevabilité de la requête au motif que la région avait elle-même la faculté de mettre fin au détachement de l'agent.

Pour le juge de cassation, seule l'autorité investie du pouvoir de nomination est compétente pour mettre fin au détachement de façon anticipée. Il indique à cet égard qu'elle ne peut rejeter une demande en ce sens émanant du fonctionnaire ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil ; elle se trouve en effet dans ce cas en situation de compétence liée.

Lorsque l'administration d'accueil est à l'origine d'une telle demande, elle en fait part à l'administration d'origine et prend une décision de remise à disposition. Il incombe par suite à l'administration d'origine de prononcer la fin du détachement et de procéder à la réintégration du fonctionnaire concerné.

Le Conseil d'État rappelle enfin sur la base des dispositions applicables aux fonctionnaires de l'État les modalités de rémunération du fonctionnaire de l'État qui ne peut pas faire l'objet d'une réintégration immédiate à l'issue de son détachement. Si la demande émane de l'administration d'accueil et que l'administration d'origine n'est pas en mesure de procéder à la réintégration immédiate du fonctionnaire, celui-ci est rémunéré par l'administration d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré à la première vacance. En revanche, lorsque le fonctionnaire est à l'origine de la demande et qu'il ne peut pas être réintégré immédiatement, il est placé en disponibilité jusqu'à sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade.

On signalera que dans la FPT, les dispositions applicables à la fin anticipée du détachement prévoient un mécanisme distinct de celui de la FPE.

Ainsi, la demande de remise à disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration concernée au moins trois mois avant la date effective de remise à disposition, sauf dans le cas où une faute grave a été commise.

En outre, le fonctionnaire remis à disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date où le détachement devait prendre fin **(10)**. Si sa réintégration n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu du détachement, il est alors réintégré dans les conditions fixées par l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984.

Enfin, si la demande de fin anticipée de détachement émane du fonctionnaire et que son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, il est placé en disponibilité et cesse en conséquence d'être rémunéré jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration **(11)**. ■

(10) Article 64 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(11) Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité.

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2016

n°1 janvier 2016

+ Index thématique des articles au 1er janvier 2016

Loi de finances pour 2016 : les dispositions applicables à la fonction publique

Le nouveau code des relations entre le public et l'administration

Le régime des cotisations sociales au 1er janvier 2016

n°2 février 2016

+ Recueil des références documentaires 2015/2

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (1) : Le recrutement et la fin de fonctions

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT

n°3 mars 2016

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (2) : Les conditions d'emploi et de gestion

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

L'aménagement des dispositions statutaires relatives aux sapeurs-pompiers professionnels

n°4 avril 2016

La réforme du statut des ingénieurs territoriaux

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

Réintégration après disponibilité et allocations d'assurance chômage *(jurisprudence)*

n°5 mai 2016

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux

Loi « déontologie, droits et obligations » : l'essentiel des dispositions

La fin de détachement

n°6 juin 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (1)

Protocole PPCR : les cadres d'emplois revalorisés au 1er janvier 2016

n°7 juillet 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (2)

Information de l'administration sur les poursuites pénales : les nouvelles obligations du ministère public

n°8 août 2016

Les congés de longue maladie ou de longue durée

Protocole PPCR : l'organisation des carrières en catégorie C au 1er janvier 2017

Agents contractuels : illégalité du mode de rémunération forfaitaire *(jurisprudence)*

n°9 septembre 2016

L'obligation de réserve dans la fonction publique

Loi «déontologie » et protocole PPCR : les nouveaux décrets d'application

Accueil des enfants : dispositions applicables en matière de personnel

Agent contractuel : licenciement pour compétence managériale insuffisante *(jurisprudence)*

n°10 octobre 2016

Sapeurs-pompiers professionnels : les nouveaux cadres d'emplois des cadres de santé et des infirmiers

Jeunes en formation professionnelle dans la FPT : les dérogations aux travaux interdits

n°11-12 nov./déc. 2016

La mise en œuvre du PPCR en catégorie C au 1er janvier 2017

Dossier spécial : Focus sur le PPCR

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

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

Fonctionnaires de La Poste : prolongation du dispositif d'intégration

Notification incomplète d'une décision individuelle : encadrement du délai de recours contentieux *(jurisprudence)*

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Accident de travail
Cotisation de sécurité sociale
Maladie professionnelle

Arrêté du 27 décembre 2016 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2017

(NOR : AFSS1636408A)

JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 85.- 10 p.

Le tableau consacré aux activités de service I comprend, notamment, celles exercées par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs établissements publics médico-sociaux.

Accueillant familial
Agrément

Décret n° 2016-1785 du 19 décembre 2016 relatif à l'agrément des accueillants familiaux

(NOR : AFSA1625484D)

JO, n° 296, 21 décembre 2016, texte n° 42.- 7 p.

Les modalités d'octroi de la demande d'agrément des accueillants familiaux ainsi que le contenu de la décision sont modifiées. Les conditions de non-renouvellement et de modification de l'agrément, les modalités de calcul de la rémunération et le contenu du contrat d'accueil font également l'objet de modifications. Le référentiel d'agrément figure en annexe du décret.

Accueil périscolaire
Activité périscolaire
Animateur

Circulaire n° 2016-165 du 8 novembre 2016 relative à l'organisation du temps scolaire dans le premier degré, l'encadrement des activités périscolaires et des nouvelles actions des groupes d'appui départementaux

(NOR : MENE1630321C)

BO Éducation Nationale, n°41, 10 novembre 2016

Cette circulaire explicite les évolutions introduites par les décrets n° 2016-1049 et n° 2016-1051 du 1er août 2016. Elle précise les modalités d'accompagnement et de suivi des collectivités territoriales par les services déconcentrés chargés de la jeunesse (DDCS/PP, DDCS et DJSCS) dans l'application des mesures portant sur l'encadrement des accueils de loisirs périscolaires. Elle redéfinit également l'action des groupes d'appui départementaux (GAD) en soutien des élus locaux.

Agent contractuel
Commission consultative paritaire
Conseil de discipline
Conseil de discipline de recours

Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

(NOR : ARCB1631510D)

JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 42.- 8 p.

Le titre Ier du décret rassemble les dispositions applicables aux commissions consultatives paritaires qui sont régies, sauf dispositions particulières, par les règles applicables aux commissions administratives paritaires.

Le chapitre II fixe, quant à lui, les dispositions applicables aux élections des représentants du personnel dont le nombre est déterminé en proportion de l'effectif des agents contractuels de la collectivité apprécié au 1er janvier. Les compétences des commissions, leurs modalités de fonctionnement et les modalités de fonctionnement des conseils de discipline font l'objet des chapitres III à V.
Le titre II du décret fixe les dispositions applicables au conseil de discipline de recours qui a son siège dans chaque région et au centre de gestion de la petite couronne pour ce qui concerne l'Ile-de-France.
Le titre III comporte des dispositions transitoires et finales relatives aux premières élections aux commissions consultatives paritaires.

Agent de police municipale
Carte
Personne handicapée
Stationnement

Décret n° 2016-1847 du 23 décembre 2016 autorisant la création de traitements automatisés de données à caractère personnel relatifs à la carte mobilité inclusion
(NOR : AFSA16195982D)
JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 21.- 5 p.

La mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à la carte mobilité inclusion a pour finalité de permettre, notamment, le contrôle par les services de police municipale de la validité de la mention « stationnement » de la carte.
Les policiers municipaux individuellement désignés et spécialement habilités peuvent à cet effet accéder aux informations strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions.
Les agents du conseil départemental désignés et habilités par le président du conseil départemental sont destinataires des informations strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Agent de police municipale
Armement
Formation

Décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016 relatif aux conventions locales de sûreté des transports collectifs et aux conditions d'armement des agents de police municipale, des gardes champêtres et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP
(NOR : INTD1625473D)
JO, n° 277, 29 novembre 2016, texte n° 11.- 6 p.

Ce décret prévoit la possibilité pour plusieurs communes contiguës desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics de voyageurs d'organiser l'intervention de leurs polices municipales sur l'ensemble du ou des réseaux. À cet effet, il détermine les conditions de la conclusion de la convention locale entre les communes concernées, et les modalités d'intervention des policiers municipaux sur le territoire d'une autre commune de l'agglomération qui les place sous l'autorité du maire de cette commune. En outre, ce décret fait évoluer la gamme d'armement relevant de la catégorie B des agents de police municipale et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP qui pourront désormais être équipés d'armes à feu de poing de calibre 9 mm, avec des munitions de service à projectile expansif. Par ailleurs, il prévoit l'organisation d'une formation obligatoire préalable et d'entraînement à l'armement pour certaines armes de catégorie D (matraques et tonfas) autorisées aux agents de police municipale par l'article R. 511-12 du Code de la sécurité intérieure. Enfin, il impose une formation préalable et une formation d'entraînement pour les gardes champêtres afin d'utiliser des armes de catégorie B.

Agent de police municipale
Fichier informatisé

Décret n° 2016-1861 du 23 décembre 2016 relatif aux conditions de l'expérimentation de l'usage de caméras individuelles par les agents de police municipale
(NOR : INTD1629403D)
JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 46, 27 décembre 2016.- 3 p.

Les agents de police municipale sont autorisés, à titre expérimental jusqu'au 3 juin 2018, à procéder à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions.
Ce décret détermine le contenu des demandes d'autorisation faites par les maires aux préfets de département, les catégories de données enregistrées ainsi que les modalités de leur traitement, de leur consultation et de leur conservation. Un rapport d'évaluation doit être adressé par les maires dans un délai de trois mois avant la fin de l'expérimentation.

Délibération n° 2016-386 du 8 décembre 2016 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés portant avis sur un projet de décret en Conseil d'État relatif aux conditions de l'expérimentation de l'usage de caméras individuelles par les agents de police municipales dans le cadre de leurs interventions (saisine n° AV 16025251)
(NOR : CNIX1637473X)
JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 115.- 5 p.

La Commission nationale de l'informatique et des libertés, dans son avis, considère qu'elle devrait être également destinataire de l'évaluation de l'emploi des caméras, demande que des précisions soient apportées quant à leur utilisation, rappelle les conditions auxquelles doit répondre le traitement des données collectées, émet quelques remarques sur les droits de personnes concernées et sur certaines mesures de sécurité des données qui devraient être prévues par le pouvoir réglementaire.

Agrément
Garde d'enfant à domicile

Décret n° 2016-1895 du 28 décembre 2016 relatif aux activités de services à la personne
(NOR : ECFI1631600D)
JO, n° 302, 29 décembre 2016, texte n° 23.- 9 p.

Pour la délivrance de l'agrément, la consultation du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles est étendue aux encadrants et aux intervenants effectuant de la garde d'enfants.

Apprentissage
Travailleur handicapé
Sport de haut niveau

Décret n° 2016-1711 du 12 décembre 2016 relatif à l'aménagement de l'apprentissage pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau
(NOR : ETSD1625986D)
JO, n° 290, 14 décembre 2016, texte n° 55.- 2 p.

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés. La section 6 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail fixe la durée du contrat et les aménagements de l'enseignement et du temps de travail pour les apprentis ayant la qualité de sportif de haut niveau.

Attaché territorial
PPCR
Grille indiciaire

Décret n° 2016-1798 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux
(NOR : ARCB1628697D)
JO, n° 297, 22 décembre 2016, texte n° 95.- 11 p.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est structuré en trois grades, les grades d'attaché, d'attaché principal et d'attaché hors classe, le grade de directeur territorial est placé en voie d'extinction.
Le grade d'attaché hors classe est accessible aux agents occupant certains emplois ou certaines fonctions comportant un niveau élevé de responsabilités. Les différentes grilles comportant les échelons des trois grades et la durée du temps passé dans ces échelons sont remplacées, la grille et les modalités d'accès au nouveau grade étant fixées. Des modalités de reclassement pour les agents en poste sont prévues. Ce décret entre en vigueur le 1er janvier 2017 à l'exception de la création d'un 10e échelon au grade d'attaché principal qui interviendra au 1er janvier 2020.

