

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (1^{re} partie)

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

● n° 6 - juin 2016



3 303330 611876



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

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

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

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

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

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant, Véronique Leyral

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2016

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (1^{re} partie)

- 20 Protocole PPCR : les cadres d'emplois revalorisés au 1^{er} janvier 2016

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 49 Textes
- 54 Documents parlementaires
- 57 Jurisprudence
- 58 Chronique de jurisprudence
- 59 Presse et livres

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

1^{re} partie :

- La consécration des valeurs fondamentales du service public
- Déontologie et prévention des conflits d'intérêts
- Le cumul d'activités
- La modernisation des droits et obligations des fonctionnaires

Dans un souci d'amélioration de la prévention des conflits d'intérêts et de rénovation du cadre statutaire de la fonction publique, le président de la République a souhaité que les règles déontologiques s'appliquant aux agents publics fassent l'objet d'une consécration législative pour marquer le trentième anniversaire de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été publiée au *Journal officiel* du 21 avril 2016.

Un projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires constitué de quatre titres et 59 articles a été déposé le 17 juillet 2013 à l'Assemblée nationale. L'étude d'impact l'accompagnant précisait que ce texte entendait proclamer les valeurs fondamentales de la fonction publique, renforcer le cadre juridique relatif à la déontologie et aux règles de cumul ainsi que moderniser l'action disciplinaire et la mobilité des agents publics.

Suite à la lettre rectificative du Premier ministre, le projet de loi a vu son ampleur considérablement réduite en passant à 25 articles. Son examen par le Parlement a toutefois conduit à l'adoption d'un projet de loi de 90 articles composé des cinq titres suivants :

- la déontologie ;
- la modernisation des droits et des obligations des fonctionnaires ;
- l'exemplarité des employeurs publics ;
- les dispositions relatives aux juridictions administratives et financières ;
- les dispositions diverses et finales.

Les dispositions de la loi du 20 avril 2016 ont vocation à s'appliquer aux fonctionnaires des trois fonctions publiques ainsi qu'aux agents contractuels de droit public (1).

Elles sont entrées en vigueur le 22 avril 2016, au lendemain de leur publication. On notera néanmoins que l'application d'une partie d'entre elles demeure subordonnée à l'intervention préalable du pouvoir réglementaire.

Le présent dossier présentera tout d'abord les valeurs déontologiques consacrées par la loi du 20 avril 2016 ainsi que les mécanismes de prévention des conflits d'intérêts nouvellement créés. Puis, seront commentées les dispositions adoptées dans le cadre de la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires. Seront étudiées dans le numéro du mois de juillet des « *Informations administratives et juridiques* » les nouvelles dispositions ayant une portée plus générale relatives notamment au recrutement, à la carrière et à la mobilité des fonctionnaires, au dialogue social et aux agents contractuels de droit public.

La consécration des valeurs fondamentales du service public

Dans une perspective de rénovation des règles déontologiques applicables aux agents publics, la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016 a modifié le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, lequel s'intitule désormais « *Des obligations et de la déontologie* ».

Elle crée un nouvel article 25 et procède à la consécration dans le statut général des grands principes s'imposant aux fonctionnaires que sont la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité et la laïcité.

Ces principes et valeurs sont présentés dans l'étude d'impact du 16 juillet 2013 relative au projet de loi initial comme « *des règles de conduite, observées chaque jour par les agents, quel que soit leur rang, qui assurent le fonctionnement normal du service et la recherche de l'intérêt général* ».

On relèvera que les principes de dignité, probité et intégrité déjà consacrés par l'article 1^{er} de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique sont réaffirmés.

On notera par ailleurs que lors de l'examen du projet de loi déontologie par la commission des lois du Sénat, un amendement parlementaire avait été adopté afin d'ajouter le devoir de réserve au rang des principes consacrés. L'étude d'impact relative au premier projet de loi définit l'obligation de réserve comme l'obligation de s'abstenir de tout acte ou comportement qui puisse porter atteinte à la dignité de la fonction exercée par l'agent. Sa suppression au stade de la commission mixte paritaire a été justifiée par la nécessité de protéger la liberté d'opinion et d'expression du fonctionnaire. Par suite, le juge administratif continuera d'apprécier au cas par cas les contours de cette notion.

Le nouvel article 25 inscrit aussi dans la loi du 13 juillet 1983 l'obligation de neutralité pesant sur le fonctionnaire. Il procède en outre à une réaffirmation du principe de laïcité, corollaire du principe de neutralité, qui doit notamment conduire le fonctionnaire à s'abstenir de manifester ses opinions religieuses dans l'exercice de ses fonctions (2).

(1) L'article 32 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 prévoit que le chapitre IV intitulé « *Des obligations et de la déontologie* » est applicable aux agents contractuels à l'exception de l'article 30 relatif à la suspension.

(2) Voir sur ce point l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 26 novembre 2015, Ebrahimian contre France dans lequel le juge européen conclut à l'absence de violation du droit à la liberté de religion à propos du non-renouvellement du contrat de travail d'une assistante sociale d'un centre hospitalier motivé par le refus de cette dernière de retirer le voile islamique.

Cette consécration législative vise « *la reconnaissance républicaine de la neutralité et de la laïcité comme fondements essentiels de l'action quotidienne des fonctionnaires* (3) ».

Le principe d'égalité de traitement des usagers du service public par le fonctionnaire, lequel constitue un autre corollaire du principe de neutralité, est également consacré par la loi du 20 avril 2016. L'article 25 précise enfin que le fonctionnaire respecte la liberté de conscience et la dignité des usagers.

C'est le chef de service qui est reconnu garant du respect de ces principes « *dans les services placés sous son autorité* », conformément au pouvoir de direction qu'il détient (4) ; on notera que dans la fonction publique territoriale (FPT), ce rôle incombe en premier lieu à l'autorité territoriale. Dans ce cadre, celle-ci « *peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service* (5) ».

Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

L'article 25 bis introduit la notion de conflit d'intérêts dans la loi du 13 juillet 1983 en instaurant une procédure à suivre pour s'en prémunir, à destination des fonctionnaires. Cette obligation est également applicable aux agents contractuels par l'effet du renvoi général introduit à l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée.

Le nouvel article 25 bis impose à tout fonctionnaire le respect d'une nouvelle obligation tendant à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Cet article reprend ensuite la définition du conflit d'intérêts de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique (6) qui l'assimile à « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions* ».

(3) Etude d'impact du 16 juillet 2013 relative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(4) Conseil d'Etat, 7 février 1936, req. n°43321, décision publiée au *Recueil Lebon*.

(5) Article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(6) Loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence dans la vie publique.

Les mécanismes de prévention

Afin de prévenir les situations de conflit d'intérêts, la loi définit les règles à suivre par le fonctionnaire qui estime se trouver dans une telle situation.

Ainsi, un processus d'alerte est prévu pour les agents placés en position hiérarchique, qui conduit à la saisine ou à l'auto-saisine du supérieur, lequel peut décider de confier le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne.

Des mécanismes d'abstention sont également prévus pour les fonctionnaires ayant reçu une délégation de signature ou appartenant à une instance collégiale. Dans le premier cas, la délégation de signature ne devra pas être utilisée et dans le second, le fonctionnaire ne devra pas siéger ou délibérer au sein de l'instance collégiale.

Enfin, des dispositifs de suppléance sont institués pour les fonctionnaires exerçant des fonctions juridictionnelles ou des compétences propres. Dans la première hypothèse, ce sont les règles de suppléance propres à la juridiction à laquelle ils appartiennent qui s'appliquent tandis que dans la seconde hypothèse, les fonctionnaires doivent être suppléés par un délégataire auquel ils doivent s'abstenir d'adresser des instructions.

L'instauration d'obligations déclaratives pour certains fonctionnaires

La prévention des conflits d'intérêts se traduit également par le respect d'obligations déclaratives pour les fonctionnaires occupant les emplois « *dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient* ».

☞ *L'intervention du pouvoir réglementaire est requise pour fixer la liste des emplois concernés.*

Ce dispositif s'inspire de celui créé par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique imposant à certains élus et à certains membres de la haute fonction publique d'établir une déclaration d'intérêts et une déclaration de situation patrimoniale à destination de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

À cet égard, on peut souligner que pour les collaborateurs des élus locaux, qui étaient d'ores et déjà soumis à ces obligations en application des dispositions générales de la loi du 11 octobre 2013 susvisée, la loi du 20 avril 2016 apporte les précisions nécessaires sur les conditions d'application du dispositif.

L'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 modifiée précise ainsi désormais que les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales de certaines collectivités telles que notamment les conseils régionaux et départementaux, les villes de plus de 20 000 habitants, les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, devront adresser au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration patrimoniale et une déclaration d'intérêts dans les deux mois suivant leur entrée en fonctions. A cet effet, les arrêtés de nomination des intéressés devront être notifiés sans délai au président de la HATVP par le président de l'exécutif de chaque collectivité ou établissement public concerné. Les collaborateurs en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la loi ont jusqu'au 1^{er} novembre 2016 pour se conformer à ces obligations, dont le non respect est par ailleurs passible de sanctions pénales. Quant au contenu des déclarations, il est fixé par l'article 4 de la loi du 11 octobre 2013 et le décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 modifié.

Il ressort des travaux parlementaires relatifs à la loi « déontologie » (7) que contrairement à la double obligation déclarative instaurée par la loi du 11 octobre 2013, la transmission d'une déclaration d'intérêts par un fonctionnaire ne devrait pas être systématiquement assortie de celle d'une déclaration de situation patrimoniale.

On notera par ailleurs que s'agissant de la déclaration d'intérêts, la loi du 20 avril 2016 conditionne la nomination dans l'emploi concerné à sa transmission préalable à l'autorité investie du pouvoir de nomination ce qui n'est pas le cas de la loi du 11 octobre 2013, laquelle impose simplement une transmission dans un délai de deux mois suivant la nomination.

Le tableau reproduit pages 6 et 7 présente ces nouvelles obligations déclaratives liées à l'occupation de certains emplois sachant que l'intervention du pouvoir réglementaire est attendue pour déterminer la liste des emplois concernés ainsi que le modèle, le contenu et les modalités de transmission de ces déclarations.

Enfin, l'article 25 *quater* impose au « fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient » de confier la gestion de ses instruments financiers à un tiers pendant la durée de ses fonctions. Il s'agit de protéger de tout soupçon toute personne exposée à un risque de conflit d'intérêts et intervenant dans le domaine économique.

(7) Rapport de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale du Sénat sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires adopté par l'Assemblée nationale.

Ce mandat de gestion doit aboutir à ce que le fonctionnaire n'ait aucun droit de regard sur ses instruments financiers. En outre, il doit justifier des mesures prises à cet effet auprès de la HATVP.

☞ *Le nouvel article 25 quater prévoit l'intervention du pouvoir réglementaire pour préciser les conditions de son application.*

Un dispositif identique est prévu par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 pour les membres du gouvernement, les présidents ainsi que les membres des autorités administratives indépendantes intervenant dans le domaine économique.

S'agissant de la fonction publique territoriale, on peut toutefois s'interroger sur les emplois qui pourraient être concernés. L'étude d'impact du projet de loi initial indique que cette obligation pourrait concerner notamment les directeurs généraux des services et les directeurs généraux adjoints en charge des finances et des achats publics des plus grandes collectivités.

Dispositions transitoires en matière d'obligations déclaratives

(art. 6, loi n°2016-483 du 20 avril 2016)

La loi du 20 avril 2016 prévoit des dispositions transitoires particulières pour les fonctionnaires occupant les emplois concernés par les nouvelles obligations.

Les fonctionnaires visés par l'obligation de déclaration d'intérêts, devront, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du décret définissant le contenu et les modalités de transmission des déclarations, sous réserve que la liste des emplois visés ait été publiée, établir une déclaration exhaustive, exacte et sincère de leurs intérêts et la transmettre à l'autorité hiérarchique dont il relèvent dans l'exercice de leurs fonctions.

S'agissant de la déclaration patrimoniale, les fonctionnaires occupant un des emplois mentionnés sur la liste établie par décret devront transmettre celle-ci au président de la HATVP dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du décret fixant le modèle, le contenu et les modalités de transmission de ces déclarations.

Les fonctionnaires visés par l'obligation de confier la gestion de leurs instruments financiers à un tiers devront, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du décret déterminant les conditions d'application de cette obligation, justifier des mesures prises pour se soumettre à cette obligation.

LES NOUVELLES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES LIÉES À L'OCCUPATION DE CERTAINS EMPLOIS

	DÉCLARATION D'INTÉRÊTS	DÉCLARATION DE PATRIMOINE
EMPLOIS CONCERNÉS	<p>Emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient</p> <p>➔ Liste établie par décrets en Conseil d'Etat</p> <p><i>art. 25 ter I, loi du 13 juillet 1983</i></p>	<p>Emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient</p> <p>➔ Liste établie par décrets en Conseil d'Etat</p> <p><i>art. 25 quinquies I, loi du 13 juillet 1983</i></p>
DESTINATAIRES de la déclaration	<p>1) Transmission par le fonctionnaire à l'autorité investie du pouvoir de nomination</p> <p>2) Transmission par l'autorité investie du pouvoir de nomination à l'autorité hiérarchique dès la nomination dans les nouvelles fonctions</p> <p>3) le cas échéant, transmission par l'autorité hiérarchique à la HATVP en cas d'impossibilité d'apprécier s'il existe une situation de conflit d'intérêts</p> <p><i>art. 25 ter I et II, loi du 13 juillet 1983</i></p>	<p>Transmission par le fonctionnaire au président de la HATVP</p> <p><i>art. 25 quinquies I, loi du 13 juillet 1983</i></p>
MODALITÉS DE TRANSMISSION de la déclaration	<p>– Transmission par le fonctionnaire préalablement à la nomination</p> <p>– Le cas échéant, en cas de modification substantielle des intérêts du fonctionnaire au cours de l'exercice des fonctions, transmission d'une nouvelle déclaration dans un délai de 2 mois suivant cette modification</p> <p><i>art. 25 ter I et IV, loi du 13 juillet 1983</i></p>	<p>– Transmission par le fonctionnaire dans les 2 mois suivant la nomination</p> <p>– Le cas échéant, en cas de modification substantielle de la situation patrimoniale, transmission par le fonctionnaire d'une nouvelle déclaration dans un délai de 2 mois suivant cette modification substantielle</p> <p>– Transmission par le fonctionnaire d'une nouvelle déclaration dans un délai de 6 mois suivant la cessation des fonctions sauf si le fonctionnaire a établi une déclaration de patrimoine depuis moins de 6 mois</p> <p><i>art. 25 quinquies I et III, loi du 13 juillet 1983</i></p>
NATURE de la déclaration	<p>Déclaration exhaustive, exacte et sincère des intérêts du fonctionnaire sans mention de ses opinions ou de ses activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques sauf en cas de déclaration de fonctions ou de mandats publics</p> <p><i>art. 25 ter I et IV, loi du 13 juillet 1983</i></p> <p>Déclaration annexée au dossier individuel dans le respect de la confidentialité et consultable par les personnes autorisées</p> <p>➔ Intervention du pouvoir réglementaire prévue pour déterminer le modèle, le contenu, les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation, de consultation et de destruction des déclarations d'intérêts</p> <p><i>art. 25 ter IV, loi du 13 juillet 1983</i></p>	<p>Déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres et le cas échéant, de la communauté ou les biens indivis évalués à la date du fait générateur de la déclaration</p> <p><i>art. 25 quinquies I, loi du 13 juillet 1983</i></p> <p>Déclaration non versée au dossier et non communicable</p> <p>➔ Intervention du pouvoir réglementaire prévue pour déterminer le modèle, le contenu, les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation des déclarations de patrimoine</p> <p><i>art. 25 quinquies III, loi du 13 juillet 1983</i></p>

DÉLAIS D'APPRÉCIATION en cas de transmission à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique	Appréciation par la HATVP de l'existence d'un conflit d'intérêts dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la déclaration transmise par l'autorité hiérarchique	Appréciation de la variation de la situation patrimoniale dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration adressée par le fonctionnaire suite à la cessation de ses fonctions
	<i>art. 25 ter III, loi du 13 juillet 1983</i>	<i>art. 25 quinquies II, loi du 13 juillet 1983</i>
POUVOIRS DE LA HATVP dans le cadre de sa mission de contrôle	Pouvoir de recommandation à l'autorité hiérarchique	<ul style="list-style-type: none"> – Possibilité de demander à l'intéressé toute explication nécessaire à l'exercice de sa mission de contrôle – Pouvoir d'injonction en cas de déclaration incomplète ou lorsqu'une demande d'explication de la HATVP est restée sans réponse
		<p><i>art. 25 quinquies IV, loi du 13 juillet 1983</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Possibilité de demander la communication des déclarations régies par les règles relatives à l'impôt sur le revenu (y compris celles du conjoint séparé de biens, du partenaire de PACS ou du concubin) – Possibilité de demander une copie de ces déclarations à l'administration fiscale à défaut de communication par l'intéressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande de la HATVP – Possibilité de demander à l'administration fiscale d'exercer son droit de communication pour recueillir toutes les informations utiles à l'accomplissement de sa mission de contrôle – Possibilité de demander à l'administration fiscale la mise en œuvre des procédures d'assistance administrative internationale
	<i>art. 25 ter III, loi du 13 juillet 1983</i>	<i>art. 25 quinquies V, loi du 13 juillet 1983</i>
SANCTIONS PRÉVUES en cas de non respect des obligations déclaratives	<ul style="list-style-type: none"> – Peine de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour ne pas avoir adressé la déclaration ou avoir omis de déclarer une partie de ses intérêts ; – Peine complémentaire possible : interdiction des droits civiques et interdiction d'exercer dans la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> – Peine de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour ne pas avoir adressé la déclaration ou avoir omis de déclarer une partie de son patrimoine ou avoir fourni une évaluation mensongère ; – Peine complémentaire possible : interdiction des droits civiques et interdiction d'exercer dans la fonction publique ; – Peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende pour ne pas déférer aux injonctions de la HATVP suite à une demande d'explications restée sans réponse ou à une déclaration incomplète ou ne pas avoir communiqué les informations et les pièces utiles à l'exercice de la mission de la HATVP
	<i>art. 25 sexies I, loi du 13 juillet 1983</i>	<i>art. 25 sexies I et II, loi du 13 juillet 1983</i>

La protection des lanceurs d'alerte

La loi du 20 avril 2016 modifie l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 pour renforcer la protection des lanceurs d'alerte et permettre la coordination des dispositifs éparpillés prévus dans le cadre de la dénonciation de situations relevant du domaine des infractions pénales et des situations de conflit d'intérêts.

Dans le secteur public, c'est l'article 25 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique qui a créé un mécanisme de protection applicable à l'égard des lanceurs d'alerte qui ont relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Le lanceur d'alerte est présumé de bonne foi

Cette loi a également instauré une présomption de bonne foi au bénéfice du fonctionnaire « lanceur d'alerte » inversant ainsi la charge de la preuve, laquelle repose depuis lors sur la partie défenderesse.

Elle a enfin prévu les peines applicables lorsque le témoignage est effectué sous l'empire de la mauvaise foi ou avec l'intention de nuire ou la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés. Ces peines sont celles prévues en cas de dénonciation calomnieuse, soit cinq ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (8).

Puis, la loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 (9) a mis en place « un dispositif global de protection des fonctionnaires relatant ou témoignant d'un délit ou d'un crime (10) » avec la création de l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983. Cet article prohibe en effet dans ce cas toute mesure discriminatoire à l'encontre du fonctionnaire et prévoit une présomption de bonne foi identique à celle prévue en matière de conflit d'intérêts.

La loi du 20 avril 2016 ajoute dans l'article 6 *ter* A la rémunération, la formation et l'évaluation au nombre des mesures énoncées à titre indicatif qui ne peuvent être prises à l'égard du fonctionnaire « lanceur d'alerte ».

En outre, la situation de conflit d'intérêts est désormais intégrée dans le champ d'application de cet article au même titre que la dénonciation de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime.

(8) Article 220-10 du code pénal.

(9) Loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière.

(10) Rapport de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale du Sénat précité.

En revanche, la protection contre l'édition de mesures discriminatoires s'applique désormais aux seuls cas où les faits ont été dénoncés aux autorités administratives et judiciaires ; cela n'était pas le cas pour la dénonciation d'un crime ou d'un délit sous l'empire des dispositions antérieures.

L'article 6 *ter* A modifié prévoit enfin la procédure que doit suivre un fonctionnaire souhaitant lancer une alerte.

Dans le cadre du signalement d'un conflit d'intérêts, il doit avoir alerté en vain et au préalable l'une des autorités hiérarchiques dont il relève, avant d'entreprendre toute autre démarche auprès de la HATVP ou des autorités judiciaires.

L'article 6 *ter* A prévoit qu'il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue nouvellement créé.

Cette alerte préalable n'est pas requise dès lors qu'il s'agit d'un témoignage relatif à la commission d'un crime ou d'un délit. L'obligation pour tout fonctionnaire d'aviser sans délai le procureur de la République de la commission d'un crime ou d'un délit dont il a eu connaissance conformément aux dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale est en effet incompatible avec toute obligation d'alerte hiérarchique en amont.

Par ailleurs, la présomption de bonne foi et l'inversion de la charge de la preuve en cas de litige sont maintenues dans la nouvelle version de l'article 6 *ter* A, qu'il s'agisse de la dénonciation d'un délit ou d'un crime ou celle d'un conflit d'intérêts.

Enfin, le dispositif prévu par l'article 25 de la loi du 11 octobre 2013 contre les alertes abusives renvoyant à l'article 226-10 du code pénal est intégré à l'article 6 *ter* A.

On notera que le Conseil d'Etat, dans une étude sur le droit d'alerte éthique (11) visant à faire le bilan des dispositions législatives en la matière, avait proposé :

– d'instituer notamment dans les grandes collectivités territoriales l'obligation pour le responsable saisi d'accuser

Article 40 du code de procédure pénale

(extraits)

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

(11) Etude du Conseil d'Etat « Le droit d'alerte, signaler, traiter et protéger » adoptée par l'assemblée générale plénière du 26 février 2016.

LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE : article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives, de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis.

En cas de litige relatif à l'application des trois premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou d'une situation de conflit d'intérêts, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

réception de l'alerte et de tenir informé le lanceur d'alerte des suites données à sa démarche ;

- d'instaurer et garantir la stricte confidentialité de l'identité des auteurs de l'alerte ainsi que, avant que le bien-fondé de l'alerte soit confirmé, des personnes qu'elle vise et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires ;
- de compléter le pouvoir d'injonction du juge administratif pour lui permettre d'enjoindre à l'administration de réintégrer effectivement un agent public dont le licenciement, le non-renouvellement de contrat ou la révocation résulte d'une mesure de représailles suite à une alerte.

Le droit de consulter un référent déontologue

Dans la logique de prévention caractérisant la loi du 20 avril 2016, la lettre rectificative au projet de loi du 17 juin 2015 a introduit un nouveau droit au bénéfice des fonctionnaires en instaurant la fonction de référent déontologue, conformément aux préconisations de plusieurs rapports, dont le rapport Pêcheur sur la fonction publique du 29 octobre 2013 qui recommandait la généralisation des référents déontologues au sein de la fonction publique.

Le nouvel article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit ainsi pour tout fonctionnaire le droit de consulter un référent déontologue, lequel « est chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 ». L'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 a également été modifié pour inclure la fonction de référent déontologue dans les missions obligatoires des centres de gestion au titre de l'assistance juridique statutaire à destination des collectivités et établissements affiliés.

Il convient de noter que l'étude d'impact accompagnant la lettre rectificative précitée mentionnait à cet égard le souhait du gouvernement de laisser la plus grande souplesse aux administrations quant à la désignation de la fonction de référent-déontologue. Etaient ainsi envisagées à titre indicatif deux hypothèses :

- soit que l'employeur territorial pourrait confier cette mission au centre de gestion, qu'il s'agisse d'une collectivité territoriale affiliée ou non, dans le cadre d'une convention au titre de l'assistance juridique statutaire ;
- soit que l'employeur public pourrait désigner un agent public ou plusieurs agents publics au sein même de la collectivité territoriale.

Il faudra donc attendre l'intervention du pouvoir réglementaire, laquelle doit fixer les modalités et critères de désignation des référents déontologues pour apprécier la latitude laissée à l'employeur public dans le cadre de la désignation du référent déontologue.

On notera que la fonction de conseil du référent déontologue n'a pas vocation à interférer avec la responsabilité et les prérogatives du chef de service (ou de l'autorité territoriale dans la FPT) à qui il incombe de garantir le respect des principes déontologiques dans les services placés sous son autorité et de jouer un rôle dans la prévention des situations de conflit d'intérêts. L'article 28 bis précise en effet que cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

La commission de déontologie

La commission de déontologie voit son rôle étendu malgré la volonté initiale du Sénat de la voir fusionner avec la HATVP (voir tableau ci-dessous). Le tableau suivant rend compte de l'élargissement de ses compétences et du renforcement de ses prérogatives.

L'interdiction de percevoir des indemnités liées à la cessation des fonctions

Le nouvel article 25 *decies* interdit la perception de toute indemnité liée à la cessation des fonctions (hors indemnité compensatrice de congés payés) par le fonctionnaire qui, placé en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en tant que cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics et réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine.

ÉVOLUTION DU RÔLE DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

	SOUS L'EMPIRE DE LA LOI N° 93-122 du 29 janvier 1993*	ÉVOLUTIONS résultant de l'intervention de la loi du 20 avril 2016
MISSION de la commission de déontologie	– <i>art. 87, loi du 29 janvier 1993</i>	Appréciation du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique <i>art. 25 decies, loi du 13 juillet 1983</i>
COMPÉTENCES de la commission de déontologie	<ul style="list-style-type: none"> – Appréciation de la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé ou de toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par tout agent cessant ses fonctions <u>sur saisine facultative sauf pour certains agents publics</u> ** – Examen de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec les fonctions qu'il exerce – Examen de la compatibilité entre la poursuite de son activité par le dirigeant d'une société ou association, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel, et les fonctions exercées – Avis sur la compatibilité entre les fonctions précédentes exercées et toute activité dans le secteur privé ou dans une entreprise du secteur public que souhaite exercer l'agent dans un délai de trois ans suivant la cessation des fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> – Appréciation de la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par tout agent cessant ses fonctions de manière définitive ou temporaire <ul style="list-style-type: none"> → saisine obligatoire préalable par le fonctionnaire, ou le cas échéant, par l'autorité territoriale d'origine → à défaut, saisine par le président de la commission dans un délai de 3 mois à compter de l'embauche du fonctionnaire dans l'entreprise ou l'organisme privé – Examen de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par un fonctionnaire ayant déposé une demande de temps partiel à cette fin – Émission d'avis sur les projets de textes élaborés pour l'application des articles 6 ter A, 25 à 25 ter, 25 septies, 25 nonies et 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sur saisine de l'administration – Émission de recommandations sur l'application des articles précités – Formulation de recommandations sur l'application des articles précités à des situations individuelles sur saisine de l'administration

Le champ d'application de cette interdiction est ainsi particulièrement large puisqu'elle vise non seulement les organismes publics mais également les organismes privés recevant des concours financiers publics. Un nombre important d'organismes semble donc être potentiellement concernés. Il convient toutefois de noter que seules les fonctions de cadre dirigeant sont visées par ces dispositions dont la portée paraît donc pouvoir être nuancée.

Le cumul d'activités

Le Gouvernement a souhaité renforcer les règles encadrant le cumul d'activités et regrouper les dispositions en la matière dans un article unique : l'article 25 septies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983.

Ce nouvel article rappelle que le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (12).

(12) Cette interdiction concerne également les agents contractuels et les collaborateurs de cabinet.

<p>POUVOIRS de la commission de déontologie</p>	<p>–</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Possibilité de demander toute explication ou document nécessaire au fonctionnaire ou à l'autorité dont il relève dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions – Possibilité de recueillir auprès des personnes publiques ou privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission – Possibilité d'entendre ou de consulter toute personne dont le concours lui paraît utile – Possibilité d'échanger des informations avec la HATVP y compris celles couvertes par le secret professionnel
<p>NATURE ET VALEUR DES AVIS de la commission de déontologie</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Avis de compatibilité – Avis de compatibilité avec réserves pour trois ans lorsqu'elle examine la compatibilité de l'exercice d'une activité dans le secteur privé ou dans une entreprise publique avec les fonctions exercées antérieurement – Avis d'incompatibilité qui lie l'administration dont relève l'agent public 	<ul style="list-style-type: none"> – Avis de compatibilité – Avis de compatibilité avec réserves : <ul style="list-style-type: none"> • prononcé pour une durée de 2 ans lorsqu'elle examine la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'entreprise avec les fonctions d'un agent public à temps partiel • prononcé pour une durée de 3 ans lorsqu'elle examine la compatibilité de l'exercice d'une activité lucrative dans une entreprise privée ou un organisme exerçant dans un secteur concurrentiel avec les fonctions exercées antérieurement – Avis d'incompatibilité <ul style="list-style-type: none"> ➔ les avis d'incompatibilité ou de compatibilité assortis de réserve lient l'administration et s'imposent à l'agent ➔ possibilité pour l'autorité territoriale de demander une seconde délibération

* Loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

** Il s'agissait des agents chargés soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Il crée deux nouvelles interdictions :

- l'interdiction de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs emplois permanents à temps complet,
- l'interdiction, pour un fonctionnaire à temps complet exerçant ses fonctions à temps plein, de créer ou reprendre une entreprise.

Les règles relatives au cumul d'activités sont renforcées

➔ **L'interdiction de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet (13)**

Dans le cadre du projet de loi initial, cette interdiction visant le cumul entre deux emplois publics s'étendait également au cumul entre un emploi permanent et un ou plusieurs emplois à temps incomplet afin de « compléter la liste des activités interdites à raison de l'occupation d'un emploi permanent à temps complet pour redonner du sens à l'exercice d'une fonction publique en interdisant à l'agent de cumuler avec un autre emploi à temps complet ou incomplet (14) ».

Les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet et qui exercent un ou plusieurs emplois permanents à temps complet ont jusqu'au 20 avril 2018 pour se conformer à ces nouvelles dispositions

➔ **L'interdiction pour un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein de créer ou reprendre une entreprise (15)**

En premier lieu, cette interdiction de cumul ne concerne pas les agents qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une dérogation à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité lucrative, sur le fondement du nouvel article 25 septies II.

Elle ne s'applique donc pas aux dirigeants de société ou d'association, lauréats d'un concours ou recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public, qui sont autorisés de manière dérogatoire à exercer à titre professionnel une activité privée lucrative sous réserve d'en avoir fait la déclaration auprès de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent pour l'exercice de leurs fonctions. Ces derniers pourront toujours, comme c'était le cas auparavant, poursuivre leur activité privée pour une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de leur recrutement. On peut relever toutefois que la loi ne prévoit plus, les concernant,

la saisine de la commission de déontologie, comme cela était prévu par l'ancien article 25.

Elle ne concerne pas non plus les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet.

Ceux d'entre eux occupant un emploi permanent pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail bénéficient d'une dérogation qui leur permet, sous réserve d'une simple déclaration auprès de l'autorité territoriale, d'exercer une activité privée lucrative.

Ceux d'entre eux occupant un emploi permanent pour une durée supérieure à 70 % ne sont pas visés par l'interdiction. Toutefois, ils demeurent soumis à l'interdiction générale d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et aucune dérogation ni régime particulier n'est prévu les concernant.

La nouvelle interdiction de cumuler l'exercice des fonctions avec la création ou la reprise d'une entreprise est circonscrite aux fonctionnaires occupant un emploi à temps complet qui exercent leurs fonctions à temps plein. L'exercice des fonctions à temps partiel peut donc toujours à l'inverse, et dans certaines limites, se conjuguer avec la création ou la reprise d'une entreprise.

Jusqu'à présent, les fonctionnaires pouvaient bénéficier d'un temps partiel de droit pour ce motif.

Or, l'étude d'impact relative au projet de loi initial soulignait l'existence d'un déséquilibre de l'état de droit en faveur de l'agent souhaitant créer ou reprendre une entreprise, qui résultait de la possibilité pour ce fonctionnaire d'obtenir de plein droit l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel, alors que ce régime était susceptible de perturber le fonctionnement et l'organisation du service.