Décret n° 2016-1799 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux
(NOR : ARCB1628676)
JO, n° 297, 22 décembre 2016, texte n° 96.- 4 p.

Les échelonnements indiciaires applicables aux attachés territoriaux sont fixés pour les années 2017 à 2020 en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR).

Budget
Établissement médico-social
Plan comptable

Arrêté du 22 décembre 2016 relatif au plan comptable applicable aux établissements et services sociaux et médico-sociaux
(NOR : AFSA1633458A)
JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 71.- 22 p.

L'annexe 4 du tome 1 de l'instruction budgétaire M. 22 relatif au cadre comptable applicable aux établissements sociaux et médico-sociaux de l'arrêté du 10 novembre 2008 est remplacée par l'annexe jointe au présent arrêté.
Les comptes 621, 622 et 64 concernent le personnel.

Budget départemental
Rémunération

Arrêté du 21 décembre 2016 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 52 des départements et de leurs établissements publics administratifs
(NOR : INTB1632671A)
JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 79.- 7 p.

Le contenu de la partie « Compte 641-Rémunérations du personnel » figurant au paragraphe 6 du chapitre 2 du titre Ier du tome I du volume I est modifié.

Budget municipal
Budget intercommunal
Rémunération

Arrêté du 21 décembre 2016 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif
(NOR : INTB1632670A)
JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 78.- 10 p.

Le contenu de la partie « Compte 64-Charges de personnel » figurant au paragraphe 6 du chapitre 2 du titre Ier du tome I du volume I est modifié.

Budget
Rémunération
SDIS

Arrêté du 21 décembre 2016 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 61 des services départementaux d'incendie et de secours
(NOR : INTB1632674A)
JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 81.- 3 p.

Le contenu de la partie «Compte 641-Rémunérations du personnel» figurant au paragraphe 6 du chapitre 2 du titre 2 du tome I est modifié.

Chômage
Intermittent du spectacle

Décret n° 2016-1749 du 16 décembre 2016 modifiant le décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi
(NOR : ETSD1630118D)
JO, n° 293, 17 décembre 2016, texte n° 31.- 5 p.

Les annexes VIII et X relatives à l'indemnisation du chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions du spectacle sont modifiées.

CHSCT
Comité technique
Congé pour formation syndicale
Délégué du personnel

Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
(NOR : ARCB1614671D)
JO, n° 278, 30 novembre 2016, texte n° 61.- 3 p.

Ce décret définit pour les représentants du personnel des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des instances en tenant lieu, les modalités du contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique pour l'exercice de leurs missions, proportionné aux effectifs couverts et aux compétences de l'instance.

Décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
(NOR : ARCB1614279D)
JO, n° 278, 30 novembre 2016, texte n° 59.- 3 p.

Ce décret pris en application de la loi « déontologie », renforce les droits des représentants du personnel membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des comités techniques qui en exercent les compétences en l'absence de ces CHSCT. Il fixe les modalités de mise en œuvre des cinq jours minimum de formation pour les représentants du personnel membres des CHSCT. Il prévoit ainsi les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation et institue notamment, au sein des cinq jours précités, un congé de deux jours pendant lequel ils ont la possibilité de se former au sein de l'organisme de leur choix. Le décret instaure également, au bénéfice des représentants du personnel précités, un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions.

CNFPT
Cotisation

Décret n° 2016-1856 du 23 décembre 2016 portant fixation du taux de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la formation des bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi
(NOR : ETSD1624401D)
JO, n° 300, 27 décembre 2016, texte n° 39.- 2 p.

Le taux de la cotisation versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au Centre national de la fonction publique territoriale pour la formation des personnes employées en contrat d'accompagnement à l'emploi est fixé à 0,5 % de la masse des rémunérations brutes versées à ces agents.

Comptabilité locale
Pièce justificative

Décret n° 2016-1783 du 19 décembre 2016 modifiant le décret n° 2016-33 du 20 janvier 2016 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales
(NOR : ECFE1627433)
JO, n° 296, 21 décembre 2016, texte n° 27.- 2 p.

Le dernier alinéa du paragraphe 4 « L'utilisation de la liste des pièces justificatives pour le contrôle de la dépense » du préambule « Définitions et principes » de l'annexe 1 de l'article D. 1617-19 du code général des collectivités territoriales est remplacé afin de prendre en compte le dispositif de contrôle allégé partenarial.

Comptabilité publique
Centre de gestion
M832

Arrêté du 21 décembre 2016 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1632697A)

JO, n° 298, 23 décembre 2016, texte n° 50. - 3 p.

L'instruction budgétaire et comptable applicable aux centres de gestion est modifiée à compter de l'exercice 2017. Le présent texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires (notamment la mise à jour du plan de comptes) et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

Compte personnel de formation
Agent de droit privé
Fonction publique territoriale

Décret n° 2016-1997 du 30 décembre 2016 relatif au compte personnel de formation des salariés de droit privé employés dans les collectivités territoriales

(NOR : ETSD1630278D)

JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 67.- 2 p.

À compter du 1er janvier 2017, le taux de la cotisation des collectivités territoriales permettant de financer le compte personnel de formation des salariés de droit privé qu'elles emploient est établi à 0,2 %.

Compte personnel de formation
Compte personnel d'activité
Compte d'engagement citoyen

Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité

(NOR : VJSJ1628306D)

JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 148.- 3 p.

Ce décret fixe la durée minimale d'engagement nécessaire pour acquérir vingt heures sur le compte personnel de formation. Ces activités doivent être déclarées à la Caisse des dépôts et consignations par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale ou le service départemental d'incendie et de secours pour la réserve communale de sécurité civile, par l'employeur pour l'activité de maître d'apprentissage. Ces dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2017.

Conseiller territorial des activités physiques et sportives
PPCR

Décret n° 2016-1880 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-364 du 1er avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

(NOR : ARCB1628166D)

JO, n° 301, 28 décembre 2016, texte n° 631.- 6 p.

Ce décret pris en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) entre en vigueur au 1er janvier 2017, à l'exception de la création d'un 10e échelon au sein du grade de conseiller principal qui entrera en vigueur au 1er janvier 2020.

Ce décret instaure une durée unique d'échelon et aligne la carrière des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives sur celle des deux premiers grades des attachés territoriaux.

Décret n° 2016-1882 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-366 du 1er avril 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

(NOR : ARCB1628169D)

JO, n° 301, 28 décembre 2016, texte n° 65, 28 décembre 2016.- 2 p.

Le tableau figurant à l'article 1er du décret n° 92-366 du 1er avril 1992 est remplacé. Il fixe l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du cadre d'emplois en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Contravention
Véhicule
Personne morale

Arrêté du 15 décembre 2016 pris pour l'application de l'article L. 121-6 du code de la route

(NOR : INTS1636723A)

JO, n° 297, 22 décembre 2016, texte n° 98.- 3 p.

Cet arrêté fixe les modalités de communication des informations lorsqu'une infraction au code de la route est commise avec un véhicule dont une personne morale est propriétaire ou détentrice.

Contrôle
URSSAF

Arrêté du 23 décembre 2016 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue par les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales

(NOR : ECFS1616883D)

JO, n° 302, 29 décembre 2016, texte n° 25.- 10 p.

Cet arrêté donne en annexe la charte du cotisant contrôlée en vigueur au 1er janvier 2017.
Elle précise qui peut être contrôlé, les différents types de contrôles et leur déroulement et les effets de ce contrôle.

Cotisation de sécurité sociale
Cotisation patronale

Décret n° 2016-1932 du 28 décembre 2016 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régimes de sécurité sociale

(NOR : ECFS1630215D)

JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 38.- 4 p.

Le taux de la cotisation des assurances sociales affectée aux risques maladie, maternité, invalidité et décès est porté, à compter du 1er janvier 2017, à 13,64 %. Le taux à la charge de l'employeur est fixé à 12,89 %.

Cotisation patronale
Pension de retraite
Détachement

Circulaire du 30 novembre 2016 relative à la communication du taux de contributions employeurs au CAS Pensions pour 2017

(NOR : ECFB1633794C)

circulaires.legifrance.gouv.fr, décembre 2016.- 2 p.

Le taux de la contribution aux charges de pension versée par les collectivités ou organismes au titre des fonctionnaires de l'État employés par voie de détachement est fixé à 74,28 % pour l'année 2017.

Déclaration de patrimoine
Emploi fonctionnel
Déontologie

Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(NOR : RDFF1631421D)

JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 144.- 4 p.

Ce décret fixe, pour chaque fonction publique, les emplois qui entrent dans le champ de l'obligation de dépôt de la déclaration qui doit être adressée par voie électronique à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique
Cette déclaration doit être transmise par les agents concernés dans un délai de six mois à compter du 1er février 2017.

Déclaration d'intérêt
Emploi fonctionnel
Déontologie

Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(NOR : RDFF1631110D)

JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 143.- 6 p.

Ce décret fixe, pour chaque fonction publique, les emplois qui entrent dans le champ de l'obligation de dépôt de la déclaration, le contenu de cette déclaration et ses modalités de traitement, de conservation et de destruction.
Cette déclaration doit être versée en annexe au dossier de l'agent et conservée pendant un délai de cinq ans suivant la fin de fonctions dans l'emploi justifiant sa transmission.
La destruction est suspendue en cas de poursuites disciplinaires ou pénales fondées sur les éléments qu'elle contient.
Cette déclaration doit être transmise par les agents concernés dans un délai de six mois à compter du 1er février 2017.

Défenseur des droits
Droit d'alerte

Loi organique n° 2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte

(NOR : JUSX1613596L)

JO, n° 287, 10 décembre 2016, texte n°1.- 2 p.

La loi n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits est modifiée afin de donner compétence au Défenseur des droits pour, d'une part, orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi, d'autre part, veiller aux droits et libertés de cette personne qui ne peut faire l'objet, pour ce motif, de mesures de rétorsion ou de représailles.

Établissement sanitaire
Plan d'urgence
Attentat

Instruction n° SG/HFDS/2016/340 du 4 novembre 2016 relative aux mesures de sécurisation dans les établissements de santé

(NOR : AFSZ1633531J)

Circulaires.legifrance.gouv.fr

Les établissements de santé publics et privés devront élaborer une politique globale de sécurité intégrant notamment la prévention des attentats. Pilotée par les agences régionales de santé (ARS) au niveau régional, cette politique de sécurité des établissements de santé devra être réalisée en lien avec les préfets, les collectivités territoriales et les forces de sécurité. La présente instruction précise le rôle des agences régionales de santé (ARS) dans l'animation et la coordination de la politique régionale de sécurité de l'offre de soins, les mesures à mettre en œuvre par les établissements de santé, les moyens financiers alloués aux établissements en mesures nouvelles pour renforcer leur sécurité ainsi que les prescriptions spécifiques en matière de prévention de la radicalisation.

Établissement sanitaire
Technicien paramédical
Médecine du travail

Décret n° 2016-1670 du 5 décembre 2016 relatif à la définition des actes d'orthoptie et aux modalités d'exercice de la fonction d'orthoptiste

(NOR : AFSH1624123D)

JO, n° 283, 6 décembre 2016, texte n° 41.- 3 p.

La section 1 du chapitre II du titre IV du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique est modifiée afin de compléter les actes qui relèvent de la compétence des orthoptistes, notamment lorsqu'ils exercent dans un établissement de santé ou dans des services de santé au travail. Un protocole organisationnel signé par le médecin ophtalmologiste peut être utilisé par l'orthoptiste pour le suivi des patients.

Fonction publique
Gestion des ressources humaines
DGAFP

Décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique

(NOR : PRMG1633174D)

JO, n° 298, 23 décembre 2016, texte n° 1. - 7 p.