L'article 60 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est donc modifié pour faire disparaître ce motif de temps partiel de droit, lié la création ou à la reprise d'une entreprise. Toutefois, les fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit à la date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016 peuvent continuer à bénéficier de cet aménagement jusqu'au terme de la période de temps partiel en cours, conformément à l'article 9 de cette loi.

➔ **Le nouveau régime du temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise**

En application du nouvel article 25 septies, le fonctionnaire à temps complet qui exerce ses fonctions à temps plein et qui souhaite créer ou reprendre une entreprise devra désormais solliciter l'octroi d'un temps partiel mais ce dernier sera soumis à autorisation et subordonné aux « nécessités

(13) Article 25 septies I de la loi du 13 juillet 1983.

(14) Etude d'impact du 16 juillet 2013 précitée.

(15) Article 25 septies I de la loi du 13 juillet 1983.

de la continuité et du fonctionnement du service (...) compte tenu des possibilités d'aménagement, de l'organisation du travail ».

En outre, la commission de déontologie devra obligatoirement être saisie au préalable de la demande pour examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'entreprise avec les fonctions exercées.

Dans ce cadre, elle pourra rendre un avis de compatibilité, de compatibilité assorti de réserves ou d'incompatibilité.

Au vu de cet avis, l'autorité territoriale pourra autoriser l'exercice du temps partiel pour une quotité qui ne pourra être inférieure au mi-temps. L'autorisation sera accordée pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise. Une nouvelle autorisation pour les mêmes motifs ne pourra être accordée moins de trois ans après la fin d'un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

Les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet exercé à temps plein ayant créé ou repris une entreprise, devront se conformer à ces nouvelles dispositions dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi, sous peine de poursuites disciplinaires.

S'agissant des autres interdictions de cumul prévues par la loi, on peut relever que les personnes publiques au bénéfice desquelles les fonctionnaires peuvent donner des consultations, procéder à des expertises ou plaider en justice devront désormais être exclusivement celles relevant du secteur non concurrentiel.

☞ *L'intervention du pouvoir réglementaire est prévue pour fixer les conditions d'application de l'article 25 septies notamment en ce qui concerne la liste des activités accessoires. Cette intervention devrait conduire à la modification du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités (16).*

Enfin, il convient de noter que les cumuls d'emplois à temps non complet entre les trois fonctions publiques instaurés, à titre expérimental, par la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique pour une durée de cinq ans sont supprimés (17).

(16) Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

(17) Article 35 de la loi du 20 avril 2016 précitée.

La modernisation des droits et obligations des fonctionnaires

La loi du 20 avril 2016 procède à une modernisation des droits et obligations des fonctionnaires en renforçant la protection fonctionnelle, en clarifiant le régime de la suspension des fonctionnaires et en instituant un délai de prescription de l'action disciplinaire.

On signalera toutefois qu'en matière disciplinaire, certaines évolutions envisagées initialement n'ont pas été conservées jusqu'au terme de la procédure législative.

Ainsi, le projet de loi initial prévoyait une modernisation de l'échelle des sanctions disciplinaires et une harmonisation de cette échelle entre les trois fonctions publiques ; ces dispositions ont été supprimées en commission mixte paritaire.

En outre, le rapporteur de la commission des lois de l'Assemblée nationale avait introduit dans le projet de loi, avec l'accord du gouvernement, la suppression de la présidence du conseil de discipline par un magistrat administratif dans la fonction publique territoriale. Le Sénat a rétabli cette particularité propre à la fonction publique territoriale qu'il considère comme une garantie, de neutralité, d'impartialité et de sérénité ainsi que source de sécurité juridique.

L'extension du champ de la protection fonctionnelle

La loi du 20 avril 2016 procède à la réécriture de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans un souci de clarification des droits des bénéficiaires de la protection fonctionnelle, comme en témoignent les travaux parlementaires (18).

Ainsi, l'article 11 inclut dorénavant dès son premier paragraphe « l'ancien fonctionnaire » au même titre que le fonctionnaire en activité dans le champ d'application de la protection organisée par la collectivité publique employeuse à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

En outre, la nouvelle rédaction de l'article 11 prévoit que cette protection s'applique « indépendamment des règles fixées par le code pénal et les lois spéciales ». La version antérieure précisait au contraire que la mise en œuvre de la protection fonctionnelle s'effectuait « conformément » aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. Cette

(18) Rapport de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale du Sénat précité.

évolution rédactionnelle semble pouvoir s'expliquer par la volonté d'affirmer le caractère autonome de la garantie ainsi offerte aux fonctionnaires, laquelle s'exerce indépendamment des dispositifs spécifiques prévus pour les victimes par le droit pénal.

↳ Le cas des agents faisant l'objet de poursuites pénales

Dans cette hypothèse, la mise en œuvre de la protection fonctionnelle était jusqu'alors conditionnée par le déclenchement des poursuites pénales : la loi du 20 avril 2016 permet désormais aux agents publics de bénéficier de cette protection avant même leur déclenchement.

Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté peut ainsi bénéficier de la protection fonctionnelle. On précisera à cet égard que le statut de témoin assisté se situe entre celui de simple témoin et celui de mis en examen ; cela permet au témoin assisté de se voir offrir certaines garanties (19) notamment l'assistance d'un avocat et le droit à être confronté avec les personnes le mettant en cause, sans que les éléments à charge n'atteignent le degré de gravité de ceux reprochés à un mis en examen.

C'est également le cas pour le fonctionnaire placé en garde à vue ou s'étant vu proposer une mesure de composition pénale. La notion de composition pénale renvoie aux mesures alternatives aux poursuites pouvant être proposées par le procureur de la République à « *une personne physique qui reconnaît avoir commis un ou plusieurs délits punis à titre de peine principale ou d'une durée inférieure ou égale à cinq ans, ainsi que, le cas échéant, une ou plusieurs contraventions connexes* » (20). Ces mesures peuvent consister par exemple en la réalisation de travaux d'intérêt général ou dans le paiement d'une amende.

↳ Le cas des agents victimes « d'attaques »

Le nouvel article 11 étend également le champ d'application de la protection statutaire et donc de l'obligation de réparation à la charge de la collectivité publique dans le cas où le fonctionnaire est la victime.

Outre les violences, les injures, diffamations ou outrages, toutes les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne et les agissements constitutifs de harcèlement ouvrent désormais droit au bénéfice de la protection statutaire. Cette évolution donne valeur législative au principe dégagé par le juge administratif selon lequel les « *agissements répétés de harcèlement moral étaient de ceux qui pouvaient permettre,*

à un agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires (...) pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions ». On signalera également la disparition de la référence à la notion de voie de fait qui ouvrait droit au bénéfice de la protection fonctionnelle.

Concernant les agents publics éligibles à la protection fonctionnelle, on notera que la référence aux agents contractuels de droit public ne figure plus dans la nouvelle version de l'article 11.

Il ne s'agit pas pour autant d'une remise en cause de ce droit consacré au niveau législatif pour les agents contractuels par la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 (21) ; c'est l'article 32 inséré au chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 par la loi du 20 avril 2016 qui sert désormais de fondement juridique à l'application de la protection juridique aux agents contractuels. Ce nouvel article précise en effet quelles sont les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 applicables à cette catégorie d'agents publics, parmi lesquelles se trouve l'article 11 précité.

Le champ des bénéficiaires de la protection fonctionnelle est élargi et comprend désormais le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) au fonctionnaire, les enfants et les ascendants directs du fonctionnaire.

Cette évolution trouve sa source dans la volonté des parlementaires d'aligner les dispositions applicables à l'ensemble des fonctionnaires sur celles particulièrement protectrices applicables à certaines catégories de fonctionnaires (fonctionnaires de la police nationale, gendarmes, fonctionnaires de l'administration pénitentiaire) dont la spécificité des missions justifiait jusqu'alors une protection étendue aux membres de leurs familles (22).

Ainsi, la protection émanant de la collectivité publique peut être octroyée sur demande de l'ayant-droit dans deux cas :

– lorsqu'il est lui-même victime d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne résultant des fonctions exercées par le fonctionnaire. La mise en œuvre de la protection est subordonnée à l'engagement d'instances civiles ou pénales à l'encontre des auteurs des faits constitutifs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne et peut intervenir uniquement dans ce cadre.

(21) Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire.

(22) Pour plus de précisions sur ce point, voir le rapport de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale du Sénat précité.

(19) Articles 113-1 à 113-8 du code de procédure pénale.

(20) Article 41-2 du code de procédure pénale.

– lorsqu’il « engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d’atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci ». Dans cette hypothèse, la possibilité d’octroyer la protection fonctionnelle aux enfants de l’agent ou à défaut aux ascendants directs est limitée au cas où aucune action n’a été engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un PACS.

Suite à l’élargissement du champ des bénéficiaires de la protection fonctionnelle, le mécanisme de subrogation au bénéfice de la collectivité publique (23) a été étendu par le législateur ; cette dernière peut désormais se retourner contre les auteurs des faits ayant entraîné le bénéfice de la protection fonctionnelle aux ayants-droit du fonctionnaire. Ce mécanisme peut ainsi être mis en œuvre lorsque la protection statutaire résulte des atteintes volontaires à l’intégrité de la personne de l’ayant-droit à raison des fonctions exercées par le fonctionnaire ou lorsque le bénéfice de la protection découle des atteintes volontaires à la vie subies directement par le fonctionnaire.

La collectivité a aussi la possibilité dans ces deux hypothèses d’initier une action directe en se constituant partie civile devant le juge pénal.

☞ *L’article 11 modifié laisse au pouvoir réglementaire le soin définir « les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre des instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou ses ayants droit ». La nouvelle version de l’article 11 s’appliquera aux faits survenant à compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle loi.*

L’évolution du régime de la suspension des fonctionnaires

Dans le cadre du projet de loi initial, l’évolution du régime de la suspension de fonctions découle du souhait du Gouvernement de pallier l’absence de mécanisme juridique permettant à l’employeur public de confier des fonctions à un agent suspendu suite à des poursuites pénales et placé sous contrôle judiciaire, tout en garantissant le respect de la présomption d’innocence (24).

L’article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise et clarifie les modalités à suivre à l’expiration du délai de quatre mois, en l’absence de rétablissement de l’agent dans ses fonctions.

(23) Ce mécanisme de subrogation permettait jusqu’alors à la collectivité publique d’obtenir la restitution des sommes qu’elle a versées au fonctionnaire auprès des auteurs des faits ayant donné lieu à indemnisation.

(24) Etude d’impact du 16 juillet 2013 relative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le nouvel article 30, qui n’est pas applicable aux agents contractuels, prévoit ainsi trois hypothèses à l’issue du délai de quatre mois.

• 1^{re} hypothèse :

Le fonctionnaire n’a fait l’objet d’aucune poursuite pénale et l’administration détentrice du pouvoir disciplinaire n’a pris aucune décision à son égard. Il doit être rétabli dans ses fonctions. Cette situation était déjà prévue dans la version antérieure de l’article 30.

• 2^e hypothèse :

Si le fonctionnaire fait l’objet de poursuites pénales, mais que les mesures judiciaires prises à son égard et l’intérêt du service du service n’y font pas obstacle, il doit également être rétabli dans ses fonctions.

• 3^e hypothèse :

Si le rétablissement dans les fonctions s’avère impossible, deux possibilités s’offrent à l’autorité investie du pouvoir de nomination.

Elle peut affecter l’agent dans un emploi compatible avec les obligations découlant du contrôle judiciaire auquel il est le cas échéant soumis. Cette affectation provisoire doit faire l’objet d’une décision motivée et ne doit pas aller à l’encontre de l’intérêt du service.

Si l’affectation provisoire n’est pas envisagée et qu’aucune affectation n’est compatible avec les exigences liées au contrôle judiciaire, l’autorité territoriale peut détacher l’agent, à titre provisoire, dans un autre cadre d’emplois pour occuper un emploi compatible avec ces obligations. Ce type de détachement d’office n’existait jusqu’à présent que dans la fonction publique de l’Etat (FPE) jusqu’à ce que la loi du 20 avril 2016 n’intervienne pour introduire cette notion dans le cadre de la suspension de fonctions et la supprimer dans la FPE.

Il convient de noter que dans la fonction publique territoriale, le détachement, tel qu’il est prévu par l’article 64 de la loi du 26 janvier 1984, ne peut être prononcé qu’à la demande du fonctionnaire. En l’état actuel des dispositions de l’article 64 de la loi du 26 janvier 1984, il semble difficile d’articuler les dispositions issues de la nouvelle rédaction de l’article 30 de la loi du 13 juillet 1983, avec celles relatives au droit commun du détachement.

Il est mis un terme à l’affectation à titre provisoire ou au détachement provisoire dès lors que l’administration procède au règlement définitif de la situation de l’agent ou que l’évolution des poursuites pénales fait obstacle à la prolongation de l’une ou l’autre de ces mesures. Ce sera le cas par exemple si l’agent mis en examen voit révoquer son contrôle judiciaire et est placé en détention provisoire.

Par ailleurs, une triple obligation d'information concernant les mesures prises à l'égard du fonctionnaire est à la charge de l'administration au bénéfice :

- du magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire,
- du procureur de la République,
- et de la commission administrative paritaire du corps ou du cadre d'emplois du fonctionnaire.

On relèvera également que la nouvelle rédaction de l'article 30 place hors du champ d'application de la retenue sur rémunération le fonctionnaire affecté ou détaché provisoirement, comme c'était déjà le cas pour le fonctionnaire rétabli dans ses fonctions sous l'empire des anciennes dispositions.

Article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

(extraits)

Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions. S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis. A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. La commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

L'article 30 précise que la fin des poursuites pénales matérialisée par un non-lieu, une relaxe, un acquittement ou une mise hors de cause entraîne obligatoirement le rétablissement du fonctionnaire dans ses fonctions par son autorité hiérarchique.

☞ *L'intervention du pouvoir réglementaire est requise pour fixer les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions. Il convient donc d'attendre la publication du décret pour voir préciser le rôle du procès-verbal qui constitue une nouveauté dans le cadre de la procédure de suspension de fonctions*

La prescription de l'action disciplinaire

La nouvelle rédaction de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 met un terme à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire, laquelle caractérisait jusqu'alors le droit de la fonction publique par rapport au droit du travail. L'article L.1332-4 du code du travail prévoit en effet qu'« aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ».

Le délai de prescription de l'action disciplinaire est de trois ans

Toute faute disciplinaire passible d'une sanction doit désormais être poursuivie dans un délai de trois ans « à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ». Les travaux parlementaires indiquent à cet égard que le choix de ce délai constitue un compromis raisonnable entre l'imprescriptibilité qui prévalait jusqu'alors et la règle de deux mois prévue par le code du travail. L'institution d'un tel délai qui garantit une meilleure prévisibilité de l'action disciplinaire, est conforme au principe de sécurité juridique.

Il convient de relever toutefois qu'en l'absence de délai de prescription en matière disciplinaire, le délai écoulé entre la commission de la faute et le prononcé de la sanction constituait pour le juge administratif l'un des éléments d'appréciation du caractère proportionné d'une sanction prononcée pour des faits anciens (25).

On peut également noter que le délai prescription de l'action disciplinaire se trouve ainsi aligné sur le délai de prescription de l'action publique pour les délits (26) pour permettre à l'administration « de tirer au plan disciplinaire

(25) Conseil d'Etat, 12 mars 2014, req. n°367260. Voir le commentaire de cette décision dans le numéro des IAJ du mois de mai 2014.

(26) Article 8 du code de procédure pénale.

les conséquences de fautes commises par un agent public aussi longtemps que celles-ci peuvent donner lieu à des poursuites pénales (27) ».

Le point de départ du délai de prescription est fixé « au jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ».

Au fil des travaux parlementaires, la formule relative au point de départ du délai de prescription a connu des évolutions : il s'agissait du « jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanction » dans le projet de loi initial, avant que cette formule ne soit modifiée par l'Assemblée nationale en première lecture au profit du « jour où l'administration a établi la matérialité des faits ».