Ce décret a pour objet la définition des missions de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, de la politique des ressources humaines dans la fonction publique et de la fonction de responsable ministériel des ressources humaines. Il précise le rôle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique dans ses missions de pilotage et de coordination de la politique des ressources humaines commune à l'ensemble de la fonction publique. Pour la fonction publique de l'État, il lui confère les missions de direction des ressources humaines de l'État. Le texte définit également la fonction de responsable ministériel des ressources humaines. Enfin, il détermine les instruments de la politique de ressources humaines de l'État que sont la stratégie interministérielle des ressources humaines, le comité de pilotage des ressources humaines de l'État, les plateformes d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines et le schéma directeur des politiques de formation tout au long de la vie.

Hygiène et sécurité
Onde électromagnétique

Arrêté du 5 décembre 2016 relatif aux grandeurs physiques que représentent les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs déclenchant l'action décrivant l'exposition à des champs électromagnétiques en milieu de travail

(NOR : ETST1633567A)

JO, n° 287, 10 décembre 2016, texte n° 42.- 3 p.

Cet arrêté transpose la directive 2013/35/UE rectifiée du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques que sont les champs électromagnétiques. Ce texte entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Infirmier
Code de déontologie

Décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie des infirmiers

(NOR : AFSH1617652D)

JO, n° 276, 27 novembre 2016, texte n°44.- 10 p.

Ce décret définit le code de déontologie des infirmiers. À ce titre, il énonce les devoirs des infirmiers envers leurs patients. Il précise les modalités d'exercice de la profession, ainsi que les rapports des infirmiers envers leurs confrères et les membres des autres professions de santé. Il vient se substituer aux règles professionnelles qui figuraient dans le code de la santé publique et qui n'avaient pas été modifiées depuis 1993.

IRCANTEC
Affiliation

Circulaire n° 2016-09-DRJ du 6 décembre 2016 relative à la délimitation du champ d'application des régimes AGIRC-ARCCO et du régime IRCANTEC

Site internet de Liaisons sociales, décembre 2016.- 6 p.

Au 1er janvier 2017, le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire obligatoire dépend de la nature juridique du contrat de travail avec une exception pour les titulaires d'un contrat aidé. Si leur employeur est une personne morale de droit public, ils doivent être affiliés à l'Ircantec.
Les règles d'affiliation définies par une loi spécifique continuent à s'appliquer et il en est de même pour les affiliations déjà réalisées au 1er janvier 2017 qui continuent à s'appliquer jusqu'à la fin du contrat de travail.

Loi de finances
Retenue à la source
Allocation cessation anticipée d'activité
Dépense obligatoire

Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017

(NOR : ECFX1623958L)
JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 1.- 115 p.

Les indemnités de fonction perçues par les élus locaux à compter du 1er janvier 2017 sont imposables à l'impôt sur le revenu selon les règles applicables aux traitements et salaires. L'article 60 de la loi insère dans le code général des impôts, au chapitre Ier du titre Ier de la première partie du livre Ier, une section VIII consacrée au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Il modifie également le code général des impôts, fixe les obligations des employeurs et inscrit les retenues parmi les dépenses obligatoires devant figurer au budget des collectivités territoriales. L'article 91 de la loi modifie le taux limite du versement de transport pour les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne à l'article 91. Un rapport doit être remis par le Gouvernement au Parlement avant le 31 mai 2017 sur les conséquences de la mise en place du prélèvement à la source. L'article 130, quant à lui, fixe les modalités de compensation de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité versée aux agents victimes d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante et modifie l'article 106 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Loi de finances
Congé maladie
Contrôle
Cumul d'emplois

Décision n° 2016-744 DC du 29 décembre 2016 du Conseil constitutionnel : loi de finances pour 2017

(NOR : CSCL1638954S)
JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 5.- 11 p.

Le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution, les dispositions des articles 131 qui prorogent un dispositif d'accès à l'emploi titulaire pour les agents contractuels et 132 qui modifient les règles relatives au contrôle des arrêts de travail et des cumuls d'activité des fonctionnaires.

Loi de finances rectificative
Retenue à la source
Contribution de solidarité

Loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 de finances rectificative pour 2016

(NOR : ECFX1629304L)
JO, n° 303, 30 décembre 2016, texte n° 2.- 87 p.

L'article 15 de la loi généralise l'obligation de souscrire les déclarations sous forme électronique, notamment celles relatives à la retenue à la source. À l'article 143 6° et 7°, les dérogations à la périodicité du versement de la contribution exceptionnelle de solidarité sont supprimées. Cette loi a fait l'objet de la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-743 DC du 29 décembre 2016.

Loi de financement de la sécurité sociale
CSG
Pension de retraite
Travailleur handicapé

Loi n°2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017

(NOR : ECFX1623944L)
JO, n°299, 24 décembre 2016, texte n°1.- 78 p.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 modifie, notamment, à l'article 20, certains plafonds servant au calcul de la contribution sociale généralisée (CSG) et à l'article 21, des dispositions relatives au recouvrement des cotisations et plus particulièrement celles qui concernent les pénalités de retard et les délais de prescription.
Les salariés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % et qui, tout en justifiant des durées d'assurance, ne peuvent attester sur une fraction de cette durée de la reconnaissance administrative de l'incapacité peuvent obtenir l'examen de leur situation par une commission placée auprès de la CNAV. Les décisions validant les années d'études d'infirmier, de sage-femme ou d'assistant social

comme périodes de service et les avis de recouvrement des retenues et contributions y afférentes sont validés à l'article 47 de la loi.
Les pensions de retraite prévoyant la prise en compte des bénéfices de campagne liquidées avant le 19 octobre 1999 peuvent être révisées sous certaines conditions. L'accès aux données du répertoire national commun aux organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale est étendu aux métropoles et aux groupements de communes. Cette loi a fait l'objet de la décision n° 2016-742 DC du 22 décembre 2016 du Conseil constitutionnel qui a déclaré contraires à la Constitution les dispositions prévoyant la remise d'un rapport.

Loi sapin 2
Corruption
Droit d'alerte

Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

(NOR : ECFM1605542L)
JO, n° 287, 10 décembre 2016, texte n° 2.- 72 p.

Le chapitre Ier du titre Ier de la loi instaure l'Agence française anticorruption qui, notamment, apporte son appui aux collectivités territoriales pour les aider à prévenir et détecter les faits de corruption, trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme et peut contrôler la qualité et l'efficacité des procédures mises en œuvre. Le chapitre II concerne la protection des lanceurs d'alerte et modifie la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les articles 18 à 22 de la loi modifient le code pénal en ce qui concerne les délits des personnes morales. Le titre II, quant à lui définit les représentants d'intérêts et les règles applicables aux collectivités locales. Les règles de la commande publique sont modernisées et l'adoption par voie d'ordonnance de la partie législative du code de la commande publique est prévue à l'article 38 de la loi. L'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics est ratifiée et certains articles sont modifiés ou complétés. L'article 48 de la loi prévoit la publication d'une ordonnance complétant le régime juridique des mutuelles pour permettre de moduler les cotisations en fonction de la date d'adhésion des agents, notamment, de la fonction publique territoriale.
Dans sa décision n° 2016-741 DC du 8 décembre 2016, le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution certaines dispositions relatives aux lanceurs d'alerte et au contrôle de l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires.

Mandataire judiciaire
Tutelle

Décret n° 2016-1896 du 27 décembre 2016 portant diverses dispositions relatives aux mandataires judiciaires à la protection des majeurs

(NOR : AFSA1621192D)
JO, n° 302, 29 décembre 2016, texte n° 30.- 4 p.

Ce décret fixe les conditions de cumul de plusieurs modes d'exercice de l'activité de mandataire judiciaire à la protection des majeurs que la personne soit salariée ou agent public et les modalités d'agrément des personnes physiques exerçant à titre individuel ou en tant que préposé d'établissement.

Décret n° 2016-1898 du 27 décembre 2016 portant diverses dispositions relatives aux mandataires judiciaires et à la protection des majeurs

(NOR : AFSA16221189D)
JO, n° 302, 29 décembre 2016, texte n° 32.- 4 p.

Les dispositions relatives au document individuel de protection des majeurs prévu à l'article D. 471-8 du code de l'action sociale et des familles sont mises en cohérence avec le dispositif des mandataires judiciaires.

Pension de réversion

Décret n° 2016-1796 du 21 décembre 2016 relatif à la mutualisation des pensions de réversion ayant un faible montant

(NOR : AFSS1628441D)
JO, n° 297, 22 décembre 2016, texte n° 35.- 2 p.

Ce décret fixe les conditions d'octroi d'une pension de réversion à un assuré par un régime obligatoire de retraite de base pour le compte d'un autre régime lorsque ce régime a servi au conjoint ou ex-conjoint décédé une pension de retraite.

Plafond de sécurité sociale

Arrêté du 5 décembre 2016 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2017

(NOR : AFSS1628753A)
JO, n° 289, 13 décembre 2016.- 1 p.

Pour l'année 2017, la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 269 euros et la valeur journalière à 180 euros.

Plan grand froid
Santé
Vaccination

Note d'information interministérielle n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2016/326 du 2 novembre 2016 relative à la prévention et la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2016-2017

(NOR : AFSP1631778N)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, novembre 2016.- 69 p.

Cette note précise les textes applicables pour la saison hivernale 2016-2017 : l'instruction 2015-2016 qui introduit le guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2015-2016. Douze fiches mesures sont annexées à cette note. La fiche n° 8 est consacrée aux mesures qui s'imposent à l'employeur en milieu de travail et la fiche n° 9 aux mesures de vaccination et d'hygiène à prendre face aux risques infectieux en période hivernale.

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

Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle dans la fonction publique de l'État

(NOR : RDFF1634956A)

JO, n° 302, 29 décembre 2016, texte n° 90.- 20 p.

Cet arrêté comporte trois annexes. L'annexe 1 liste les corps et emplois qui bénéficient du régime indemnitaire au 1er janvier 2017, l'annexe 2 ceux qui en bénéficient au-delà du 1er janvier 2017 et au plus tard le 1er janvier 2019 et l'annexe 3 concerne ceux qui n'en bénéficient pas et dont la situation sera réexaminée le 31 décembre 2019 au plus tard.

Décret n° 2016-1916 su 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

(NOR : RDFF1634954D)

JO, n° 302, 29 décembre 2016, texte n° 89.- 3 p.

Ce décret fixe les règles d'attribution des montants de l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise et du complément indemnitaire aux agents nommés sur un emploi de direction de l'administration territoriale de l'État.

Les décrets n° 2009-1211 du 9 octobre 2009 et n° 2010-258 du 12 mars 2010 sont abrogés, respectivement à la date du 31 décembre 2016 et à la date du 30 juin 2017.

Région
Transfert de personnels
Transfert de services

Décret n° 2016-1878 du 26 décembre 2016 relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'État chargés de compétences transférées aux régions par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

(NOR : ETSD1607818D)

JO, n° 301, 28 décembre 2016, texte n° 59.- 2 p.

Les services ou parties de services de l'État qui participent à l'exercice de certaines compétences mentionnées aux articles L. 611-3, L. 6121-2 et L. 6341-3 du code du travail sont transférés aux régions le 1er janvier 2017.
L'arrêté de transfert comporte, notamment, la liste détaillée des services transférés, le nombre d'emploi ou de fractions d'emplois à transférer.

Transfert de personnels
Transfert de services
CREPS

Décret n° 2016-1803 du 20 décembre 2016 relatif à la date et aux modalités complémentaires de transfert définitif des services ou parties de services des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive qui participent à l'exercice des compétences transférées aux régions par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République

(NOR : VJSV1629016D)

JO, n° 297, 22 décembre 2016, texte n° 127.- 2 p.

Ce décret complète le décret n° 2016-1055 du 1er août 2016 en fixant les modalités de transfert des 9 centres de ressources, d'expertise et de performance sportive restants dont la liste des services mis à disposition des régions a été établie par arrêté interministériel. Le préfet de région doit communiquer au président du conseil régional la liste nominative des agents occupant un emploi à transférer, la liste des emplois vacants et un état des jours acquis au titre du compte-épargne temps.

Sapeur-pompier professionnel
Sapeur-pompier volontaire
CNFPT
Prise en charge
Prestation de fidélisation et de reconnaissance

Loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires

(NOR : INTX1631863L)

JO, n° 301, 28 décembre 2016, texte n° 1.- 8 p.

Le titre Ier de la loi rassemble les dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires. Il modifie les dispositions relatives à la prestation de fidélisation et de reconnaissance qui fera l'objet d'un rapport remis par le Gouvernement au Parlement. Une prestation nommée « nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance » est versée aux volontaires ayant, sauf exception, effectué au moins vingt ans de services et cessant définitivement le service à compter du 1er janvier 2016.

Le titre II, quant à lui, rassemble les dispositions relatives aux sapeurs-pompiers professionnels qui concernent la prise en charge par le CNFPT de certains agents privés d'emploi, la décision de mettre fin aux fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints et les conditions de leur nomination ainsi que l'octroi d'une délégation de signature aux sapeurs-pompiers occupant un emploi de chef de groupement.

SDIS
Sapeur-pompier professionnel
Emploi fonctionnel
Grille indiciaire
PPCR

Décret n° 2016-2001 du 30 décembre 2016 modifiant plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels

(NOR INTE1631231D)

JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 73.- 3 p.

Ce décret actualise le tableau de concordance entre les grades et les emplois du décret du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels. Les emplois de chef de groupement, s'ils sont normalement occupés par des officiers du grade minimum de commandant, peuvent toutefois être occupés par des capitaines si ces emplois sont proposés dans un service départemental d'incendie et de secours dont l'effectif de référence est inférieur à 400 sapeurs-pompiers. Par ailleurs, le décret ajoute les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours à la liste des emplois fonctionnels prévue par le II de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui prévoit que le montant de la pension peut être calculé à partir des derniers traitements soumis à retenues afférents aux emplois fonctionnels relevant de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Enfin, le décret supprime la formation d'adaptation à l'emploi pour les lieutenants de 1re classe promus lieutenants hors classe.

Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1631233D)

JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 74.- 9 p.

Ce décret crée un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A+ issu de l'ancien cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels. Il s'agit d'un cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels. Le décret définit les modalités de formation avant recrutement et précise les missions ainsi que les conditions d'avancement, de détachement et d'intégration. Le cadre d'emplois est composé de trois grades, colonel, colonel hors classe et contrôleur général. Un échelon exceptionnel est créé dans le troisième grade. Le dernier grade est accessible aux officiers qui ont occupé des emplois fonctionnels ou certains emplois impliquant l'exercice de responsabilités supérieures. Ce cadre d'emplois est accessible par concours interne ou par examen professionnel. Les dispositions transitoires sont précisées pour les directeurs qui étaient colonels ou lieutenants-colonels dans l'ancien cadre d'emplois et ayant exercé des fonctions de direction.

Décret n° 2016-2005 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1631230D)

JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 77.- 3 p.

Le décret fixe l'échelonnement indiciaire applicable à chacun des trois grades du nouveau cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours

(NOR : INTE1631234D)

JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 75.- 6 p.

Le décret crée un statut d'emplois de directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours. Il définit les missions, fixe les modalités d'accès à ces emplois fonctionnels, accessibles notamment aux officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers profes-

sionnels, et précise le régime indemnitaire applicable. La durée sur l'emploi fonctionnel est de cinq années, renouvelable une seule fois. La procédure de nomination ainsi que les conditions relatives à la fin des fonctions sur ces emplois sont précisées. L'échelonnement dans chacun des deux emplois est défini et diffère selon la catégorie dont relève le service départemental d'incendie et de secours employeur. Des dispositions transitoires, notamment pour les officiers de sapeurs-pompiers professionnels occupant l'emploi de directeur départemental ou directeur départemental adjoint à l'entrée en vigueur du décret, sont précisées.

Décret n° 2016-2006 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur et directeur adjoint des services départementaux d'incendie et de secours

(NOR : NTE1631276D)
JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 78.- 2 p.

Le décret fixe l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint, pour chacune des trois catégories de services départementaux d'incendie et de secours.

Décret n° 2016-2004 du 30 décembre 2016 modifiant certaines dispositions du code général des collectivités territoriales relatives aux services départementaux d'incendie et de secours

(NOR : NTE1631275D)
JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 76.- 3 p.

Le décret décline les modifications législatives relatives à la fonctionnalisation des emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours. Trois catégories de services départementaux d'incendie et de secours remplacent les cinq catégories existantes. Le classement d'un service départemental repose désormais sur le seul critère de la population du territoire couvert. Il est fixé par arrêté du ministre de l'intérieur.

Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1631174D)
JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 80.- 8 p.

Le décret crée un cadre d'emplois de catégorie A de capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels issu de l'ancien cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels. Le cadre d'emplois est composé de trois grades : capitaine, commandant et lieutenant-colonel. Ce cadre d'emplois est accessible par concours externe, par concours interne ou par la voie du choix. Le décret précise les missions, les modalités de formation lors du recrutement, les conditions d'avancement, les modalités de détachement et d'intégration. Le décret précise les dispositions transitoires au profit de certains officiers et des lauréats de concours organisés avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Décret n° 2016-2007 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1631278D)
JO, n° 304, 31 décembre 2016, texte n° 79.- 3 p.

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, le décret fixe l'échelonnement indiciaire applicable à chacun des trois grades du nouveau cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs- pompiers professionnels avec une revalorisation suivant un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.

Secrétaire de mairie
Cadre d'emplois
Grille indiciaire
PPCR

Décret n° 2016-1734 du 14 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie

(NOR : ARCB1628438D)
JO, n° 292, 16 décembre 2016, texte n° 60.- 3 p.

Ce décret met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique pour les secrétaires de mairie, notamment la durée unique d'échelon. Ce cadre d'emplois étant en extinction depuis 2001, les dispositions relatives au recrutement et au classement sont abrogées. Ce texte entre en vigueur au 1er janvier 2017.

Décret n° 2016-1735 du 14 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1104 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux secrétaires de mairie

(NOR : ARCB1628439D)
JO n° 292, 16 décembre 2016, texte n° 61.- 2 p.

Ce décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des membres du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Il vise à revaloriser la grille indiciaire de ce cadre d'emplois, selon le calendrier et les modalités définies dans le protocole. Le texte entre en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

SMIC

Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance
(NOR : ETSX1637203D)
JO, n° 298, 23 décembre 2016, texte n° 47. - 2 p.

Le décret porte, à compter du 1er janvier 2017, le montant du SMIC brut horaire à 9,76 euros (+ 0,9 %), soit 1 480,27 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. En outre, le minimum garanti est revalorisé à 3,54 euros au 1er janvier 2017.

Technicien paramédical
Manipulateur d'électroradiologie

Décret n° 2016-1672 du 5 décembre 2016 relatif aux actes et activités réalisés par les manipulateurs d'électroradiologie médicale
(NOR : AFSH1625418D)
JO, n° 283, 6 décembre 2016, texte n° 43.- 3 p.

La section 1 du chapitre Ier du titre V du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique est modifiée afin de définir les actes et activités qui peuvent être réalisés par les manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Travailleur handicapé

Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés
(NOR : AFSA1632655D)
JO, n° 302, 29 décembre 2016, texte n° 33.- 3 p.

Il est inséré dans le code du travail, au chapitre III du titre Ier du livre II, une section 6 relative à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné qui consiste dans le soutien à l'insertion professionnelle et à l'accompagnement du travail handicapé ainsi que dans l'accompagnement de son employeur. ■

OUVERTURE DE CONCOURS

CATÉGORIE A — FILIÈRE CULTURELLE

• Bibliothécaire

Arrêté du 9 novembre 2016 portant ouverture au titre de l'année 2017 d'un concours externe et interne de bibliothécaire territorial par le centre interdépartemental de la grande couronne de la région Ile-de-France
(NOR : INTB1632839A)
JO, n° 267, 17 novembre 2016, texte n° 46.- 1 p.

Le centre de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France, en convention avec le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, le centre de gestion de Seine-et-Marne et les centres de gestion de la région Centre-Val de Loire, organise des concours externe et interne de bibliothécaire territorial. Le présent arrêté précise les modalités d'inscription et les dates et lieux des épreuves. Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 50 dont 34 pour le concours externe et 16 pour le concours interne. Ces postes sont répartis par spécialités, bibliothèque et documentation.

CATÉGORIE A — FILIÈRE TECHNIQUE

• Ingénieur

Arrêté du 9 novembre 2016 portant ouverture au titre de l'année 2017 d'un concours externe et interne d'ingénieur territorial par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de région Ile-de-France
(NOR: INTB1632859A)
JO, n° 269, 19 novembre 2016, texte n° 34.- 1 p.

Le centre de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France, en convention avec le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, le centre de gestion de Seine-et-Marne et les centres de gestion de la région Centre-Val de Loire, organise des concours externe et interne d'ingénieur territorial. Le présent arrêté précise les modalités d'inscription et les dates et lieux des épreuves. Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 633 dont 508 pour le concours externe et 125 pour le concours interne. Ces postes sont répartis en cinq spécialités.

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

CNIL
Fichier informatise
Droit d'accès

Question écrite n° 19576 du 8 décembre 2016 relative aux codes d'accès à l'ordinateur professionnel d'un fonctionnaire territorial absent pour cause de maladie

JO Sénat, 8 décembre 2016.- p. 5384

La réponse ministérielle précise que « les employeurs publics sont ainsi en droit d'accéder aux informations contenues dans l'ordinateur et le matériel informatique mis à disposition d'un agent, lorsque celui-ci est absent. En particulier, l'employeur peut exiger de l'agent en congés de maladie qu'il lui communique les codes d'accès à son ordinateur (Cass.soc, 18 mars 2003, n°01-41.343). Ce droit d'accès s'exerce sous réserve des restrictions résultant du respect dû à la vie privée et à la protection des données personnelles. La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) précise que l'employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un salarié absent, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise et que l'employeur ne puisse accéder à ces informations par d'autres moyens. En outre, l'employeur ne peut en principe accéder, hors de la présence de l'intéressé, aux fichiers « personnels » expressément identifiés comme tels. Il n'a pas non plus le droit de prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par l'agent grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail (Cass.soc, 2 octobre 2011, n°99-42.942) ».

Collectivités territoriales
Décentralisation
Réforme territoriale

Où va l'État territorial ? Le point de vue des collectivités

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation
Rapport du Sénat, n°181, session ordinaire 2016-2017. - 152 p.

Ce rapport participe à la mission d'évaluation des politiques publiques en s'interrogeant sur les conséquences des multiples lois de réformes territoriales pour les collectivités locales. Il présente un panorama large et documenté des relations actuelles entre les services déconcentrés de l'État et les collectivités territoriales. Pour élaborer ce panorama, les rapporteurs ont réalisé vingt auditions qui ont permis d'acquérir une connaissance fine de l'incidence des réformes sur les collectivités territoriales, des difficultés que ces dernières rencontrent ou anticipent, et de leurs attentes à l'égard de l'État et de ses services.

Filière police municipale
Retraite
Limite d'âge

Question écrite n° 23410 du 8 décembre 2016 relative à la limite d'âge applicable aux agents du cadre d'emplois des agents de police municipale

JO Sénat, 8 décembre 2016.- p. 5370

La réponse ministérielle précise « la limite d'âge des fonctionnaires territoriaux de catégorie active est fixée par l'article 31-I-5° et II de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ce sont ces dispositions législatives, et celles de l'article 8 du décret d'application n° 2011-2103 du 30 décembre 2011, qui s'appliquent (...). L'article 93 de la loi de financement de la sécurité sociale, pour 2009 a introduit dans la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, l'article 1-3 qui permet, sous réserve de l'aptitude physique, le maintien en activité des fonctionnaires de catégorie active au-delà de la limite d'âge attachée à cette catégorie, soit actuellement jusqu'à 67 ans (...). L'article 88 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 modifie le calendrier fixé initialement par l'article 31 de la loi du 9 novembre 2010, concernant la limite d'âge applicable aux fonctionnaires territoriaux qui bénéficient de la catégorie active ».