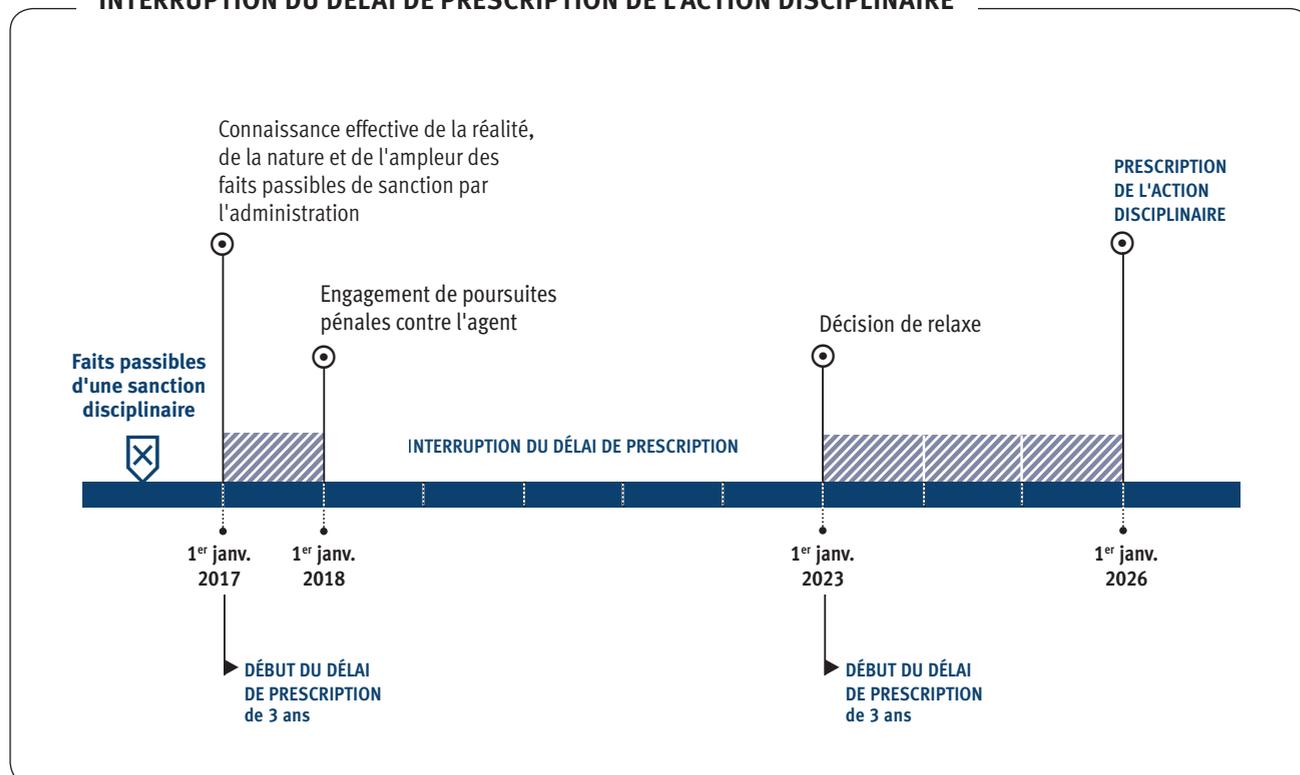
Toutefois, le Sénat a souhaité que la référence à la connaissance des faits soit rétablie et complétée pour correspondre à la formule utilisée par la chambre sociale de la Cour de cassation, laquelle considère que « le délai de prescription

court du jour où l'employeur a une connaissance effective des faits reprochés, non à compter de celui où il a la possibilité de les connaître (28) ».

En outre, une interruption du délai de prescription est prévue par le nouvel article 19 dans l'hypothèse où l'agent public fait l'objet de poursuites pénales.

Le délai est dans ce cas interrompu jusqu'à l'intervention de la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation (voir schéma ci-dessous). Le délai de prescription ne fait pas l'objet d'une suspension puisqu'un nouveau délai de trois ans commence à courir à compter de l'acte matérialisant le terme des poursuites pénales. La rédaction initiale mentionnait uniquement le terme des poursuites pénales engagées à l'encontre du fonctionnaire comme nouveau point de départ du délai de prescription, ce qui aurait conduit le juge à devoir préciser au cas par cas les contours de cette notion.

INTERRUPTION DU DÉLAI DE PRESCRIPTION DE L'ACTION DISCIPLINAIRE



(27) Rapport de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(28) Cour de cassation, chambre sociale, 24 avril 2013 n°11-22.151 et Cour de cassation, chambre sociale, 5 février 2014 n°12-28.058.

L'article 19 précise également qu'une fois le délai de prescription écoulé, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire, sous réserve qu'aucune autre procédure disciplinaire n'ait été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai. Ainsi, il n'est plus possible pour l'autorité disciplinaire d'invoquer des faits constitutifs d'une faute disciplinaire qui n'auraient pas été sanctionnés dans le délai prévu. Cette disposition ne fait toutefois pas obstacle à ce que des faits sanctionnés plus de trois ans auparavant soient pris en considération dans le cadre d'une nouvelle procédure disciplinaire pour apprécier la gravité de la faute (29).

Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

(extraits)

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

(29) Conseil d'Etat, 25 juin 1982, req. n°32569.

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



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

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

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

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

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 10 €

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

Plusieurs décrets du 12 mai 2016 procèdent à la mise en œuvre du protocole PPCR dans la fonction publique territoriale, notamment pour les cadres d'emplois de catégorie B et la plupart des cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale, qui font l'objet d'une revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2016.

L'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 a introduit dans le droit positif deux mesures initialement contenues dans le protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (dit PPCR) : le rééquilibrage progressif de la rémunération au profit du traitement indiciaire et l'instauration d'une cadence unique d'avancement d'échelon au sein des trois fonctions publiques (1).

La mise en œuvre de la réforme nécessitant la modification de nombreux textes réglementaires, la loi a prévu un dispositif d'entrée en vigueur différée, en vertu duquel les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires d'application du protocole PPCR peuvent prendre effet de manière rétroactive :

- au 1^{er} janvier 2016, pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi qu'à ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801,
- au 1^{er} janvier 2017, pour les autres corps ou cadres d'emplois.

Une première vague de textes réglementaires (décrets n°2016-594 à 2016-605 du 12 mai 2016) portant mise en œuvre de la réforme dans la fonction publique territoriale a été publiée au *Journal officiel* du 14 mai 2016.

Sont concernés les cadres d'emplois de catégorie C régis par le décret du 30 décembre 1987, ceux de catégorie B situés dans le « nouvel espace statutaire » ainsi que les cadres d'emplois de catégorie A et B relevant de la filière médico-sociale, à l'exception de ceux des médecins territoriaux, des psychologues territoriaux, des sages femmes territoriales et des biologistes vétérinaires et pharmaciens (voir tableau page suivante).

Parallèlement, un décret n°2016-588 du 11 mai 2016, publié au *Journal officiel* du 13 mai 2016, fixe les modalités de mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » prévue par la loi du 29 décembre 2015 susvisée. L'entrée en vigueur de ce dispositif étant liée aux revalorisations indiciaires dans le cadre de la réforme PPCR, il devra être appliqué de manière rétroactive pour les fonctionnaires des cadres d'emplois revalorisés à effet du 1^{er} janvier 2016.

(1) Se reporter au numéro des *IAJ* de janvier 2016.

Les cadres d'emplois concernés par les décrets du 12 mai 2016

CADRES D'EMPLOIS DE CATÉGORIE B relevant du décret n°2010-329 du 22 mars 2010	CADRES D'EMPLOIS DE CATÉGORIE C relevant du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987	CADRES D'EMPLOIS DE CATÉGORIE A et B relevant de la filière médico-sociale		
		secteur social	secteur médico-social	
décrets n°2016-594 n°2016-601	décrets n°2016-596 n°2016-604	décrets n°2016-595 n°2016-599 n°2016-602 n°2016-605	décrets n°2016-598 n°2016-600 n°2016-597 n°2016-603	
Rédacteurs	Adjoints administratifs	catégorie A		
Techniciens	Adjoints techniques	Conseillers socio-éducatifs	Puéricultrices cadres de santé	
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	Agents de maîtrise (1 ^{er} grade)		Puéricultrices (régies par le décret n°92-859)	
Chef de service de police municipale	Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Assistants socio-éducatifs Éducateurs de jeunes enfants Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	Puéricultrices (régies par le décret n°2014-923)	
Animateurs territoriaux	Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels		Cadre de santé infirmiers et techniciens paramédicaux	
Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Agents de police municipale		Infirmiers en soins généraux	
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Gardes champêtres		Cadres de santé paramédicaux	
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Adjoints du patrimoine		catégorie B	
	Opérateurs des activités physiques et sportives		Infirmiers territoriaux	
	Adjoints d'animation		Techniciens paramédicaux territoriaux	
	Auxiliaires de puériculture			
	Auxiliaires de soins			
	Agents spécialisés des écoles maternelles			
	Agents sociaux			

Par ailleurs, un décret n°2016-717 du 30 mai 2016(2), publié au *Journal officiel* du 1^{er} juin 2016, vient compléter le dispositif en définissant, pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2019, des modalités transitoires de classement d'échelon pour les fonctionnaires qui accèdent à un nouveau cadre d'emplois. Selon la notice du décret, ce dispositif vise à corriger les effets de l'application différée des mesures de revalorisation indiciaire.

À titre complémentaire, on indiquera que la valeur du point d'indice fera elle aussi l'objet d'une revalorisation. Un décret n°2016-670 du 25 mai 2016(3), publié au *Journal officiel* du 26 mai 2016, procède à une augmentation de la valeur du point en deux étapes : 0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2016, et 0,6 % à compter du 1^{er} février 2017. La valeur annuelle du traitement indiciaire brut afférent à

l'indice 100 majoré est portée à 5 589,69 euros à compter du 1^{er} juillet 2016, puis à 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017.

Les fonctionnaires des cadres d'emplois de catégorie C actuellement soumis au décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 bénéficieront d'une revalorisation indiciaire accompagnée d'une réorganisation de leur carrière au 1^{er} janvier 2017. La réforme affectant ces cadres d'emplois sera présentée dans un prochain numéro des *Informations administratives et juridiques*.

Le présent dossier est consacré à la mise en œuvre du PPCR pour les cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES et de la filière médico-sociale, et ceux de catégorie A relevant de la filière médico-sociale. Les dispositifs relatifs à la transformation d'une partie des primes en points d'indice et au classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois seront présentés à la fin du dossier.

Enfin, des tableaux en annexe récapitulent, pour chacun des cadres d'emplois concernés, les différentes étapes du dispositif (voir pages 44 à 47).

- (2) Décret n°2016-717 du 30 mai 2016 relatif aux modalités de classement à l'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.
- (3) Décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Catégorie B

Cadres d'emplois de catégorie B relevant du « NES »

Les décrets n°2016-594 et n°2016-601 du 12 mai 2016 modifient les décrets n°2010-329 et n°2010-330 du 22 mars 2010 fixant respectivement les dispositions statutaires communes et l'échelonnement indiciaire applicables à divers cadres d'emplois de catégorie B relevant du « NES » (4).

Revalorisation indiciaire et restructuration de la carrière

Au 1^{er} janvier 2016, les échelles indiciaires des trois grades des cadres d'emplois de catégorie B « NES » sont revalorisées. Une nouvelle revalorisation interviendra en deux temps : le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2018.

Au 15 mai 2016, l'avancement d'échelon à la durée minimale est supprimé. L'avancement a dorénavant lieu sur la base d'une durée unique d'échelon.

Au 1^{er} janvier 2017, les durées de carrière seront modifiées :

– jusqu'au 31 décembre 2016, la durée de la carrière dans les premier et deuxième grades est de 31 ans (1 an au 1^{er} échelon, 2 ans jusqu'au 7^e échelon inclus, 3 ans dans chacun des 8^e et 9^e échelons, puis 4 ans). Pour le troisième grade, la durée est de 23 ans (1 an au 1^{er} échelon,

2 ans jusqu'au 6^e échelon inclus, puis 3 ans du 7^e au 11^e échelon inclus).

– au 1^{er} janvier 2017, la durée de la carrière sera réduite à 30 ans dans les premier et deuxième grades (2 ans du 1^{er} au 7^e grade inclus, 3 ans du 8^e au 11^e échelon, puis 4 ans dans le 12^e échelon). Pour le troisième grade, la durée sera portée à 24 ans (1 an dans le 1^{er} échelon, 2 ans du 2^e au 5^e échelon inclus, puis 3 ans du 6^e au 10^e échelon).

En l'état actuel des textes, il semble que la revalorisation indiciaire à effet du 1^{er} janvier 2016 ne soit pas applicable :

– aux assistants d'enseignement artistique occupant les 1^{er} et 2^e échelons provisoires prévus pour l'intégration dans le cadre d'emplois des assistants spécialisés d'enseignement artistique, respectivement dotés des indices bruts 363 et 384,

– aux fonctionnaires occupant les 10^e et 11^e échelons du troisième grade, dotés respectivement des indices bruts 646 et 675.

En effet, les articles 1^{er}-1 et 2 du décret n°2010-330 du 22 mars 2010 qui fixent, pour les fonctionnaires précités, des règles indiciaires dérogatoires ne seront abrogés qu'à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le dispositif de reclassement

Au 1^{er} janvier 2017, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois régis par le décret du 22 mars 2010 seront reclassés conformément au tableau de correspondance reproduit page 24 (5).

Cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS		
	du 15 mai au 31 décembre 2016	au 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Troisième grade					
11 ^e échelon	–	–	683	701	707
10 ^e échelon	3 ans	3 ans	655	684	684
9 ^e échelon	3 ans	3 ans	626	657	660
8 ^e échelon	3 ans	3 ans	593	631	638
7 ^e échelon	3 ans	3 ans	563	599	604
6 ^e échelon	2 ans	3 ans	532	567	573
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	504	541	547
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	480	508	513
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	458	482	484
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	438	459	461
1 ^{er} échelon	1 an	1 an	418	442	446

(4) Les cadres d'emplois concernés sont énumérés à l'annexe du décret n°2010-329 du 22 mars 2010.

(5) Article 14 du décret n°2016-594 du 12 mai 2016.

<i>Cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES (suite)</i>					
Deuxième grade					
13 ^e échelon	–	–	621	631	638
12 ^e échelon	4 ans	4 ans	589	593	599
11 ^e échelon	4 ans	3 ans	559	563	567
10 ^e échelon	4 ans	3 ans	527	540	542
9 ^e échelon	3 ans	3 ans	500	528	528
8 ^e échelon	3 ans	3 ans	471	502	506
7 ^e échelon	2 ans	2 ans	452	475	480
6 ^e échelon	2 ans	2 ans	431	455	458
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	408	437	444
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	387	420	429
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	376	397	415
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	365	387	399
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	358	377	389
Premier grade					
13 ^e échelon	–	–	582	591	597
12 ^e échelon	4 ans	4 ans	557	559	563
11 ^e échelon	4 ans	3 ans	524	529	538
10 ^e échelon	4 ans	3 ans	497	512	513
9 ^e échelon	3 ans	3 ans	464	498	500
8 ^e échelon	3 ans	3 ans	446	475	478
7 ^e échelon	2 ans	2 ans	425	449	452
6 ^e échelon	2 ans	2 ans	403	429	431
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	381	406	415
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	369	389	397
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	365	379	388
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	361	373	379
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	357	366	372

La dispense de stage

Les fonctionnaires titulaires du premier grade d'un cadre d'emplois relevant du NES recrutés sur liste d'aptitude après concours au deuxième grade du même cadre d'emplois sont désormais dispensés de stage (6).

L'avancement de grade

À compter du 1^{er} janvier 2017, les conditions d'avancement aux deuxième et troisième grades des cadres d'emplois, et les tableaux de correspondance pour le classement des fonctionnaires promus, sont modifiés afin de prendre en compte les nouvelles durées de carrière (7).

Pour accéder au deuxième grade après réussite à un examen professionnel, le fonctionnaire devra avoir atteint le 4^e échelon du premier grade (l'exigence d'un an dans le 4^e échelon est supprimée) et justifier, comme précédem-

ment, de 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Ce grade demeurera aussi accessible par la voie du choix. Le fonctionnaire devra justifier d'au moins 1 an dans le 6^e échelon du premier grade (au lieu d'avoir atteint le 7^e échelon du grade) et d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B.