Fonction publique territoriale
Régime indemnitaire
RIFSEEP

Question écrite n° 23165 du 8 décembre 2016 relative à l'application du nouveau régime indemnitaire tenant compte des sujétions aux agents de la fonction publique territoriale

JO Sénat, 8 décembre 2016.- p. 5369

La réponse ministérielle précise que «dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les employeurs territoriaux sont tenus de respecter le plafond global des deux parts prévu pour chaque corps équivalent de la fonction publique de l'État. Dans le cadre des transferts de compétences, pour les agents déjà en poste, le maintien du régime indemnitaire est prévu à l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales (CGCT). Ce maintien, à titre individuel, porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent mais n'implique pas, au sein de la structure nouvelle, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les anciennes structures dont les agents sont issus».

Fonction publique
Durée du travail
Rémunération

Question écrite n° 93824 du 4 octobre 2016 relative au temps d'habillage et de déshabillage

JO Assemblée nationale, 4 octobre 2016.- p. 8062

La réponse ministérielle précise que « le Conseil d'Etat a jugé qu'il résulte (...) que le temps d'habillage et de déshabillage ne peut être regardé comme un temps de travail effectif, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs. Ainsi, l'obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage caractérise seulement une obligation liée au travail au sens de l'article 9 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (CE n° 366269 du 4 février 2015) ».

Fonction publique
PPCR
Retraite

Rapport d'information sur l'impact du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) relatif à l'avenir de la fonction publique de novembre 2015 sur les régimes de retraite de la fonction publique

Rapport du Sénat, n°109, session ordinaire 2016-2017. - 45 p.

Ce rapport propose une évaluation des effets du protocole PPCR sur les équilibres des régimes de retraite des fonctionnaires et son prolongement sur la capacité de financement des administrations publiques.

Fonction publique
Temps partiel
Rémunération

Question écrite n° 87605 du 4 octobre 2016 relative à l'incitation financière pour les agents exerçant à 80 % et 90%

JO Assemblée nationale, 4 octobre 2016.- p. 8057

Dans sa réponse, M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social précise que « la suppression de la surrémunération au profit de ces quotités irait à l'encontre des actions volontaristes conduites par le gouvernement pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En effet, la surrémunération du temps partiel contribue à réduire l'écart de salaire moyen dans la fonction publique entre les hommes et les femmes, évalué en moyenne à 12 % ». ■

Références

Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Agent public
Allocation d'aide au retour à l'emploi
Démission

Jugement du Tribunal administratif de Paris du 23 novembre 2015 relatif à l'attribution à un agent démissionnaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi : req. n° 1431698/2-2

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.- pp. 212-215

La circonstance qu'un agent n'ait pas été involontairement privé d'emploi ne fait pas obstacle à ce qu'il sollicite, 121 jours après la perte de son emploi, le bénéfice de l'aide au retour à l'emploi, s'il remplit les conditions exigées, et notamment la condition de recherche effective d'un emploi. L'annulation, pour erreur d'appréciation, de la décision de refus de l'administration de verser à l'agent l'allocation d'aide au retour à l'emploi, au motif que cette condition n'était pas remplie, implique que l'administration procède au versement de l'allocation. Le jugement est précédé des conclusions de M^me^ Caroline Grossholz, rapporteur public.

Commission de réforme
Invalidité

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 7 janvier 2016 relatif à la réunion de la commission de réforme : commune de Royan, req. n°14BX00200

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.- pp. 242-243

L'omission, dans le courrier avertissant un agent de la date de réunion de la commission de réforme, de l'indication de son droit de se faire assister par un médecin de son choix, de même que l'absence, dans la composition de la commission, d'un spécialiste pour une affection qui en requérait un, privent cet agent d'une garantie. Ces irrégularités sont de nature à entacher la légalité des décisions prises au vu de l'avis de la commission de réforme.

Comptable public
Contrôle financier
Responsabilité

Tout manquement d'un comptable public doit-il être apprécié en termes de préjudice financier subi ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 9, septembre 2016. – pp. 610 – 613

Est publié l'arrêt de la Cour des comptes du 26 mai 2016, Direction régionale des finances publiques de Rhône-Alpes et du département du Rhône, n° 2016-1602. Cette décision fait application du nouveau régime de responsabilité des comptables publics. Désormais, pour chaque manquement constaté, pour chaque erreur relevée, le juge des comptes est tenu de l'apprécier en termes de préjudice financier subi.

Compte épargne temps
Indemnisation

Compte épargne-temps et compétence liée pour une demande d'indemnisation

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 48, du 5 au 11 décembre 2016, p. 8

Est ici commentée la décision du Conseil d'État du 23 novembre 2016, req. n° 395913. Le Conseil d'État a estimé que les agents ne peuvent solliciter l'indemnisation des jours qu'ils ont épargnés sur leur compte épargne-temps que si une délibération a prévu une telle possibilité.

Fonction publique
Non renouvellement de contrat de travail
Contrat à durée indéterminée

Arrêt de la Cour administrative de Marseille du 29 mars 2016 relatif l'obligation de transformer un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée : M^me^ A, req. n° 15MA00253

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.- pp. 201-202

La décision de ne pas renouveler un CDD expirant le 31 mars 2012, prise avant la promulgation de la loi du 12 mars 2012, ne peut valoir décision de ne pas appliquer les dispositions prévoyant l'obligation de proposer la transformation d'un contrat en CDI pour les agents qui, au 13 mars 2012, se trouvent en fonction et justifient des conditions exigées. La proposition de CDI qui devait être faite dès le 13 mars 2012 n'a pas le même objet qu'un éventuel renouvellement de CDD. Ainsi, le fait que la décision de non renouvellement du contrat soit devenue définitive le 9 mai 2012 est sans incidence sur le droit de l'agent à bénéficier de la transformation de son contrat en CDI.

Insuffisance professionnelle
Faute disciplinaire
Licenciement

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles du 26 janvier 2016 relatif à un licenciement pour insuffisance professionnelle basée sur des faits constitutifs d'une faute disciplinaire : M. B., req. n°14VE00916

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.-pp. 240-241

La circonstance que certains des faits retenus pour justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle seraient susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire, n'est pas, par elle-même, de nature à entacher cette mesure d'illégalité, dès lors que l'administration se fonde sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade.

NBI
Activité périscolaire
Centre de loisirs

Jugement du tribunal administratif de Toulouse du 22 décembre 2015 relatif au versement de la NBI à la directrice d'un centre de loisirs rattaché à une école : req. n°1202590

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.-pp. 220-223

Un centre de loisirs, qui a vocation à proposer des activités périscolaires aux élèves scolarisés dans l'école maternelle à laquelle il est attaché, avant et après les heures de classe et pendant la pause méridienne, intervient dès lors en prolongement du service public de l'éducation. En conséquence, ce centre de loisirs ne peut être regardé comme un établissement ou service d'accueil de la petite enfance dont la direction ouvrirait un droit au versement de la NBI.
Ce jugement est précédé des conclusions de M. Damien Dubois, rapporteur public.

Syndicat mixte
Dissolution
Réintégration
Personnel

Arrêt du Conseil d'État du 10 décembre 2015 relatif à l'obligation pour la commune de réintégrer les personnels d'un syndicat mixte dissous : Commune de Verrières-le-Buisson, req. n°361666

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.-pp. 207-208

Lorsqu'un syndicat mixte est dissous, sans que le service pour lequel il avait été constitué ne soit préalablement supprimé, et au cas où ce service est repris par un ou plusieurs membres du syndicat, il appartient à ces derniers, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques, de reprendre les agents employés par le syndicat pour la mise en œuvre du service, en fonction de la nouvelle répartition des personnels employés au sein de ce dernier entre les anciens membres du syndicat. Lorsque le service est repris par un seul des membres du syndicat, cette obligation lui incombe en totalité. Les personnels doivent être replacés en position d'activité dans un emploi de même niveau, en tenant compte de leurs droits acquis. ■

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.

Agent contractuel
Contrat de travail
Démission forcée

Rupture du contrat : la théorie de la prise d'acte devant le juge administratif

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.- pp. 204-206

Cet article publie en extrait et commente l'arrêt du Conseil d'État du 30 décembre 2015, requête n°384308.
Le commentaire rappelle les caractéristiques de la démission légitime définies par le juge et l'application de cette notion lorsque l'agent refuse un contrat substantiellement différent du précédent. La Haute juridiction refuse l'application aux agents contractuels de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail issue de la jurisprudence de la Cour de cassation, mais énumère les critères permettant au juge de déterminer si la démission doit être ou non requalifiée en licenciement. ■

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.

Abandon de poste
Insuffisance professionnelle
Licenciement

Le retard de l'agent public

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.- pp. 225-230

Le retard de l'agent public dans l'accomplissement de ses tâches constitue un manquement à l'obligation de servir dont les conséquences sont encadrées par la jurisprudence. Le retard peut être ou non fautif. Il peut être qualifié d'insuffisance professionnelle et conduire, éventuellement, au licenciement en raison des désorganisations qu'il entraîne dans le fonctionnement du service. Le non-respect des horaires de travail est constitutif d'une faute disciplinaire et il est à noter que l'approche du temps de travail est appelée à évoluer du fait du développement du télétravail. D'autre part, le retard mis par l'agent pour rejoindre son poste peut être considéré comme un abandon de poste. Enfin, le retard considéré comme fautif peut justifier une sanction disciplinaire qui doit être juridiquement qualifiée par l'administration. En conclusion cette étude préconise de bien définir la fiche « métier » du poste occupé.

Absentéisme
Congé maladie
Collectivités territoriales

Absentéisme : 26 % de hausse en huit ans dans la territoriale

Localtis.info, 30 novembre 2016.- 2 p. + 40 p.

Le panorama annuel de Sofaxis, courtier en assurance des collectivités territoriales, indique que l'absentéisme dans les collectivités s'est élevé en moyenne à 9,3 % en 2015 avec une progression de 26 % en huit ans. Le premier facteur d'absence est la maladie ordinaire alors que les absences en raison d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ont augmenté de 52 % depuis 2007. Les taux d'absentéisme varient selon l'importance des collectivités.

Le « Panorama des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales » est accessible en ligne sur le site de Localtis.

Accès aux documents administratifs
Données publiques
Relation administration usagers

Les apports de la loi pour une République numérique en matière d'accès et de réutilisation d'informations publiques

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 48, du 5 au 11 décembre 2016, pp. 24-30

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique modifie le Code des relations entre le public et l'administration (CRPA). Elle constitue le deuxième acte d'une pièce qui s'inscrit dans une démarche législative globale en faveur de l'ouverture des données publiques. Cette étude s'intéresse aux dispositions en faveur de l'ouverture des informations publiques et à celles qui les restreignent.

Accueil périscolaire
Responsabilité

Passage du temps scolaire au temps périscolaire : à qui revient la responsabilité des enfants durant les zones grises ?

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

Cet article de Localtis. Info publie des extraits d'un tchat ouvert par la Fédération des autonomes de solidarité (FAS) sur les responsabilités respectives des personnels enseignants et des personnels éducatifs des collectivités locales lors du passage du temps scolaire au temps périscolaire. Les réponses données par un juriste avocat-conseil et un membre du bureau insistent sur la nécessité de la rédaction d'un protocole d'accords formalisant l'organisation du temps périscolaire.

Achat public
Corruption
Droit d'alerte

Transparence et lutte contre la corruption : que trouve-t-on sous la loi Sapin II

Localtis.info, 14 décembre 2016.- 3 p.