La promotion au troisième grade après réussite à un examen professionnel sera ouverte aux fonctionnaires comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon du deuxième grade (au lieu d'avoir atteint le 6^e échelon du grade) et d'au moins 3 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B. Par la voie du choix, ce grade sera accessible après au moins 1 an dans le 6^e échelon du deuxième grade (au lieu d'avoir atteint le 7^e échelon) et 5 années au moins de services effectifs en catégorie B.

(6) Article 10 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 (entré en vigueur le 15 mai 2016).

(7) Articles 25 et 26 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010.

Reclassement des fonctionnaires des cadres d'emplois relevant du NES		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION au 1^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Troisième grade		
11 ^e échelon : – à partir de 3 ans	11 ^e échelon	sans ancienneté
– avant 3 ans	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Deuxième grade		
13 ^e échelon	13 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	12 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	11 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon : – à partir d'1 an	10 ^e échelon	ancienneté acquise au-delà d'1 an
– avant 1 an	9 ^e échelon	trois fois l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Premier grade		
13 ^e échelon	13 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	12 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	11 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon : – à partir de 3 ans	10 ^e échelon	trois fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans
– avant 3 ans	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Le calcul du quota de nomination à la promotion interne

Les recrutements à prendre en compte pour le calcul du nombre de postes ouverts à la promotion interne sont dorénavant déterminés par renvoi (8) aux dispositions de l'article 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 (9).

En application de cet article, doivent être pris en considération les recrutements opérés dans la collectivité ou l'établissement, ou dans l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, par les voies suivantes :

- admission à un concours d'accès au cadre d'emplois concerné,
- mutation externe « à la collectivité ou à l'établissement ou à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés »,
- détachement ou intégration directe au sein du cadre d'emplois.

En revanche, ne sont pas comptabilisés :

- les mutations internes « à la collectivité ou à l'établissement ou à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés »,
- les renouvellements de détachement au sein du même cadre d'emplois,
- les intégrations après détachement dans le cadre d'emplois,
- les détachements ou les intégrations directes prononcés au sein d'une même collectivité ou d'un même établissement.

Les règles de classement à la nomination

Le temps effectif accompli dans le cadre du service civique ou du volontariat international est pris en compte dans sa totalité, conformément aux articles L. 120-33 et L. 122-16 du code du service national, pour le classement lors de la nomination, au même titre que la durée du service national (10).

S'agissant des fonctionnaires de catégorie C, les dispositifs de classement dans les premier et deuxième grades d'un cadre d'emplois régi par le décret du 22 mars 2010 sont actualisés, à effet du 1^{er} janvier 2017, afin de prendre en compte la rénovation des carrières (11).

Ainsi, les fonctionnaires de catégorie C détenant un grade situé en échelle C1, C2 ou C3 seront classés dans le premier

grade conformément à de nouveaux tableaux de correspondances. Pour les fonctionnaires de catégorie C détenant un autre grade, le classement continuera de s'effectuer à l'échelon comportant l'indice brut le plus proche augmenté de 15 points avec conservation de l'ancienneté acquise dans le grade d'origine, sauf si le fonctionnaire est classé à l'échelon qu'aurait également atteint le titulaire d'un échelon supérieur dans le grade d'origine. Quant aux fonctionnaires ne relevant pas de ces situations, ils seront classés dans le premier grade à indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu en dernier lieu, comme antérieurement, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise lorsque l'augmentation de l'indice brut consécutive à la nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'ancienne situation.

Le classement de ces fonctionnaires dans le deuxième grade s'effectuera comme précédemment en deux temps. Tout d'abord, l'intéressé sera classé fictivement dans le premier grade, puis, sur la base de la situation ainsi obtenue, classé dans le grade de nomination par application d'un tableau de correspondance réactualisé.

S'agissant du maintien de la rémunération antérieure lorsque la reprise de services conduit à un classement à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui perçu avant la nomination, l'article 23 du décret fait désormais référence à la notion d'indice et non plus à celle, moins précise, de traitement. Ainsi, le fonctionnaire classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait avant sa nomination conservera son indice antérieur jusqu'au jour où il bénéficiera dans son nouveau grade d'un indice brut au moins égal.

Dans le cas des agents contractuels, l'agent doit justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination pour prétendre au maintien de sa rémunération antérieure. L'éventuelle baisse de rémunération ne sera plus appréciée au regard du traitement perçu par l'agent au titre de son dernier emploi, mais d'une rémunération de référence correspondant à la moyenne des « six meilleures rémunérations » perçues en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant la nomination. Les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport ne sont pas pris en compte.

Le détachement des militaires

Un nouvel article 29-1 précise que « les militaires mentionnés à l'article 13 ter de la loi du 13 juillet 1983 » peuvent également être détachés dans l'un des cadres d'emplois régis par le décret du 22 mars 2010 (12).

(12) Sur l'accès des militaires à la fonction publique territoriale, se reporter au dossier publié dans le numéro des IAJ de décembre 2014.

(8) Article 9 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 (entré en vigueur le 15 mai 2016).

(9) Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

(10) Article 20 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 (entré en vigueur le 15 mai 2016).

(11) Articles 13 et 21 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010.

Le dispositif transitoire d'avancement de grade

L'article 15 du décret n°2016-594 du 12 mai 2016 établit un dispositif transitoire d'avancement de grade en faveur des fonctionnaires qui auraient réuni, au plus tard au 31 décembre 2017 ou au 31 décembre 2018, les conditions exigées jusqu'au 31 décembre 2016 pour accéder aux deuxième et troisième grades des cadres d'emplois. Ils pourront être inscrits aux tableaux d'avancement au titre, selon le cas, de 2017 ou de 2018.

Les fonctionnaires promus au titre de l'année 2017 seront classés dans le grade supérieur compte tenu de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions du décret du 22 mars 2010 antérieures au 1^{er} janvier 2017. Ils seront ensuite reclassés, à la date de leur promotion, en application du tableau de reclassement figurant à l'article 14 du décret n°2016-594 présenté page 24.

Quant aux fonctionnaires promus au titre de l'année 2018, ils seront classés conformément aux nouvelles règles de droit commun. En revanche, ceux nommés au deuxième grade des cadres d'emplois qui n'auront pas atteint le 4^e échelon du premier grade à la date de leur promotion seront classés au 3^e échelon du deuxième grade, sans ancienneté d'échelon conservée, et ceux promus au troisième grade alors qu'ils n'auront pas atteint le 5^e échelon du deuxième grade à la date de leur promotion, seront classés au 1^{er} échelon du troisième grade, sans ancienneté d'échelon conservée.

Catégorie B

Assistants socio-éducatifs Éducateurs de jeunes enfants

Les décrets n°2016-595 et n°2016-602 du 12 mai 2016 modifient les statuts particuliers et les échelonnements indiciaires applicables aux membres des cadres d'emplois suivants :

- assistants territoriaux socio-éducatifs (décrets n°92-843 du 28 août 1992 et n°2013-494 du 10 juin 2013),
- éducateurs territoriaux de jeunes enfants (décret n°95-31 du 10 juin 1995 et n°2013-495 du 10 juin 2013),

Revalorisation indiciaire et restructuration de la carrière

Les échelles indiciaires des deux grades de chaque cadre d'emplois sont revalorisées au 1^{er} janvier 2016. La revalorisation des grilles se poursuivra le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2018.

La cadence unique d'avancement d'échelon est instaurée à effet du 15 mai 2016.

Les durées de carrière seront modifiées le 1^{er} janvier 2017. À cette date, les premiers grades des cadres d'emplois d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants passeront de treize à douze échelons. Les grades d'avancement de ces deux cadres d'emplois resteront dotés de onze échelons (voir tableau page 27).

Le dispositif de reclassement

Les articles 10 et 21 du décret n°2016-595 du 12 mai 2016 fixent les modalités de reclassement, au 1^{er} janvier 2017, des assistants socio-éducatifs, des éducateurs de jeunes enfants et des fonctionnaires détachés dans ces cadres d'emplois. Le tableau de reclassement est présenté page 28.

Les conditions d'avancement de grade

À compter du 1^{er} janvier 2017, comme pour les cadres d'emplois relevant du NES, les conditions d'avancement de grade au choix ainsi que le tableau de classement des fonctionnaires promus sont modifiés afin de prendre en compte les nouvelles durées de carrière.

Pour accéder au grade supérieur, les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants devront justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon du premier grade (au lieu d'avoir atteint le 5^e échelon) et, comme précédemment, de 4 ans au moins de service effectifs dans

Cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS		
	du 15 mai au 31 décembre 2016	au 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Assistant socio-éducatif principal - Éducateur principal de jeunes enfants					
11 ^e échelon	–	–	683	701	707
10 ^e échelon	4 ans	3 ans	655	684	684
9 ^e échelon	3 ans	3 ans	633	658	663
8 ^e échelon	3 ans	2 ans 6 mois	607	637	641
7 ^e échelon	2 ans	2 ans 6 mois	579	611	615
6 ^e échelon	2 ans	2 ans	553	584	589
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	523	558	565
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	494	527	532
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	469	499	505
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	449	475	480
1 ^{er} échelon	1 an	1 an	431	452	455
Assistant socio éducatif - Éducateur de jeunes enfants					
13 ^e échelon	–	échelon supprimé	621	échelon supprimé	échelon supprimé
12 ^e échelon	4 ans	–	592	631	638
11 ^e échelon	3 ans	3 ans	566	594	599
10 ^e échelon	3 ans	3 ans	539	570	574
9 ^e échelon	3 ans	3 ans	508	542	546
8 ^e échelon	2 ans	3 ans	483	510	513
7 ^e échelon	2 ans	2 ans	458	486	490
6 ^e échelon	2 ans	2 ans	438	460	464
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	419	445	449
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	393	425	434
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	378	404	419
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	365	389	399
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	358	377	389

un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B pour accéder au grade d'avancement.

Le classement à la nomination

À compter du 1^{er} janvier 2017, les dispositions des statuts particuliers des assistants socio-éducatif et des éducateurs de jeunes enfants relatives au classement des fonctionnaires de catégorie C sont actualisées et alignées sur celles du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 précité.

Il en va de même des modalités de maintien du traitement antérieur en cas de classement dans le nouveau grade à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui détenu avant la nomination.

Le dispositif transitoire d'avancement de grade

Un dispositif transitoire d'avancement de grade, similaire à celui applicable aux cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES, est prévu par le décret n°2016-595 du 12 mai 2016 (13), pour les années 2017 et 2018.

Les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants qui auraient réuni, au plus tard au 31 décembre 2017 ou au 31 décembre 2018, les conditions exigées jusqu'au 31 décembre 2016 pour être promu au grade d'avancement de leur cadre d'emplois, pourront être inscrits au tableau d'avancement respectivement au titre de 2017 ou 2018.

(13) Articles 11 et 22 du décret n°2016-595 du 12 mai 2016.

Les fonctionnaires promus en 2017 seront tout d'abord classés sur la base de la situation qui aurait été la leur si, à la date de leur promotion, ils n'avaient cessé de relever des dispositions en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, puis reclassés, à cette même date, suivant les tableaux de reclassement figurant aux articles 10 et 21 du décret n°2016-595 du 12 mai 2016 présentés ci-dessous.

Quant à ceux promus au titre de 2018, ils seront classés conformément aux nouvelles règles de droit commun. Toutefois, les agents qui ne justifient pas d'un an d'ancienneté dans le 4^e échelon à la date de leur promotion, seront classés au 1^{er} échelon du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.

Reclassement des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants		
ÉCHELON DANS LE GRADE avant le reclassement	ÉCHELON DANS LE GRADE au 1^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Assistant socio-éducatif principal - Éducateur principal de jeunes enfants		
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Assistant socio-éducatif - Éducateur de jeunes enfants		
13 ^e échelon	12 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	11 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Catégorie B

Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux

Les décrets n°2016-595 et n°2016-602 du 12 mai 2016 modifient le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux (décrets n°2013-490 et n°2013-493 du 10 juin 2013).

Revalorisation indiciaire et restructuration de la carrière

Suivant la logique de la réforme, les échelles indiciaires des deux grades du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenant familiaux sont revalorisées à effet du 1^{er} janvier 2016. Deux nouvelles revalorisations suivront les 1^{er} janvier 2017 et 1^{er} janvier 2018.

Un cadencement d'échelon à durée unique entre en vigueur le 15 mai 2016. Les durées de carrière seront modifiées le 1^{er} janvier 2017. La durée de carrière passera alors à 30 ans dans chaque grade (au lieu de 31 ans), sans modification du nombre des échelons.

Cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS		
	du 15 mai au 31 décembre 2016	au 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal					
13 ^e échelon	–	–	621	631	638
12 ^e échelon	4 ans	4 ans	589	593	599
11 ^e échelon	4 ans	3 ans	559	563	567
10 ^e échelon	4 ans	3 ans	527	540	542
9 ^e échelon	3 ans	3 ans	500	528	528
8 ^e échelon	3 ans	3 ans	471	502	506
7 ^e échelon	2 ans	2 ans	452	475	480
6 ^e échelon	2 ans	2 ans	431	455	458
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	408	437	444
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	387	420	429
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	376	397	415
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	365	387	399
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	358	377	389
Moniteur-éducateur et intervenant familial					
13 ^e échelon	–	–	582	591	597
12 ^e échelon	4 ans	4 ans	557	559	563
11 ^e échelon	4 ans	3 ans	524	529	538
10 ^e échelon	4 ans	3 ans	497	512	513
9 ^e échelon	3 ans	3 ans	464	498	500
8 ^e échelon	3 ans	3 ans	446	475	478
7 ^e échelon	2 ans	2 ans	425	449	452
6 ^e échelon	2 ans	2 ans	403	429	431
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	381	406	415
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	369	389	397
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	365	379	388
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	361	373	379
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	357	366	372

Le dispositif de reclassement

Au 1^{er} janvier 2017, les membres du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux et les fonctionnaires détachés dans ce cadre d'emplois sont reclassés dans les conditions prévues par le tableau ci-dessous (14).

Les conditions d'avancement de grade

Pour rappel, l'avancement au grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal s'effectue dans les conditions fixées par l'article 25- I du décret n°2010-329

22 mars 2010 précité. Les titulaires du premier grade remplissant les conditions d'avancement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016 devraient en conséquence bénéficier également du dispositif transitoire prévu par l'article 15 du décret n°2016-594 du 12 mai 2016.

S'agissant du classement des fonctionnaires promus, le tableau de correspondance prévu par l'article 16 du statut particulier est actualisé à effet du 1^{er} janvier 2017 afin de prendre en compte les nouvelles durées de carrière.

Reclassement des moniteurs - éducateurs et intervenants familiaux		
ÉCHELON DANS LE GRADE avant le reclassement	ÉCHELON DANS LE GRADE au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal		
13 ^e échelon	13 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	12 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	11 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon : – à partir d'1 an	10 ^e échelon	ancienneté acquise au-delà d'1 an
– avant 1 an	9 ^e échelon	trois fois l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal		
13 ^e échelon	13 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	12 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	11 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon : – à partir de 3 ans	10 ^e échelon	trois fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans
– avant 3 ans	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

(14) Article 28 du décret n°2016-595 du 12 mai 2016.

Catégorie B

Techniciens paramédicaux Infirmiers

Les décrets n°2016-597 et n°2016-603 du 12 mai 2016 modifient les statuts particuliers et les échelonnements indiciaires applicables aux fonctionnaires des cadres d'emplois suivants :

- techniciens paramédicaux territoriaux (décrets n°2013-262 et n°2013-263 du 27 mars 2013),
- infirmiers territoriaux (décrets n°92-861 du 28 août 1992 et n°2012-1422 du 18 décembre 2012). Il est rappelé que ce cadre d'emplois a été mis en voie d'extinction à compter du 1^{er} janvier 2013, suite à la création du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux par le décret n°2012-1419 du 18 décembre 2012.

Revalorisation indiciaire et restructuration de la carrière

À effet du 1^{er} janvier 2016, les échelles indiciaires des deux grades de chaque cadre d'emplois sont revalorisées. Une nouvelle revalorisation interviendra le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2018.

Au 15 mai 2016, le cadencement d'échelon est réorganisé autour d'une durée unique. L'avancement à la durée minimale est supprimé.

À compter du 1^{er} janvier 2017, la structure des carrières est modifiée. Chaque grade des deux cadres d'emplois, qui comptent respectivement 9 échelons (1^{er} grade) et 7 échelons (2^e grade), seront dotés de huit échelons. Les durées de carrière seront respectivement de 24 ans dans le 1^{er} grade et de 21 ans dans le grade d'avancement (voir tableau ci-dessous).

Le dispositif de reclassement

Au 1^{er} janvier 2017, les membres des cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des techniciens paramédicaux ainsi que les fonctionnaires qui y sont détachés sont reclassés conformément au tableau de correspondance figurant à l'article 15 du décret n°2016-597 du 12 mai 2016 reproduit page suivante.

Le classement à la nomination

Au 1^{er} janvier 2017, les dispositions du statut particulier des techniciens paramédicaux relatives au classement des fonctionnaires de catégorie C, de même que celles concernant le maintien de la rémunération antérieure, sont

Cadres d'emplois des techniciens paramédicaux et des infirmiers					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS		
	du 15 mai au 31 décembre 2016	au 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Technicien paramédical de classe supérieure - Infirmier de classe supérieure					
8 ^e échelon	*	–	*	701	707
7 ^e échelon	–	4 ans	683	684	684
6 ^e échelon	4 ans	4 ans	655	657	665
5 ^e échelon	4 ans	4 ans	626	631	638
4 ^e échelon	3 ans	3 ans	593	600	607
3 ^e échelon	3 ans	3 ans	563	569	574
2 ^e échelon	3 ans	2 ans	531	538	542
1 ^{er} échelon	2 ans	1 an	498	508	518
Technicien paramédical de classe normale - Infirmier de classe normale					
9 ^e échelon	–	échelon supprimé	621	échelon supprimé	échelon supprimé
8 ^e échelon	4 ans	–	579	631	638
7 ^e échelon	4 ans	4 ans	535	582	587
6 ^e échelon	4 ans	4 ans	494	540	543
5 ^e échelon	4 ans	4 ans	457	497	498
4 ^e échelon	3 ans	4 ans	423	464	468
3 ^e échelon	3 ans	3 ans	384	438	442
2 ^e échelon	2 ans	3 ans	365	416	418
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	358	377	389

* Le 8^e échelon n'est créé qu'au 1^{er} janvier 2017.

alignées sur les règles applicables aux cadres d'emplois de catégorie B relevant du « NES » (15).

Les conditions d'avancement de grade

À compter du 1^{er} janvier 2017, dans les deux cadres d'emplois, l'accès au grade d'avancement sera ouvert aux fonctionnaires justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4^e échelon du premier grade (au lieu d'avoir atteint le 5^e échelon) et, comme antérieurement, de 10 ans au moins de service effectifs (dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie B pour les techniciens paramédicaux de classe normale ; dans un cadre d'emplois ou corps d'infirmiers ou dans un corps militaire d'infirmiers pour les infirmiers de classe normale) (16).

À cette même date, les tableaux de classement des fonctionnaires promus sont actualisés (17).

Le dispositif transitoire d'avancement de grade

Comme pour les autres cadres d'emplois, un dispositif transitoire d'avancement de grade est applicable aux infirmiers de classe normale et aux techniciens paramédicaux de classe normale qui auraient réuni, au plus tard le

31 décembre 2017 ou le 31 décembre 2018, les conditions exigées par les dispositions statutaires en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, pour être inscrits au tableau d'avancement au grade supérieur au titre, selon le cas, de 2017 ou de 2018.

Les fonctionnaires promus au grade supérieur au titre de 2017 seront classés en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions de leur statut particulier respectif relatives à l'avancement de grade dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2016 (titre IV du décret n°92-861 du 28 août 1992 pour les infirmiers ; chapitre IV du décret n°2013-262 du 27 mars 2013 pour les techniciens paramédicaux), puis reclassés à cette même date conformément au tableau de reclassement figurant à l'article 15 du décret n°2016-597 du 12 mai 2016 reproduit ci-dessous.

Les fonctionnaires promus à la classe supérieure en 2018 seront classés conformément aux nouvelles règles de droit commun. Toutefois, ceux qui ne justifient pas de deux ans d'ancienneté dans le 4^e échelon de la classe normale à la date de leur promotion, seront classés au 1^{er} échelon du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.

Reclassement des techniciens paramédicaux et des infirmiers		
ÉCHELON DANS LE GRADE avant le reclassement	ÉCHELON DANS LE GRADE au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Technicien paramédical de classe supérieure - Infirmier de classe supérieure		
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
Technicien paramédical de classe normale - Infirmier de classe normale		
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

(15) Articles 10 et 11 du décret n°2013-262 du 27 mars 2013.

(16) Article 22 du décret n°2013-262 du 27 mars 2013 et article 15 du décret n°92-861 du 28 août 1992.

(17) Article 23 du décret n°2013-262 du 27 mars 2013 et article 18 du décret n°92-861 du 28 août 1992.

Catégorie A

Conseillers socio-éducatifs

Les décrets n°2016-599 et n°2016-605 du 12 mai 2016 procèdent à la mise en œuvre du PPCR pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs et modifient en conséquence les décrets n°2013-489 et n°2013-492 du 10 juin 2013 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire de ce cadre d'emplois.

Revalorisation indiciaire et restructuration de la carrière

Suivant la logique de la réforme, les échelles indiciaires des deux grades du cadre d'emplois sont revalorisées au 1^{er} janvier 2016. Deux revalorisations suivront le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2018.

De même, au 15 mai 2016, l'avancement d'échelon à la durée minimale est supprimé au profit d'une durée unique.

Le 1^{er} janvier 2017, la carrière des membres du cadre d'emplois est réorganisée. Le grade de conseiller socio-éducatif passera alors de 13 à 12 échelons. Celui de conseiller supérieur socio-éducatif conservera huit échelons. La durée de carrière dans le grade de recrutement sera abaissée de 26 à 23 ans (voir tableau ci-dessous).

Le dispositif de reclassement

Au 1^{er} janvier 2017, les conseillers socio-éducatifs et les agents détachés dans ce cadre d'emplois sont reclassés dans les conditions suivantes (18) :

- les titulaires du grade de conseiller supérieur socio-éducatif seront reclassés à équivalence dans le même grade avec une ancienneté conservée,
- les titulaires du grade de conseiller socio-éducatif seront reclassés dans le même grade conformément au tableau reproduit page suivante.

Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS		
	du 15 mai au 31 décembre 2016	au 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Conseiller supérieur socio-éducatif					
8 ^e échelon	–	–	807	815	816
7 ^e échelon	3 ans	3 ans	785	794	801
6 ^e échelon	3 ans	3 ans	747	756	763
5 ^e échelon	3 ans	3 ans	705	717	729
4 ^e échelon	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	685	699	709
3 ^e échelon	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	657	669	680
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	630	639	654
1 ^{er} échelon	2 ans	2 ans	597	611	621
Conseiller socio-éducatif					
13 ^e échelon	–	échelon supprimé	725	échelon supprimé	échelon supprimé
12 ^e échelon	3 ans	–	695	736	748
11 ^e échelon	2 ans 6 mois	3 ans	669	705	717
10 ^e échelon	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	641	680	692
9 ^e échelon	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	615	653	662
8 ^e échelon	2 ans 6 mois	2 ans	588	626	636
7 ^e échelon	2 ans	2 ans	559	601	612
6 ^e échelon	2 ans	2 ans	529	573	582
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	501	544	555
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	477	514	525
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	451	490	502
2 ^e échelon	2 ans	1 an 6 mois	430	461	476
1 ^{er} échelon	1 an	1 an 6 mois	413	441	454

(18) Article 8 du décret n°2016-599 du 12 mai 2016.

Reclassement des titulaires du grade de conseiller socio-éducatif		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Conseiller socio éducatif		
13 ^e échelon	12 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	11 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Le calcul du quota de promotion interne

Comme pour les cadres d'emplois de catégorie B « NES », le statut particulier renvoie désormais aux dispositions de l'article 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 pour l'identification des recrutements à prendre en compte pour le calcul du nombre de nomination au titre de la promotion interne.

Le classement à la nomination

À compter du 1^{er} janvier 2017, en conséquence de la restructuration des carrières des cadres d'emplois de catégorie B, les fonctionnaires relevant des corps ou cadres d'emplois pouvant accéder par concours au cadre d'emplois des conseiller socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, assistants de service social, conseillers en économie sociale et familiale, éducateurs techniques spécialisés) nommés dans ce grade seront classés conformément au tableau de correspondance figurant à l'article 11 du statut particulier.

Les fonctionnaires relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois seront classés dans le nouveau grade à indice égal ou, à défaut immédiatement supérieur, à celui détenu dans le grade d'origine avec conservation de l'ancienneté acquise dans ce grade à condition que l'augmentation de l'indice brut liée à la nomination soit inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'ancienne situation (19).

(19) Article 11 du décret n°2013-489 du 10 juin 2013.

L'avancement de grade

Les conditions d'accès au grade de conseiller supérieur socio-éducatif ne sont pas modifiées. En revanche, au 1^{er} janvier 2017, le tableau de correspondance pour le classement des fonctionnaires promus est actualisé afin de tenir compte de la modification des durées de carrière (20).

Le dispositif transitoire d'avancement de grade

Les conseillers sociaux-éducatifs qui auraient réuni, au plus tard le 31 décembre 2017 ou le 31 décembre 2018, les conditions exigées par les dispositions statutaires en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016 pour bénéficier d'un avancement au grade supérieur, pourront être inscrits au tableau d'avancement au titre, selon le cas, de 2017 ou de 2018.

Les fonctionnaires promus au titre de 2017 seront classés en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions de l'article 21 du décret du 10 juin 2013 dans sa rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2017. Ils seront ensuite reclassés, à la date de leur promotion, conformément aux dispositions de l'article 8 du décret n°2016-599 du 12 mai 2016 appelées ci-dessus.

Les fonctionnaires promus au titre 2018 seront classés conformément aux nouvelles règles de droit commun. En revanche, ceux qui n'auront pas atteint le 7^e échelon à la date de leur promotion, seront classés au 1^{er} échelon du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.

(20) Article 21 du décret n°2013-489 du 10 juin 2013.

Catégorie A

Infirmiers en soins généraux Puéricultrices

Les décrets n°2016-598 et n°2016-600 du 12 mai 2016 modifient notamment les statuts particuliers et les échelles indiciaires des puéricultrices territoriales (décrets n°2014-923 et n°2014-925 du 18 août 2014) et des infirmiers territoriaux en soins généraux (décrets n°2012-1420 et n°2012-1421 du 18 décembre 2012).

Revalorisation indiciaire et restructuration de la carrière

Les échelles indiciaires des cadres d'emplois sont revalorisées au 1^{er} janvier 2016. Les revalorisations se poursuivront le 1^{er} janvier de chaque année de 2017 à 2019.

Au 15 mai 2016, l'avancement d'échelon a dorénavant lieu sur la base d'une durée unique.

Au 1^{er} janvier 2017, la structure des carrières sera réorganisée. Les grades d'infirmier en soins généraux et de puéricultrice seront modifiés :

- les grades d'infirmier en soins généraux hors classe et de puéricultrice hors classe passeront de onze et dix échelons,
- les grades d'infirmier en soins généraux de classe normale et de puéricultrice de classe normale passeront de neuf à huit échelons.

Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux

GRADES et ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS			
	du 15 mai au 31 décembre 2016	au 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018	à compter du 1 ^{er} janvier 2019
Infirmier en soins généraux hors classe						
11 ^e échelon	–	échelon supprimé	736	échelon supprimé		
10 ^e échelon	4 ans	–	701	743	747	761
9 ^e échelon	4 ans	4 ans	667	713	714	717
8 ^e échelon	4 ans	4 ans	637	675	679	682
7 ^e échelon	3 ans	4 ans	607	645	649	652
6 ^e échelon	3 ans	3 ans 6 mois	577	615	618	621
5 ^e échelon	2 ans	3 ans	546	584	587	591
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	517	554	557	561
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	491	525	528	532
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	465	499	501	505
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	449	476	480	489
Infirmier en soins généraux de classe supérieure						
7 ^e échelon	–	–	685	702	713	714
6 ^e échelon	4 ans	4 ans	663	675	679	687
5 ^e échelon	4 ans	4 ans	637	645	648	652
4 ^e échelon	4 ans	4 ans	611	619	621	625
3 ^e échelon	3 ans	3 ans	582	591	593	597
2 ^e échelon	3 ans	3 ans	542	550	553	557
1 ^{er} échelon	3 ans	3 ans	497	504	508	520
Infirmier en soins généraux de classe normale						
9 ^e échelon	–	échelon supprimé	624	échelon supprimé		
8 ^e échelon	4 ans	–	606	633	637	646
7 ^e échelon	3 ans	4 ans	580	614	616	620
6 ^e échelon	3 ans	3 ans	539	588	590	595
5 ^e échelon	3 ans	3 ans	497	545	548	552
4 ^e échelon	3 ans	3 ans	464	504	508	520
3 ^e échelon	3 ans	3 ans	438	473	480	489
2 ^e échelon	2 ans	3 ans	408	446	453	461
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	385	420	441	444

Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales (décrets n°2014-923 et n°2014-925 du 18 août 2014)						
GRADES et ÉCHELONS	DURÉES		INDICES BRUTS			
	du 15 mai au 31 décembre 2016	au 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018	à compter du 1 ^{er} janvier 2019
Puéricultrice hors classe						
11 ^e échelon	–	échelon supprimé	772	échelon supprimé		
10 ^e échelon	4 ans	–	741	779	782	791
9 ^e échelon	4 ans	4 ans	710	748	752	757
8 ^e échelon	4 ans	4 ans	675	718	723	727
7 ^e échelon	3 ans	4 ans	642	687	690	694
6 ^e échelon	2 ans	3 ans 6 mois	611	650	655	658
5 ^e échelon	2 ans	2 ans	579	619	622	626
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	546	587	591	595
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	516	555	558	562
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	491	525	528	532
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	465	499	502	506
Puéricultrice de classe supérieure						
7 ^e échelon	–	–	736	743	747	761
6 ^e échelon	4 ans	4 ans	701	713	714	717
5 ^e échelon	4 ans	4 ans	667	675	679	682
4 ^e échelon	4 ans	4 ans	637	645	649	652
3 ^e échelon	3 ans	3 ans 6 mois	607	615	618	621
2 ^e échelon	3 ans	3 ans	577	584	587	591
1 ^{er} échelon	2 ans	2 ans	546	554	557	561
Puéricultrice de classe normale						
9 ^e échelon	–	échelon supprimé	645	échelon supprimé		
8 ^e échelon	4 ans	–	622	658	665	676
7 ^e échelon	3 ans	4 ans	592	632	637	643
6 ^e échelon	3 ans	3 ans 6 mois	566	601	605	611
5 ^e échelon	2 ans	3 ans	546	574	577	580
4 ^e échelon	2 ans	2 ans	517	554	557	561
3 ^e échelon	2 ans	2 ans	491	525	528	532
2 ^e échelon	2 ans	2 ans	465	499	501	505
1 ^{er} échelon	1 an	2 ans	449	476	480	489

Les dispositifs de reclassement

Au 1^{er} janvier 2017, les infirmiers territoriaux en soins généraux (21) et les puéricultrices territoriales (22) ainsi que les agents détachés dans ces cadres d'emplois seront reclassés conformément aux tableaux de correspondance reproduits page suivante.

Les services accomplis dans le grade d'origine seront assimilés à des services accomplis dans le grade d'intégration.

(21) Article 33 du décret n°2016-598 du 12 mai 2016.

(22) Article 33 du décret n°2016-598 du 12 mai 2016.

Le classement à la nomination

Les dispositions figurant à l'article 8 des statuts particuliers des infirmiers en soins généraux et des puéricultrices relatives au classement des fonctionnaires qui accèdent à ces cadres d'emplois sont actualisées à effet du 1^{er} janvier 2017. Toutefois, s'agissant des infirmiers en soins généraux, la nouvelle rédaction du texte vise uniquement les fonctionnaires de catégories B et C sans inclure, à la différence de la rédaction antérieure, ceux de catégorie A.

Sous cette réserve, les fonctionnaires accédant aux cadres d'emplois susvisés sont classés à l'échelon du grade de recrutement comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.

Reclassement des infirmiers en soins généraux		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Infirmier en soins généraux hors classe		
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	7/6 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Infirmier en soins généraux de classe supérieure		
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
Infirmier en soins généraux de classe normale		
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Reclassement des puéricultrices		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Puéricultrice hors classe		
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	7/6 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

.../...