Cet article revient sur les principales mesures de la loi du 9 décembre 2016 dite «Sapin II» qui intéressent les collectivités territoriales. Pour lutter contre les manquements à la probité, il est créé une agence française anticorruption et les bases du statut des lanceurs d'alerte sont posées. D'autres dispositions concernent la commande publique et la création d'un répertoire des représentants d'intérêts avec l'attribution d'une mission de surveillance à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), dont les compétences sont étendues.

Addiction
Alcoolisme
Condition de travail

Les conduites addictives de plus en plus répandues au travail

Liaisons sociales, 8 décembre 2016.- p. 5

Il a été constaté, lors de la 2e journée nationale de prévention des conduites addictives en milieu professionnel, que la consommation d'alcool ou de drogues illicites au travail est de plus en plus répandue, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Des intervenants ont mis en cause l'environnement de travail comme facteur déclenchant de cette consommation ou de son augmentation.
On note également une augmentation de la consommation des antalgiques visant à lutter contre les troubles musculo-squelettiques.

Agent contractuel
Concours administratif
Prise en charge
Recrutement

Le Plec retrouve ses couleurs d'origine

Localtis.info, 28 novembre 2016.- 5 p.

En adoptant en seconde lecture le projet de loi Égalité et citoyenneté, l'Assemblée nationale a restauré certaines dispositions initiales du projet de loi. Concernant la fonction publique, l'Assemblée nationale a rétabli les 20 % des postes offerts au recrutement sans concours pour l'accès au premier grade des corps et cadres d'emplois de la catégorie C des trois versants de la fonction publique qui seront réservés à des recrutements par la voie du Pacte (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État). Les mesures suivantes sont également rétablies : le prérecrutement des contractuels pour deux ans, le mécanisme de dégressivité des indemnités perçues par les fonctionnaires pris en charge et la professionnalisation des recrutements.

Agent spécialisé des écoles maternelles

Atsem : l'État invite les employeurs locaux à débattre des conditions de travail

Localtis.info, 20 décembre 2016.- 2 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale devrait examiner en auto-saisine, le 2 février 2017, le rapport sur le cadre d'emplois des agents territoriaux des écoles maternelles (Atsem). Sur les bases de ce rapport, le gouvernement devrait proposer des orientations sur les conditions de travail, notamment la possibilité d'avoir une Atsem par classe et sur la prévention.

Agent spécialisé des écoles maternelles
Cadre d'emplois

Atsem : le CSFPT refuse de se faire « instrumentaliser »

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

Le bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a décidé, lors de la réunion du 14 décembre 2016, de reporter l'examen du rapport sur le cadre d'emploi des agents territoriaux des écoles maternelles (Atsem). La CGT, à l'origine d'un mouvement de grève à cette même date, demande l'affectation d'un agent par classe, la « clarification de leurs missions », un déroulement de carrière en catégorie B et la classification du cadre d'emplois en catégorie active. La formation du CSFPT, qui s'est auto-saisie de cette question, a travaillé sur les missions du cadre d'emplois, le déroulement de carrière, le temps de travail et le ratio des Atsem par classe.

Allocation chômage
Intermittent du spectacle

L'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 208, 21 novembre 2016.- 10 p.

Les règles d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle, formalisées dans les annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage, ont été révisées par un décret du 13 juillet 2016. L'article détaille la circulaire du 21 juillet 2016, dans laquelle l'Unedic précise les conditions de mise en œuvre de ces dispositions, applicables à compter du premier août 2016, notamment la hausse de la contribution spécifique et l'assouplissement des conditions d'ouverture des droits.

Centre de gestion
Absentéisme
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Médecine préventive

Emploi territorial : les centres de gestion font le point sur leurs priorités

Localtis.info, 21 novembre 2016.- 3 p.

Lors de la troisième conférence nationale de l'emploi territorial organisée le 17 novembre 2016 par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), Les résultats de l'étude « HoRHizons 2016 » ainsi que le 5e panorama de l'emploi territorial ont été présentés. L'importance de la masse salariale, qui représente 30 à 60 % du budget des collectivités, a été soulignée. Des tables rondes ont été consacrées à la refonte des intercommunalités, à la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et à la gestion des absences pour raison médicale. Les mesures de prévention et la pénurie des médecins du travail ont également fait l'objet de discussions. La FNCDG demande une réforme des modalités de saisine du comité médical et de la commission de réforme.

CHSCT
Congé pour formation syndicale
Représentant syndical
Autorisation d'absence

CHSCT : des droits renforcés pour les représentants du personnel

Localtis.info, 5 décembre 2016.- 1 p.

En application de l'article 72 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, les décrets n° 2016-1624 et 2016-1626 du 29 novembre 2016 fixent les autorisations d'absence et les congés de formation dont peuvent bénéficier les représentants du personnel siégeant dans les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Collectivités territoriales
Décentralisation
Droit

Droit des collectivités locales

Auby Jean-Bernard, Auby Jean-François, Noguellou Rozen.- 6e éd. mise à jour.- Paris : Presses universitaires de France, 2015.- 416 p. .- (Thémis. Droit)

L'ambition du présent ouvrage est d'analyser les structures essentielles du droit des collectivités locales dans une période où d'importantes transformations l'affectent. Elle vise également à fixer les idées sur ce qu'implique juridiquement la décentralisation, aujourd'hui, dans le cours d'un processus d'émancipation juridique des collectivités territoriales. Dans un premier temps, quelques repères sur l'histoire de la décentralisation sont apportés. Ensuite, sont analysées les principales évolutions récentes puis le dernier chapitre aborde des questions terminologiques.

Corruption
Déontologie
Élu
Loi sapin

La prévention de la corruption en France : état des lieux, chiffres clés, perspectives, jurisprudence

Service central de prévention de la corruption (SCPC).- 2016.- 313 p.

Ce document comporte une analyse statistique du « risque pénal » des élus et des fonctionnaires locaux. Un focus spécifique sur « les atteintes à la probité dans le monde sportif » est réalisé. Par ailleurs, ce rapport fournit une typologie des infractions, en se basant sur les condamnations individuelles.

Déontologie
Agent public
Déclaration d'intérêt
Déclaration patrimoniale

Les agents publics devront bientôt répondre à de nouvelles obligations de transparence

Localtos.info, 8 décembre 2016.- 3 p.

Le Conseil commun de la fonction publique a donné un avis favorable à trois projets de décrets relatifs aux obligations déontologiques de certains agents lors de la séance plénière du 7 décembre 2016. Ces projets de textes sont relatifs à la déclaration d'intérêts qui concernera un certain nombre de cadres supérieurs et la déclaration de situation patrimoniale que devront remplir les directeurs généraux de service.

Le contenu des déclarations patrimoniales et d'intérêts

Lettre de l'employeur territorial, n° 1513, du 15 au 21 novembre 2016. - pp. 6-7

Le décret n° 2016-570 du 11 mai 2016, fixe le contenu des déclarations patrimoniales et d'intérêts que doivent remplir les fonctionnaires et agents publics exerçant certaines fonctions. La déclaration patrimoniale concerne l'intégralité du patrimoine bâti et non bâti. La déclaration d'intérêts vise à éviter tout conflit entre les fonctions et les activités exercées à la date de nomination et pendant les cinq années précédentes.

Déontologie
Commission de déontologie
Cumul d'emplois

Départs dans le privé, cumul d'activités : les nouvelles règles se précisent

Localtis.info, 21 novembre 2016.- 2 p. + 15 p.

Un projet de décret, qui doit entrer en vigueur au 1er janvier 2017, fixe les modalités d'exercice d'activités privées par les agents publics en fonction ou après avoir cessé leurs fonctions. Il fusionne et abroge les décrets n° 2007-611 du 26 avril 2007 et n° 2007-658 du 2 mai 2007.
Ce projet de texte décrit les différentes possibilités de cumul d'activités, les règles de fonctionnement de la commission de déontologie et les règles de procédure à suivre devant cette commission lorsqu'elle est saisie.

Déontologie
Corruption
Prise illégale d'intérêts

Déontologie : une révolution « culturelle » se prépare dans les collectivités

Localtis.info, 20 décembre 2016.- 3 p.

Des projets de décrets, qui devraient entrer en vigueur en février 2017, fixeront les règles de transparence applicables aux agents publics en application de la loi du 20 avril 2016. Lors d'un colloque annuel, le 13 décembre 2016, l'Observatoire des risques de la vie territoriale a fait le point sur les questions de transparence et sur les obligations qui incomberont aux collectivités afin de prévenir le risque de conflit d'intérêts. La prise illégale d'intérêts constitue « la première condamnation du bloc local». Dans un rapport, Tranparency France formule un certain nombre de recommandations.

Déontologie
Droits et obligations

La loi sur la déontologie, ou la réforme à pas comptés

Actualité juridique – Fonction publique, n° 4, juillet-août 2016.- pp. 196-200

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires préserve le caractère central du statut : les accords collectifs ne présentant aucun caractère contraignant et certaines dispositions statutaires étant applicables aux agents contractuels. La loi déontologie, construite sur une logique d'unité, préserve les spécificités de la fonction publique territoriale et plus généralement de la fonction publique alors même qu'il est possible de faire parfois, quelques rapprochements avec le droit du travail.

Déontologie
Statut

La loi « Déontologie » : quelles ambitions pour une fonction publique en quête d'identité ?

Droit administratif, n° 10, octobre 2016. – pp. 10-19

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires marque une nouvelle étape dans le processus de réforme du statut général de la fonction publique. En poursuivant l'ambition novatrice de diffuser une culture de la déontologie dans la fonction publique, jusqu'alors inexistante dans le statut, la loi recherche dans le même temps à restaurer la confiance perdue entre les citoyens, l'Administration et les agents qui l'incarnent. Elle procède également à une modernisation plus diffuse de l'édifice statutaire, au-delà de ce seul champ. Selon l'auteur, si l'intention affichée suscite globalement l'adhésion, la méthode poursuivie ne suffira probablement pas à épuiser les problèmes de fond. En effet, le texte promeut de façon inédite la recherche d'un idéal, la diffusion d'une culture déontologique dans l'édifice statutaire, mais il suscite dans le même temps la déception quant à son dessin de fond car il procède à une consolidation modeste du texte fondateur au-delà du champ déontologique.

Fonction publique
Agent contractuel
Autorisation d'absence
Congé
Recrutement

La loi Égalité et citoyenneté est définitivement adoptée

Liaisons sociales, 26 décembre 2016.- pp. 1-2

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté, adoptée par le Parlement le 22 décembre 2016, comporte un certain nombre de mesures qui concernent la fonction publique. Elle crée, notamment, un nouveau congé non rémunéré de six jours par an pour l'exercice de responsabilités associatives, inscrit dans le statut général l'interdiction des agissements sexistes, instaure des autorisations d'absence en cas de recours à la procréation médicalement assistée, élargit l'accès au troisième concours et au Pacte et prévoit, à titre expérimental, la possibilité de recruter de jeunes chômeurs de mois de 28 ans en qualité de contractuels.

Fonction publique territoriale
Catégorie A
Statistique

Portrait statistique des cadres de la fonction publique territoriale en 2013

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.- Paris : CNFPT, 2016.- 68 p.

Cette étude répond à une commande du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Elle contient des éléments factuels pour alimenter les réflexions du groupe de travail du CSFPT sur la catégorie A. Sont concernés par cette étude, les fonctionnaires des 24 cadres d'emploi de catégorie A , les « A+ », tels que les administrateurs ou les ingénieurs en chef, et les emplois fonctionnels (agents en détachement dans des emplois de direction générale de la territoriale). Ce « portrait statistique » révèle que les évolutions de carrière des cadres territoriaux étaient, en 2013, moins importantes que celles des autres catégories de la fonction publique territoriale. L'étude pointe également une mobilité à deux vitesses pour les agents de catégorie A de la fonction publique territoriale. Alors que la mobilité institutionnelle de ces derniers est plus importante que dans la fonction publique d'État, le rapport s'inverse lorsque l'on parle de mobilité géographique.

Fonction publique
Fonction publique territoriale
Effectif
Statistique

Fonction publique : le rapport 2016 est paru !

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

Le « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique » publié sur le site du ministère de la fonction publique, se base sur des données chiffrées au 31 décembre 2014.
En un an, les effectifs territoriaux ont augmenté de 0,8 % et plus de 61 % des agents sont des femmes, soit un taux en hausse de 0,3 point par rapport à 2013. L'âge moyen est de 44,6 ans fin 2014 et les agents les plus âgés appartiennent principalement à la filière technique.
Les recrutements par concours ont été moins nombreux tandis que le recours aux agents temporaires demeure important.
L'âge moyen de départ à la retraite s'établit à 61,8 ans pour les fonctionnaires territoriaux et le salaire net mensuel moyen s'élève à 1 877 euros dans la fonction publique territoriale, en hausse de 0,8 % sur un an.
Outre un panorama très complet des trois versants de la fonction publique, ce rapport propose deux études spécifiques, sur la mobilité et le changement d'employeur après 50 ans.

Fonction publique : chiffres clefs 2016 /Ministère de la fonction publique

Paris : DGAFP, 2016. – 46 p. – (Rapport annuel).

Ce document statistique présente les principales évolutions connues par le secteur public. Les mobilités liées notamment aux restructurations dues à la réforme des collectivités locales sont plus particulièrement analysées.

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2016 / Ministère de la fonction publique

Paris, 2016. – 687 p.

L'édition 2016 du présent rapport présente la politique conduite par le ministère de la Fonction publique au bénéfice des agents des trois versants de la fonction publique. Le titre 1 « Politiques et pratiques de ressources humaines » expose les principales évolutions de la fonction publique en 2015-2016 et décline les mesures mises en place pour répondre aux objectifs de modernisation de la fonction publique. Le titre 2 « Faits et chiffres » fournit des données et des analyses sur les ressources humaines, emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale.

Stabilisation des effectifs dans la fonction publique territoriale en 2015

Bulletin d'information statistique de la DGCL, n° 112, décembre 2016.- 3 p.

Au 31 décembre 2015, les collectivités territoriales emploient 1,98 million d'agents, chiffre en hausse de 0,1 % par rapport à l'année 2014. Les effectifs sont en baisse dans les communes alors qu'ils se stabilisent dans les départements et sont en hausse dans les organismes intercommunaux et dans les régions. Cette évolution varie selon les cadres d'emplois et les filières, les baisses d'effectifs étant plus marquées dans les secteurs culturels et sportifs. Des tableaux récapitulent l'évolution des effectifs depuis 2013 selon le type de collectivité, le statut et la filière d'emploi.

L'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2015 : premiers résultats

Stats rapides, décembre 2016.- 2 p.

Fin 2015, on constate par rapport à l'année 2014, une hausse 0,1 % des effectifs dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale. Dans la fonction publique territoriale, les effectifs ralentissent fortement (+ 0,1 % après + 1,5 % en 2014, y compris contrats aidés). Dans la fonction publique hospitalière, les effectifs ralentissent également.

Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités

Étude HoRHizons. – 2016. – 11 p.

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, le Centre national de la fonction publique

territoriale, la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale, l'Assemblée des départements de France et régions de France, avec la participation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, ont fait réaliser par l'institut CSA une étude sur les grandes tendances de l'emploi territorial. Cette étude rend compte des évolutions et des enjeux de la gestion des ressources humaines au sein des collectivités locales dans un contexte de contraintes budgétaires, de mutualisations et de réforme statutaire. Le principal enseignement de cette publication est le suivant : la baisse des dotations de l'État impacte toujours fortement les ressources humaines pour une grande majorité des collectivités. Par conséquent, elles sont plus nombreuses à anticiper une baisse de leurs dépenses de personnels (13 % : 4 points de plus qu'en 2015) et à envisager le non-remplacement des départs prévus, essentiellement à la retraite (53 % contre 44 % l'année dernière).

Fonction publique
Fonction publique territoriale
Mobilité professionnelle

Fonction publique territoriale : les restructurations sont responsables d'un tiers des mobilités

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

Une étude insérée dans le projet de rapport annuel de la fonction publique indique que le taux de mobilité des agents s'est élevé à 8,5 % en 2014. Les cas de changement de statut ou de situation d'emploi sont plus élevés dans la fonction publique territoriale que dans les deux autres fonctions publiques. Il s'agit principalement de contractuels devenant fonctionnaires.
Un quart des changements d'employeurs est dû à des restructurations, principalement dans la fonction publique territoriale avec un taux en accroissement de 34 %. Les départs se font principalement des communes vers d'autres communes ou vers des établissements intercommunaux.

Fonction publique territoriale
Incident de carrière
Prise en charge
Rémunération

Droit administratif et droit public financier : l'introduction de la dégressivité des rémunérations des fonctionnaires territoriaux pris en charge

Droit administratif, n°10, octobre 2016. – pp. 20-24

Dans la quatrième partie de cet article, l'auteur juriste au Centre de recherche de droit public (CRDP) de l'Université Paris ouest Nanterre La défense, commente l'introduction de la dégressivité des rémunérations des fonctionnaires territoriaux pris en charge. Il étudie successivement la charge financière importante pour les collectivités et la contrainte financière sur les fonctionnaires.

Fonction publique
Compte personnel d'activité
Compte d'engagement citoyen

Compte personnel d'activité : vote favorable des employeurs et des syndicats

Localtis.info, 7 décembre 2016.- 2 p.

Lors de la séance du 6 décembre 2016, le Conseil commun de la fonction publique a approuvé le projet d'ordonnance du gouvernement mettant en place le compte personnel d'activité dans le secteur public. Il comporte le compte personnel de formation (CPF) qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Des dispositions ajoutées au projet concernent la santé et la sécurité au travail.

Les fonctionnaires devraient prochainement bénéficier d'un CPA et de droits améliorés en santé au travail

Liaisons sociales, 2 décembre 2016.- pp. 2-3

Le Conseil commun de la fonction publique doit examiner le 6 décembre 2016 le projet d'ordonnance transposant le compte personnel d'activité (CPA) à la fonction publique. Celui-ci sera composé du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC). Les modalités d'alimentation du CPF sont fixées ainsi que le droit à la formation professionnelle. D'autres dispositions visent à améliorer la santé des agents au travail.

Fonction publique
Durée du travail
Formation

Tout ce qui attend les agents publics en 2017

Acteurs publics.com, 22 décembre 2016.- 2 p.

Cet article fait un tour d'horizon des dossiers et concertations qui devraient être à l'ordre du jour en 2017.
Des négociations sur le temps de travail devraient commencer en début d'année et des mesures concrètes pour lutter contre l'absentéisme devraient être présentées par la ministre de la fonction publique. Le rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes devrait être débattu lors de la réunion du conseil commun du 31 janvier 2017. Un projet de décret relatif au compte personnel de formation sera soumis au Conseil commun, le 24 janvier 2017, date de la remise du rapport du Conseil économique et social sur l'évolution de la fonction publique.

Fonction publique
Filière médico-sociale

Revalorisation de la filière sociale de la fonction publique : les négociations ont débuté

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2985, 25 novembre 2016, pp. 8-9

Les fonctionnaires de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. Leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale.

Fonction publique
Gestion des ressources humaines
Management public

Dossier : Le management public

Cahiers de la fonction publique, n° 370, octobre 2016. – pp. 21-46

L'ambition de ce dossier est d'étudier les lignes de forces du management de l'État comme des collectivités territoriales et des établissements public en traitant l'ensemble des formes d'action publique. En introduction du dossier, Carole Delga démontre que l'objectif final du management public est la recherche de la plus grande efficacité du service public. Les différentes contributions du dossier témoignent de l'ampleur des transformations du management public. Il est rendu compte de la richesse et de la variété des dispositifs mis en place. La rénovation du management public passe par la mise en place de nouveaux instruments et de nouveaux outils statutaires mais également par l'essor d'une nouvelle culture managériale dans laquelle les figures de la hiérarchie et de la centralisation s'enrichissent de celles de la responsabilité partagée, de la concertation et du sens collectif.

L'individualisation peut-elle rénover la fonction publique ?

Cahiers de la fonction publique, n° 370, octobre 2016. – pp. 51-56

Cet article s'intéresse à la place de l'individualisation dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique. L'individualisation répond à une demande de gestion plus efficace, plus économe et plus responsabilisante ainsi qu'à un besoin de reconnaissance et d'expression des personnes au travail. L'article recense les dispositifs anciens ou nouveaux disponibles pour l'individualisation et analyse à quelles conditions ils peuvent être un facteur de renouvellement des pratiques de ressources humaines et de management.

Management public
Condition de travail

L'engagement des agents du secteur public : constats et leviers

Site internet Pwc, décembre 2016.- 33 p.

Cette étude réalisée en 2015 par le cabinet d'audit et de conseil Pwc en partenariat avec le cabinet Bebetter & Co auprès de 2 600 salariés des secteurs privé et public, indique que 51 % des agents du secteur public se déclarent engagés dans leur travail contre 46 % dans le secteur privé. Les autres indicateurs restent stables par rapport à 2013. Les niveaux d'engagement et de bien-être des agents publics sont variables selon leur revenu et leur appartenance hiérarchique et ils se déclarent plus pessimistes que les salariés du secteur privé. L'étude identifie, par ailleurs, les facteurs d'engagement ou de désengagement et les leviers à développer.

Fonction publique
Laïcité
Formation

Laïcité et Fonction publique

Zuccarelli Émile, Ministère de la fonction publique. – 2016. – 45 p.

Mise en place au printemps dernier, la commission « Laïcité et Fonction publique » a rédigé son premier rapport. Les travaux de la commission se sont appuyés sur l'audition d'agents des trois versants de la fonction publique mais aussi sur l'audition de formateurs qui interviennent dans le champ de la laïcité et d'une cinquantaine d'acteurs publics. Le rapport contient vingt recommandations structurées autour de six axes : objectiver les ressentis des agents, structurer un réseau de personnes-ressources, intensifier l'effort de formation, renforcer la symbolique de la laïcité, éclairer les situations ambiguës de la laïcité et informer le public et les médias.

Fonction publique
PPCR
Statut

Au dernier trimestre 2016, une fonction publique toujours en travaux

Localtis.info, 21 décembre 2016.- 3 p.

Cet article fait le point sur l'état d'avancement des différents travaux concernant la fonction publique tels la mise en œuvre du protocole d'accord « parcours professionnels, carrières et rémunérations », l'étude des problématiques liées à la pénibilité et au reclassement des agents et les différents débats concernant le maintien ou non du statut. La ministre de la fonction publique devrait présenter début janvier un « agenda social ».

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Travailleur handicapé

L'accompagnement des agents en situation de handicap au cours de leur vie professionnelle

Conseil scientifique du FIPHFP. - Lyon : Chronique sociale, 2015. – (Comprendre la société)

Dans ce guide, le Conseil scientifique du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) souhaite répondre à la question suivante : comment appréhender les mesures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'être pleinement intégrées à leur environnement professionnel ? Trois axes d'analyse sont développés dans cette étude : les leviers institutionnels, organisationnels et l'entourage professionnel. Des repères pour promouvoir un accompagnement de qualité, pérenne et partagé avec les collègues en situation de handicap, sont énumérés.

Le FIPHFP diminue ses dépenses d'intervention en raison de contraintes budgétaires

ASH, du 16 au 22 décembre 2016. – pp. 7-8

Dans son rapport d'activité pour 2015, le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) indique que le pourcentage d'emploi de personnes handicapées s'élevait à 5,17 % en 2015 pour la fonction publique et à 6,22 % pour la fonction publique territoriale. Les dépenses d'intervention du Fonds ont été réduites de 12 % corrélativement à une baisse des ressources financières. En 2015, 9 568 aides techniques et humaines ont été accordées, soit une hausse de 10 % par rapport à 2014.