<i>Reclassement des puéricultrices (suite)</i>		
Puéricultrice de classe supérieure		
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	7/6 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
Puéricultrice de classe normale		
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	7/6 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils ont acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation de l'indice brut (et non plus du traitement) consécutive à la nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine.

Les puéricultrices classées à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'elles détenaient antérieurement conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur indice antérieur, dans la limite de l'indice brut afférent au dernier échelon du grade le plus élevé du cadre d'emplois, jusqu'au jour où elles atteignent un traitement au moins égal.

Parallèlement, les tableaux de classement relatifs à la prise en compte de services ou d'activités professionnelles accomplis, suivant les cas, en qualité de fonctionnaire, de militaire, d'agent contractuel ou de salarié, dans des fonctions correspondantes à celles du cadre d'emplois, sont actualisés (23).

Enfin, les tableaux de correspondance pour le classement des fonctionnaires hospitaliers titulaires du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux ou celui des puéricultrices, sont également actualisés (24).

Les conditions d'avancement de grade

À compter du 1^{er} janvier 2017, les conditions pour avancer au choix à la classe supérieure sont fixées à 9 ans de services effectifs, dont 4 années dans le cadre d'emplois, et au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e échelon de la classe (au lieu d'avoir atteint le 5^e échelon) (25).

À cette même date, les modalités de classement des fonctionnaires promus sont actualisées. Les infirmiers en soins généraux de classe normale seront classés dans la classe supérieure par application d'un tableau de correspondance. Quant aux puéricultrices de classe normale nommées à la classe supérieure, elles seront classées à indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur avec conservation de l'ancienneté acquise à condition que l'augmentation de l'indice brut consécutive à la promotion soit inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'ancienne situation.

La hors classe demeurera accessible, comme précédemment, aux fonctionnaires justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans la classe supérieure. Les tableaux de classement des fonctionnaires promus au dernier grade sont actualisés à effet du 1^{er} janvier 2017.

(23) Article 9 des décrets n° n°2014-1420 du 18 décembre 2014 et n°2014-923 du 18 août 2014.

(24) Article 23 des décrets n°2012-1420 du 18 décembre 2014 et n°2014-923 du 18 août 2014.

(25) Article 19 des décrets n°2014-1420 du 18 décembre 2014 et n°2014-923 du 18 août 2014.

Le dispositif transitoire d'avancement de grade

Les articles 35 et 36 du décret n°2016-598 du 12 mai 2016 établissent un dispositif transitoire d'avancement de grade dans chaque cadre d'emplois :

– les puéricultrices de classe normale et les infirmiers en soins généraux de classe normale qui auraient réuni, au plus tard le 31 décembre 2017, les conditions de promotion au grade supérieur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, peuvent être inscrits aux tableaux d'avancement au titre de l'année 2017.

Les fonctionnaires promus sont classés dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur sur la base des dispositions statutaires en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, puis reclassés conformément aux tableaux de correspondance figurant aux articles 33 et 34 du décret n°2016-598 du 12 mai 2016 reproduits ci-dessus.

– les puéricultrices de classe normale et les infirmiers en soins généraux de classe normale qui auraient réuni, au plus tard le 31 décembre 2018, les conditions de promotion au grade supérieur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, peuvent être inscrits aux tableaux d'avancement au titre de l'année 2018.

Les fonctionnaires promus qui justifient d'un an d'ancienneté dans le 4^e échelon de la classe normale à la date de leur promotion sont classés conformément aux nouvelles règles de droit commun prévues par le statut particulier. En revanche, ceux qui ne remplissent pas cette condition seront classés au 1^{er} échelon du grade d'avancement sans ancienneté d'échelon conservée.

Catégorie A

Puéricultrices cadres de santé Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres de santé paramédicaux Puéricultrices

Les décrets n°2016-598 et n°2016-600 du 12 mai 2016 modifient également les statuts particuliers et les échelonnements indiciaires des cadres d'emplois suivants :

- puéricultrices cadres territoriaux de santé (cadre d'emplois régi par les décrets n°92-857 et n°92-858 du 28 août 1992 et placé en voie d'extinction suite à la création du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux par le décret n°2016-336 du 21 mars 2016),
- cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (cadre d'emplois régi par les décrets n°2003-676 et n°2003-677 du 23 juillet 2003 et placé en voie d'extinction suite à la création du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux par le décret n°2016-336 du 21 mars 2016),
- cadres territoriaux de santé paramédicaux (décrets n°2016-336 et n°2016-337 du 21 mars 2016).
- puéricultrices territoriales (cadre d'emplois régi par les décrets n°92-859 et n°92-860 du 28 août 1992 et mis en voie d'extinction suite à la création du nouveau cadre d'emplois des puéricultrices territoriales par le décret n°2014-923 du 18 août 2014).

Comme les autres cadres d'emplois, ils bénéficient d'une revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2016 (1^{er} avril 2016 pour les cadres territoriaux de santé paramédicaux). De nouvelles revalorisations interviendront le 1^{er} janvier de chaque année de 2017 à 2019.

Une cadence unique d'avancement d'échelon est instaurée à compter du 15 mai 2016. En revanche, la structure de carrière n'est pas modifiée.

(suite de l'article page 42)

Cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉE	INDICES BRUTS			
		à compter du 15 mai 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Puéricultrice cadre supérieur de santé					
6 ^e échelon	–	785	793	797	811
5 ^e échelon	3 ans	758	766	772	780
4 ^e échelon	3 ans	705	713	718	725
3 ^e échelon	3 ans	686	694	699	704
2 ^e échelon	3 ans	657	664	669	672
1 ^{er} échelon	2 ans	630	638	642	642
Puéricultrice cadre de santé					
8 ^e échelon	–	744	752	757	767
7 ^e échelon	4 ans	669	678	686	691
6 ^e échelon	4 ans	633	641	648	653
5 ^e échelon	3 ans	595	603	610	614
4 ^e échelon	3 ans	563	572	577	579
3 ^e échelon	2 ans	525	535	541	542
2 ^e échelon	2 ans	486	494	498	500
1 ^{er} échelon	1 an	436	444	446	450

Cadre d'emplois des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉE	INDICES BRUTS			
		à compter du 15 mai 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Cadre de santé					
8 ^e échelon	–	744	752	757	767
7 ^e échelon	4 ans	669	678	686	691
6 ^e échelon	4 ans	633	641	648	653
5 ^e échelon	3 ans	595	603	610	614
4 ^e échelon	3 ans	563	572	577	579
3 ^e échelon	2 ans	525	535	541	542
2 ^e échelon	2 ans	486	494	498	500
1 ^{er} échelon	1 an	436	444	446	450

Cadre d'emplois des cadres de santé paramédicaux					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉE	INDICES BRUTS			
		à compter du 15 mai 2016	à compter du 1 ^{er} avril 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Cadre supérieur de santé					
7 ^e échelon	–	906	914	928	940
6 ^e échelon	3 ans	859	875	879	883
5 ^e échelon	3 ans	812	827	831	835
4 ^e échelon	3 ans	770	778	781	791
3 ^e échelon	3 ans	728	736	740	748
2 ^e échelon	2 ans	694	709	713	716
1 ^{er} échelon	2 ans	664	672	676	680

<i>Cadre d'emplois des cadres de santé paramédicaux (suite)</i>					
Cadre de santé de 1^{re} classe					
9 ^e échelon	–	807	815	822	830
8 ^e échelon	3 ans	778	785	789	793
7 ^e échelon	3 ans	747	760	765	778
6 ^e échelon	3 ans	717	725	729	741
5 ^e échelon	3 ans	687	702	706	710
4 ^e échelon	3 ans	655	661	665	674
3 ^e échelon	3 ans	622	630	634	645
2 ^e échelon	3 ans	589	597	601	614
1 ^{er} échelon	2 ans	563	573	577	585
2 ^e échelon provisoire	2 ans	532	543	547	554
1 ^{er} échelon provisoire	1 an	521	531	538	541
Cadre de santé de 2^e classe					
10 ^e échelon	–	778	785	789	793
9 ^e échelon	3 ans	740	751	756	769
8 ^e échelon	3 ans	713	720	724	736
7 ^e échelon	3 ans	683	699	702	708
6 ^e échelon	3 ans	655	661	665	674
5 ^e échelon	3 ans	622	630	634	645
4 ^e échelon	2 ans	589	597	601	614
3 ^e échelon	2 ans	563	573	577	585
2 ^e échelon	2 ans	532	543	547	554
1 ^{er} échelon	1 an	521	531	538	541

Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales					
(décrets n°92-859 et n°92-860 du 28 août 1992)					
GRADES et ÉCHELONS	DURÉE	INDICES BRUTS			
		à compter du 15 mai 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2016	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	à compter du 1 ^{er} janvier 2018
Puéricultrice de classe supérieure					
7 ^e échelon	–	691	699	702	715
6 ^e échelon	3 ans 6 mois	650	658	661	665
5 ^e échelon	3 ans	622	630	634	641
4 ^e échelon	3 ans	596	604	608	612
3 ^e échelon	2 ans	565	573	577	580
2 ^e échelon	2 ans	540	547	550	554
1 ^{er} échelon	2 ans	491	499	502	505
Puéricultrice de classe normale					
8 ^e échelon	–	615	622	626	639
7 ^e échelon	4 ans	579	586	592	596
6 ^e échelon	4 ans	541	548	552	557
5 ^e échelon	4 ans	502	510	514	518
4 ^e échelon	3 ans	477	487	490	494
3 ^e échelon	3 ans	444	452	454	457
2 ^e échelon	2 ans	417	425	428	431
1 ^{er} échelon	1 an	374	381	385	388

Dispositifs relatifs au transfert primes/points et au classement d'échelon

La mise en œuvre du transfert primes/points

Pour rappel, l'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 prévoyait une revalorisation indiciaire accompagnée d'un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou emploi conduisant à pension civile.

Le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure dite du « transfert primes/points » effectivement applicable à compter de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires dans le cadre du PPCR (26).

Les fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique entrent dans le champ de ce dispositif. Une note d'information conjointe de la DGAFP et de la DGCL du 10 juin 2016 (27) relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « transfert primes/points » a notamment précisé que les agents contractuels n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 11 mai 2016, y compris lorsque leur rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements.

L'abattement porte sur tous les éléments de rémunération perçus par le fonctionnaire à l'exception (28) :

- du traitement indiciaire,
- des primes et indemnités soumises à retenue pour pension au titre du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), comme par exemple l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers professionnels,
- de la nouvelle bonification indiciaire,
- de l'indemnité de résidence,
- du supplément familial de traitement,
- des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- des indemnités du service d'astreinte.

(26) Article 5, décret du 11 mai 2016.

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

(28) Article 2, décret du 11 mai 2016.

Le montant annuel brut de l'abattement est plafonné selon la catégorie dont relève le fonctionnaire :

- pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de la catégorie A : 167 euros la première année (dès 2016 pour les cadres d'emplois revalorisés (29), en 2017 pour les autres), puis 389 euros les années suivantes,
- pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie B : 278 euros à compter de 2016,
- pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C : 167 euros à compter de 2017.

Le mécanisme de l'abattement est impératif. Toutefois, le montant de ce dernier est fonction du montant des indemnités effectivement perçues par l'agent et aucun abattement n'est bien sûr applicable si le fonctionnaire ne perçoit pas de régime indemnitaire.

L'article 4 du décret précise que l'abattement peut faire l'objet de précomptes mensuels égaux à un douzième du plafond annuel. Le montant est, le cas échéant, proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent. Si les précomptes dus au titre d'une année sont supérieurs au montant annuel des indemnités effectivement perçues, les sommes retenues donnent lieu à régularisation au plus tard au mois de janvier de l'année suivante.

Conformément à l'article 148 I paragraphe C de la loi du 29 décembre 2015, l'abattement doit être déduit du montant des indemnités prises en compte dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime public de retraite additionnel et obligatoire. Sont ainsi concernés la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et la contribution exceptionnelle de solidarité.

Le dispositif provisoire de classement d'échelon dans certains cadres d'emplois

Le décret n°2016-717 du 30 mai 2016 pose le principe selon lequel, du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2019, lorsque les règles de classement applicables au fonctionnaire qui accède à un nouveau cadre d'emplois font référence à l'indice détenu par l'intéressé dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé en prenant en compte la situation qui aurait été la sienne s'il n'avait pas cessé de relever des dispositions statutaires et indiciaires en vigueur à la date du 31 décembre 2015.

Ce principe ne s'applique pas au classement dans un cadre d'emplois en application d'un tableau de correspondance, ou d'un prorata de l'ancienneté de services acquise avant la nomination dans ce cadre d'emplois. Il ne s'applique pas

(29) Suivant la liste annexée au décret du 11 mai 2016.

non plus en cas de détachement ou d'intégration directe ou lors de la réintégration à l'issue d'un détachement.

Cette règle vise donc notamment les hypothèses où le classement dans le nouveau cadre d'emplois s'effectue :

- à indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur,
- à l'échelon comportant l'indice brut le plus proche de celui permettant un gain de 15 points,
- à l'échelon comportant l'indice brut le plus proche de celui permettant un gain de 60 points.

Si l'application de cette règle conduit à classer le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il percevait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il conserve, à titre personnel le bénéfice de son indice brut antérieur jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal, sans que l'indice brut conservé puisse être supérieur à celui afférent au dernier échelon du cadre d'emplois de nomination. ■

Annexes

Calendrier de mise en œuvre du protocole PPCR

Cadres d'emplois de catégorie A : FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS	STATUT PARTICULIER & ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE	CADENCEMENT UNIQUE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON
Puéricultrices territoriales	<i>décrets n°2014-923 et n°2014-925 du 18 août 2014</i>	au 15 mai 2016
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	<i>décrets n°2016-336 et n°2016-337 du 21 mars 2016</i>	
Infirmiers territoriaux en soins généraux	<i>décrets n°2012-1420 et n°2012-1421 du 18 décembre 2012</i>	
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	<i>décrets n°2013-489 et n°2013-492 du 10 juin 2013</i>	
Puéricultrices cadres territoriaux de santé <i>(cadre d'emplois en voie d'extinction)</i>	<i>décrets n°92-857 et n°92-858 du 28 août 1992</i>	
Puéricultrices territoriales <i>(cadre d'emplois en voie d'extinction)</i>	<i>décrets n°92-859 et n°92-860 du 28 août 1992</i>	
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux <i>(cadre d'emplois en voie d'extinction)</i>	<i>décrets n°2003-676 et n°2003-677 du 23 juillet 2003</i>	

REVALORISATION INDICIAIRE	ABATTEMENT PRIMES / POINTS	RESTRUCTURATION DES CARRIÈRES
<i>(décret n°2016-588 du 11.05.2016)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 – au 1^{er} janvier 2019 	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} avril 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 – au 1^{er} janvier 2019 	1 ^{er} avril 2016	<i>néant</i>
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 – au 1^{er} janvier 2019 	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 – au 1^{er} janvier 2019 	1 ^{er} janvier 2016	<i>néant</i>
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 – au 1^{er} janvier 2019 	1 ^{er} janvier 2016	<i>néant</i>
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 – au 1^{er} janvier 2019 	1 ^{er} janvier 2016	<i>néant</i>

Cadres d'emplois de catégorie B : FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS	STATUT PARTICULIER	CADENCEMENT UNIQUE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON
Techniciens paramédicaux territoriaux	Décrets n°2013-262 et n°2013-263 du 27 mars 2013	au 15 mai 2016
Infirmiers territoriaux (cadre d'emplois en voie d'extinction)	Décrets n°92-861 du 28 août 1992 et n°2012-1422 du 18 décembre 2012	
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Décrets n°92-843 du 28 août 1992 et n°2013-494 du 10 juin 2013	
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Décrets n°95-31 du 10 janvier 1995 et n°2013-495 du 10 juin 2013	
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	Décret n°2013-490 et n°2013-493 du 10 juin 2013	