Catalogue des interventions/Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FIPHFP, 2016. – 91p.

Ce catalogue, accessible en ligne, rappelle les principes d'octroi des aides du Fonds, les employeurs éligibles et précise les modalités d'accès aux aides. Il détaille toutes les interventions possibles visant à favoriser l'accès à l'emploi, à permettre l'insertion et le maintien dans l'emploi, à assurer la pérennité des compétences et à informer et sensibiliser les collaborateurs de la collectivité au handicap.

Harcèlement sexuel

Un harcèlement discriminatoire peut procéder de propos à connotation sexuelle

Lettre de l'employeur territorial, n° 1515, du 29 novembre au 5 décembre 2016. – p. 5

Rappelant la définition du harcèlement sexuel qui inclut les agissements à connotation sexuelle, le Défenseur des droits considère, dans la décision n° MLD-2015-249 du 4 décembre 2015 que, dans un contexte de propos sexistes et de mises à l'écart, un comportement à connotation sexuelle attentatoire à la dignité d'une femme gardienne de la paix constitue des faits de harcèlement et une discrimination. Le Défenseur des droits recommande au ministre de l'Intérieur la mise en place d'une cellule pour recueillir et traiter les réclamations, la formation des agents à la prévention du harcèlement et l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Hygiène et sécurité
Risques psychosociaux
Santé

Les indicateurs de santé et qualité de vie au travail.- Lyon : ANACT, 2016.- 20 p.

Cette publication pose la question des indicateurs à mettre en œuvre pour évaluer la santé et la qualité de vie au travail (SQVT). Comment les construire, les interpréter et les utiliser ? Les auteurs préconisent d'ouvrir le processus de production et d'interprétation de ces indicateurs à une grande pluralité d'acteurs (directions, managers, préventeurs, médecins, représentants du personnel, salariés) qui auront une connaissance plus précise des réalités du terrain. En 10 questions-clés, est proposée une approche qui vise à donner aux différents acteurs des repères pour construire ces indicateurs au sein de leur structure et pour les intégrer dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail.

IRCANTEC
Affiliation

Les règles d'affiliation au régime complémentaire Ircantec en vigueur au 1er janvier 2017

Liaisons sociales, 13 décembre 2016, p. 4

Une circulaire Agirc-Arcco revient sur les règles d'affiliation des agents non titulaires de droit public au régime de retraite complémentaire à compter du 1er janvier 2017.
Sauf exception, les règles d'affiliation à l'Ircantec ou à l'Arcco dépendent de la nature juridique du contrat de travail. Les affiliations en cours à la date du 1er janvier seront maintenues jusqu'à la rupture du contrat de travail du salarié.

Loi de finances
Minima sociaux
Retenue à la source

Le budget 2017 est définitivement adopté par le Parlement

Liaisons sociales, n° 17227, 22 décembre 2016.- 2 p.

Le texte vise notamment à mettre en place le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Il prévoit également une réforme des minima sociaux. Le taux maximum du versement

de transport dû par les entreprises d'au moins 11 salariés en Île-de-France est modifié, de 2,85 % à 2,95 % pour Paris et les communes des Hauts-de-Seine (1re catégorie) et à 2,12 % pour une nouvelle catégorie intermédiaire (communes des départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne). Concernant la fonction publique, l'article 130 autorise pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, le cumul d'une pension de réversion avec l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante, dans la limite du montant de cette dernière. L'article 131 proroge de deux années supplémentaires, soit jusqu'au 31 décembre 2020, la possibilité pour les agents contractuels occupant un des emplois d'un établissement public ou d'une institution administrative listés par décret, de bénéficier du dispositif de titularisation par recrutement réservé dans un délai de trois ans à compter de la suppression de l'emploi qu'ils occupaient, mentionné sur la liste. Enfin, l'article 132 généralise le contrôle des arrêts de travail liés à une maladie d'origine non professionnelle pour les fonctionnaires.

Loi sapin 2
Corruption
Droit d'alerte

Loi Sapin II : le Conseil constitutionnel est saisi du texte

Liaisons sociales, 17 novembre 2016.- p. 5

Un recours a été déposé le 15 novembre 2016 devant le Conseil constitutionnel à l'encontre du projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Les dispositions relatives au lanceur d'alerte sont notamment contestées.

Petite enfance
Assistant maternel
Établissement d'accueil de la petite enfance

Professionnels de la petite enfance : un plan pour fonder une «identité commune»

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

Un «plan d'action pour la petite enfance» a été présenté par la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes le 15 novembre 2016. Il met en œuvre une partie des préconisations d'un rapport présenté en mai 2016.
Ce plan comporte trois objectifs et seize axes et vise, notamment, à développer la formation des professionnels.
Il devrait se traduire en 2017 par un «texte-cadre national» et une «charte nationale».
Un guide relatif aux normes d'accueil est également en préparation, et, par ailleurs, la rénovation des diplômes et l'accroissement de l'offre de formation sont prévus.

Plafond de sécurité sociale
Cotisation de sécurité sociale
Charges sociales

Plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2017 : 3 269 euros/mois

Liaisons sociales, 19 décembre 2016.- 5 p.

Ce dossier présente, notamment, les incidences du relèvement du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2017 sur les cotisations de sécurité sociale, la contribution sociale généralisée, la contribution au remboursement de la dette sociale et sur les cotisations d'assurance chômage.

Plan grand froid
Santé
Travailler dans le froid

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 205, 16 novembre 2016.- 4 p.

Si la loi ne fixe aucune température minimale pour le travail, l'employeur doit veiller à prévenir tout risque lié au froid. Cet article analyse les obligations et recommandations de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) à destination des employeurs.

PPCR
Agent de maîtrise
Statut particulier

L'application du protocole sur les parcours professionnels aux agents de maîtrise

Lettre de l'employeur territorial, n° 1513, du 15 au 21 novembre 2016. – p. 4

Les décrets n° 2016-1382 et 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifient le statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise qui comprend deux grades avec des échelles indiciaires revalorisées annuellement jusqu'en 2020. Leurs missions restent les mêmes mais les modalités d'accès au cadre d'emplois sont modifiées. Les règles de classement sont adaptées aux particularités de cet emploi.

PPCR
Catégorie A
Filière sociale

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

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

Localtis. Info publie un document de travail intitulé « Schéma envisagé pour la mise en œuvre du protocole PPCR aux personnels sociaux », communiqué aux organisations syndicales lors d'une première réunion de travail.

Ce schéma fixe les conditions d'accès de la catégorie B à la catégorie A des agents de la filière sociale. La structuration de la filière est construite sur le modèle de la filière paramédicale. Les représentants syndicaux ont fait part de leur mécontentement et demandent que le classement des travailleurs sociaux en «petit A» soit provisoire et que les grilles correspondent à celles des attachés. Les projets de textes devraient être présentés au début de l'année 2017.

Simplification administrative
Délégation de signature
Fonction publique

Simplification : une nouvelle vague de 25 mesures pour les collectivités

Localtis.info, 6 décembre 2016.- 4 p.

25 nouvelles mesures de simplification en direction des collectivités locales ont été annoncées le 5 décembre 2016 par le secrétaire d'État chargé de la réforme de l'État et de la simplification et par la secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales. Il est prévu, notamment, d'élargir les possibilités de délégation de signatures, de publier un « Guide national des normes d'accueil du jeune enfant », de regrouper les agréments pour l'enseignement de la natation par les maîtres nageurs sauveteurs et de favoriser la mobilité entre les fonctions publiques.

Transfert de personnels
Coopération intercommunale
Métropole
EPCI

Organiser le transfert de personnel à une intercommunalité

Glénard Guillaume. – Voiron : Territorial éditions, 2016. – 92 p. (Dossier d'experts)

Depuis la loi la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, (dite loi Chevènement) et les lois plus récentes, loi Maptam et loi NOTRe, le législateur a posé le principe selon lequel le personnel suit la compétence. Cet ouvrage répond de façon opérationnelle et pédagogique aux questions suivantes : quels agents transférer ? L'agent conserve-t-il ses primes ? Quelles sont les règles de transfert des agents ?

Travailleur handicapé
Aménagement de poste
Harcèlement moral

Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard de malades chroniques ?

Lettre de l'employeur territorial, n° 1512, du 8 au 14 novembre 2016. – pp. 6-7

le Défenseur des droits, constatant des négligences dans la gestion du dossier d'un agent handicapé par un diabète insulinodépendant et une forme de harcèlement lié à son handicap du fait de son absence de réintégration dans son emploi et son affectation sur un autre poste sans nommer cet agent au grade supérieur, émet des recommandations dans l'affaire n° 2015-124 du 1er juin 2015 et demande l'attribution à l'agent d'un espace lui permettant d'entreposer ses médicaments, une nouvelle fiche de poste et l'indemnisation de ses préjudices. ■

La documentation Française

CIG petite couronne

S'abonner à la lettre d'information du Répertoire des carrières territoriales

Une lettre numérique mensuelle, gratuite et réservée aux abonnés

Tous les mois, recevez la liste des textes juridiques qui modifient le Répertoire des carrières

Inscription sur : **http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct**

Informations pratiques

- Si vous avez changé d'adresse électronique : il vous faut d'abord vous désabonner sur cette même page en indiquant votre ancienne adresse, puis vous abonner avec votre nouvelle adresse.
- Si vous êtes plusieurs à utiliser le même classeur du Répertoire dans le service, chacun peut s'inscrire avec son adresse électronique et le même code client pour recevoir directement la lettre.

Attention, pour que la lettre d'information du Répertoire ne soit pas automatiquement classée dans le dossier des courriers indésirables, vous pouvez aussi ajouter l'adresse d'envoi de la lettre [RCT@informations.dila.gouv.fr] à vos contacts.

Pour toute question, envoyer un message à **infos@dila.gouv.fr**

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite

Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

Sujets corrigés

Guides pratiques des épreuves écrites et orales

Vraies copies de candidats

Conseils du jury

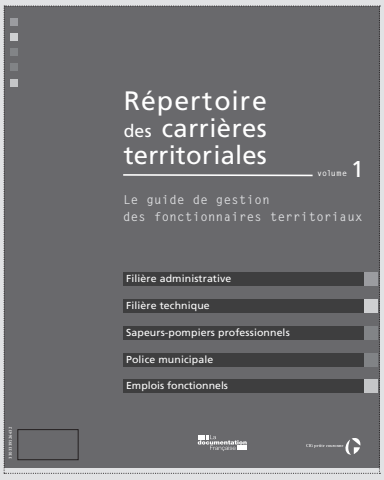
Filières :
administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, animation, sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

La documentation Française

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

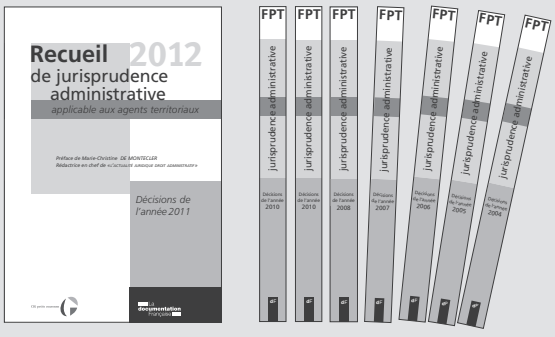
Trois volumes organisés en classeurs.
Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

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 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Recueil de jurisprudence administrative
applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012
Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €

Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale
Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.
Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - Edition 2017 - 9 €

Les emplois fonctionnels de direction de la FPT
Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

La documentation Française

- **À La Documentation française** 29 quai Voltaire, Paris 7e - 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 €
Vendu avec supplément gratuit

Imprimé par la Dila IMPRIM'VERT® PEFC 10-31-2190 / PEFC recyclé