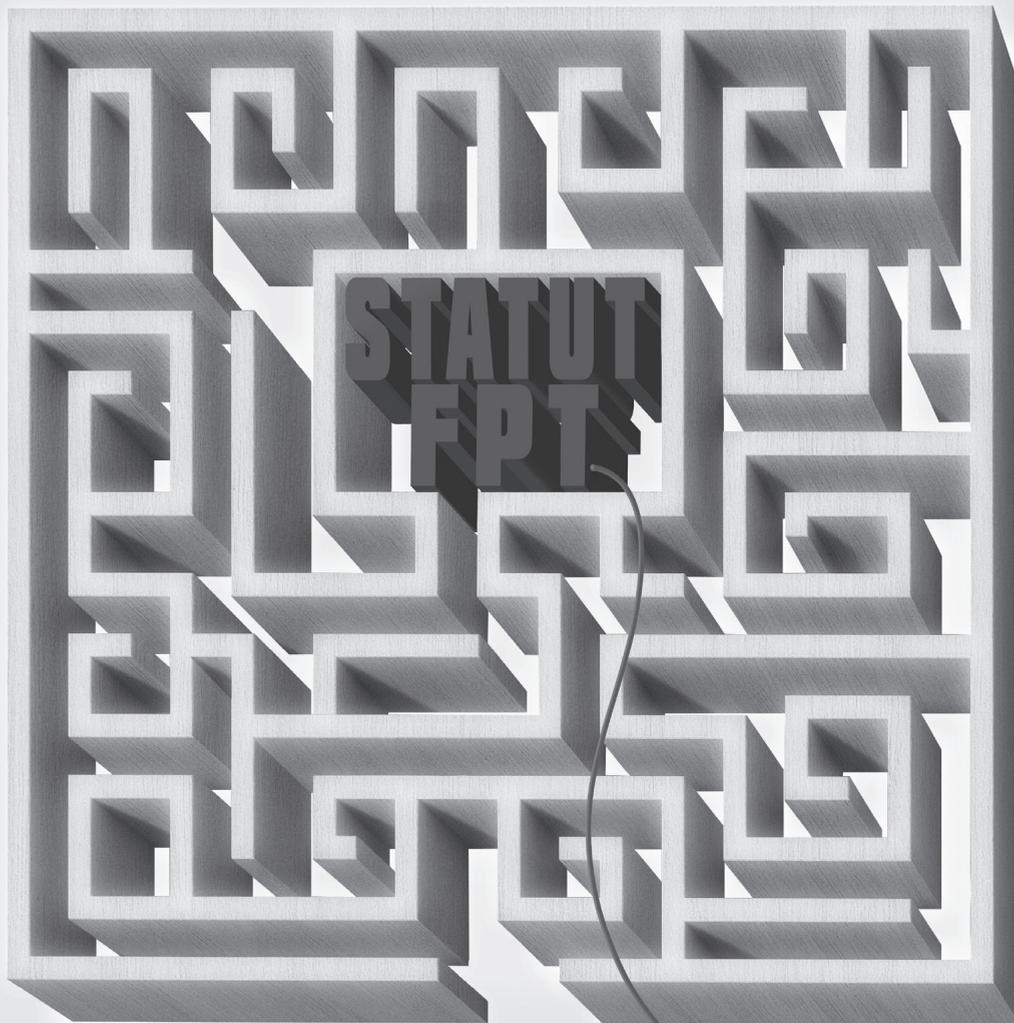
Cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES

CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS	STATUT PARTICULIER	CADENCEMENT UNIQUE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON
<i>(annexe du décret n°2010-329 du 22.03.2010)</i>		<i>(art. 24, décret n°2010-329 du 22.03.2010)</i>
Rédacteurs territoriaux	décret n°2012-924 du 30 juillet 2012	au 15 mai 2016
Techniciens territoriaux	décret n°2010-1357 du 09 novembre 2010	
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	décret n°2012-522 du 20 avril 2012	
Chef de service de police municipale	décret n°2011-444 du 21 avril 2011	
Animateurs territoriaux	décret n°2011-558 du 20 mai 2011	
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	décret n°2011-605 du 30 mai 2011	
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	décret n°2011-1642 du 23 novembre 2011	
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	décret n°2012-437 du 29 mars 2012	

REVALORISATION INDICIAIRE	ABATTEMENT PRIMES / POINTS	RESTRUCTURATION DES CARRIÈRES
<i>(décret n°2016-588 du 11.05.2016)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017

REVALORISATION INDICIAIRE	ABATTEMENT PRIMES / POINTS	RESTRUCTURATION DES CARRIÈRES
<i>(art. 1^{er} à 2, décret n°2010-330 du 22.03.2010)</i>		
<i>(décret n°2016-588 du 11.05.2016)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> – au 1^{er} janvier 2016 * – au 1^{er} janvier 2017 – au 1^{er} janvier 2018 	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017

- * Au titre de 2016, la revalorisation indiciaire n'est pas applicable :
- aux fonctionnaires occupant les 10^e et 11^e échelons du troisième grade,
 - aux assistants d'enseignement artistique occupant les 1^{er} et 2^e échelons provisoires prévus pour l'intégration des assistants spécialisés d'enseignement artistiques.



TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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

www.cig929394.fr

CIG petite couronne



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

Actualité documentaire

Références

Textes

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

CNRACL Ircantec Transfert de données Pension de réversion

Arrêté du 31 mars 2016 : Procédure automatisée de transfert de données fiscales CNRACL/IRCANTEC/ERAFP

(NOR : FCPE1606731A)

J.O., n°105, 5 mai 2016, texte n° 12, 4 p.

Cet arrêté traite de la mise en service à la Direction générale des finances publiques, à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, à la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines, à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) et à l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) d'une procédure automatisée de transfert des données fiscales. Les informations transmises à la CNRACL, à l'IRCANTEC et à l'ERAFP servent exclusivement à la détermination des taux de prélèvements et à l'appréciation des conditions de maintien des droits à pensions de réversion des veuves ou veufs d'agents.

CSFPT Représentant syndical

Arrêté du 12 mai 2016 fixant la liste des membres titulaires et suppléants représentant les organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au CSFPT

(NOR : INTB1600688A)

J.O., n°119, 24 mai 2016, texte n° 71, 1 p.

Cet arrêté fixe la liste des membres titulaires et suppléants représentant les organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Dépense budgétaire

Instruction du 15 avril 2016 de la Direction générale des finances publiques relative aux pièces justificatives des dépenses du secteur public local

(NOR : FCPE1611516J)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, avril 2016.- 320 p.

Cette instruction rappelle les principes fondamentaux qui régissent la liste des pièces justificatives des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et qui sont les principes de neutralité, d'exhaustivité et le caractère obligatoire. Elle reprend également la liste des structures auxquelles ces dispositions sont applicables et la forme des pièces, notamment les conditions de leur dématérialisation, ainsi que le contrôle exercé par le comptable public.

Le chapitre 3 du titre 6 de l'instruction est consacré aux innovations apportées par le décret n°2016-33 du 20 janvier 2016 aux dépenses de personnel. Il s'agit principalement de mesures de simplification ou de la prise en compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis 2007.

Fonction publique Fonction publique territoriale Rémunération

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

(NOR : RDXF1612850D)

J.O., n° 121, 26 mai 2016, texte n°24, 35 p.

Ce décret concerne la revalorisation du traitement des fonctionnaires. La valeur du point d'indice, qui sert de base au calcul des traitements, est revalorisée de 1,5%. Cette hausse interviendra en deux fois, à hauteur de 0,6 %, le 1^{er} juillet 2016 et de 0,6 %, le 1^{er} février 2017.

Fonction publique territoriale Catégorie A Filière médico-sociale Avancement d'échelon Avancement de grade Rémunération

Décret n°2016-598 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires de certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A de la fonction publique territoriale

(NOR : RDXF1600820D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°34.- 15 p.

Ce décret concerne les cadres d'emplois des puéricultrices territoriales, des infirmiers en soins généraux et des cadres de santé de catégorie A. Il vise à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique en modifiant le cadencement d'échelons et en procédant au reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière revalorisée. Le décret entre en vigueur au lendemain de sa date de publication pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'avancement d'échelon, et au 1^{er} janvier 2017 pour celles concernant la nouvelle structure des carrières.

Décret n°2016-600 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A de la fonction publique territoriale

(NOR : RDXF1600821D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°36.- 7 p.

Ce décret concerne les cadres d'emplois des puéricultrices territoriales, des infirmiers en soins généraux et des cadres de santé de la catégorie A. Il fixe l'échelonnement indiciaire de ces cadres d'emplois en revalorisant la rémunération des agents concernés de 2016 à 2019. Le décret entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016, à l'exception de son article 6.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale Catégorie A Filière médico-sociale Conseiller socio-éducatif Avancement d'échelon

Décret n°2016-599 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs

(NOR : RDXF1600822D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°35.- 5 p.

Ce décret concerne les cadres d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs de catégorie A. Il vise à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique en modifiant le cadencement d'échelons et en procédant au reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière. Il adapte en outre les modalités d'avancement de grade ainsi que les dispositions relatives au classement des fonctionnaires accédant au cadre d'emplois précité. Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication pour ce qui concerne les dispositions relatives aux modalités d'avancement d'échelon, et au 1^{er} janvier 2017 pour les dispositions modifiant la structure de carrière des membres du cadre d'emplois.

Décret n°2016-605 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2013-492 du 10 juin 2013 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs

(NOR : RDXF1600823D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°41.- 2 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, ce décret fixe l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs en revalorisant la rémunération des agents concernés, au titre des années 2016 à 2018.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale

Catégorie B

Avancement d'échelon

Avancement de grade

Décret n°2016-594 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaire de la catégorie B de la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600808D)

J.O., n° 112, 14 mai 2016, texte n°30.-11 p.

Ce décret concerne la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, pour les fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale. Il modifie le cadencement d'avancement d'échelon et procède au reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière, mise en place au 1^{er} janvier 2017. Il adapte les modalités d'avancement de grade ainsi que les dispositions relatives au classement des fonctionnaires de catégorie C accédant aux corps de catégorie B, régis par le décret du 22 mars 2010.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication pour ce qui concerne les dispositions relatives aux modalités d'avancement d'échelon des fonctionnaires de catégorie B et les diverses dispositions d'actualisation du décret du 22 mars 2010. Les dispositions modifiant la structure de la carrière commune aux cadres d'emplois mentionnés à l'annexe du décret n° 2010-329 entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Voir aussi statut commenté p 20.

Fonction publique territoriale

Catégorie B

Filière médico-sociale

Avancement d'échelon

Avancement de grade

Rémunération

Décret n°2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600813D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°33.- 8 p.

Ce décret concerne les cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Il vise à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Le cadencement d'avancement d'échelon de l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B de la filière médico-sociale est modifié. Sont introduites des modifications dans l'organisation des carrières. Les dispositions transitoires, les modalités de reclassement

des agents de chaque cadre d'emplois de la filière médico-sociale, en fonction des modifications apportées dans les grades, sont précisées. Les dispositions relatives aux modalités d'avancement d'échelon entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication tandis que les modifications relatives à l'organisation des carrières et les dispositions transitoires, relatives au reclassement dans les nouvelles grilles, seront applicables au 1^{er} janvier 2017.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale

Catégorie B

Filière médico-sociale

Rémunération

Décret n°2016-602 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600812D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°38.- 4 p.

Ce décret concerne les emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs, des éducateurs de jeunes enfants, des moniteurs-éducateurs ainsi que des intervenants familiaux. Il vise, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, à revaloriser les grilles indiciaires de ces agents, au titre des années 2016, 2017 et 2018.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale

Catégorie B

Filière médico-sociale

Rémunération

Décret n°2016-603 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600814D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°39.- 3 p.

Ce décret concerne les emplois médico-sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois des infirmiers et des techniciens paramédicaux. Il fixe, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, le nouvel échelonnement indiciaire de ces cadres d'emplois en revalorisant la rémunération des agents concernés de 2016 à 2018.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale

Catégorie B

Filière sociale

Avancement d'échelon

Avancement de grade

Décret n°2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois sociaux de catégorie B dans la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600810D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°31.- 15 p.

Ce décret concerne les fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs, des éducateurs de jeunes enfants, des moniteurs-éducateurs ainsi que des intervenants familiaux. Il vise à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique en modifiant le cadencement d'avancement d'échelon. Il procède au reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière et adapte les modalités d'avancement de grade, ainsi que les dispositions relatives au classement des fonctionnaires de catégorie C accédant aux cadres d'emplois précités. Le décret entre en vigueur au lendemain de sa date de publication pour ce qui concerne les dispositions relatives aux modalités d'avancement d'échelon pour ces trois cadres d'emplois, et au 1^{er} janvier 2017 pour les dispositions modifiant la structure de leurs carrières.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale

Catégorie B

Rémunération

Décret n°2016-601 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600809D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°37.- 3 p.

Ce décret concerne les fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale. Il vise, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, à revaloriser les grilles indiciaires des trois grades ou assimilés des cadres d'emplois classés dans la catégorie B, relevant du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010, portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale, sur une période de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale

Catégorie C

Avancement de grade

Avancement d'échelon

Rémunération

Décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600811D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°32.- 9 p.

Ce décret vise à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique en instaurant une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C. Trois nouvelles échelles de rémunération dénommées C1, C2 et C3 sont créées. Le décret procède au reclassement des agents dans les nouvelles échelles. Il précise les durées uniques d'échelon de chacune des échelles, les dispositions relatives au classement des personnes accédant aux cadres d'emplois ou emplois concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade. Le présent décret entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Décret n°2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

(NOR : RDFB1600815D)

J.O., n°112, 14 mai 2016, texte n°40.-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, ce décret instaure de nouvelles échelles indiciaires pour les fonctionnaires territoriaux de catégorie C. Il réévalue les grilles indiciaires de ces agents, avec un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.

Fonction publique territoriale

Régime indemnitaire

Prime

Rémunération

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

(NOR : RDFB1600542D)

J.O., n°111, 13 mai 2016, texte n°38.-5 p.

Ce décret concerne les fonctionnaires civils des trois fonctions publiques et définit les modalités de transformation d'une partie du montant des primes en points d'indices. Il fixe les modalités de l'abattement appliqué sur tout ou partie des indemnités. Lié au protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir

de la fonction publique, l'abattement est mis en œuvre à compter de la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires des différents cadres et catégories d'emplois.

Voir aussi statut commenté p. 20.

Fonction publique territoriale

Santé

Suivi médical

Note d'information du 25 mars 2016 sur les modalités de suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

(NOR : ARCB1607834N)

Direction générale des collectivités, 17 p.

Cette note décrit les modalités de mise en œuvre du droit au suivi post-professionnel institué par le décret n°2015-1438 du 5 novembre 2015. Celui-ci a pour but d'accorder aux agents de la fonction publique territoriale ayant été exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction au cours de leur vie professionnelle le droit de bénéficier d'un suivi médical après la cessation définitive de leurs fonctions.

RSA

Saisie et cession des rémunérations

Décret n°2016-538 du 27 avril 2016 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active

J.O., n°103, 3 mai 2016, texte n°36.- 2 p.

Le montant forfaitaire du revenu de solidarité active est fixé à 524,68 euros à compter du 1^{er} avril 2016.

Sapeur-pompier volontaire Indemnité horaire SDIS

Décret n° 2016-709 du 30 mai 2016 modifiant le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires

(NOR : INTE1603641D)

J.O., n°125, 31 mai 2016, texte n° 24, 1 p.

Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités. Le décret du 16 avril 2012 a pour objet de préciser les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et les modalités de calcul de celle-ci. Le présent texte actualise les montants minimal et maximal de l'indemnité.

Arrêté du 30 mai 2016 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

(NOR : INTE1603645A)

J.O., n°125, 31 mai 2016, texte n° 26, 1 p.

Cet arrêté fixe le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires. ■

Références

Documents parlementaires

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

Agent de police municipale Pénibilité Retraite

Question écrite n°39592 du 8 octobre 2013 sur la reconnaissance de la pénibilité au travail pour les policiers municipaux

J.O. Assemblée nationale, n°16, 19 avril 2016, p. 3294

Les fonctionnaires bénéficient du dispositif de la catégorie active qui permet la prise en compte de la pénibilité. Celui-ci permet en effet aux fonctionnaires, dont les emplois présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, de partir de manière anticipée en retraite cinq ans avant l'âge légal. Les policiers municipaux bénéficient de ce dispositif.

Autorisation spéciale d'absence

Question écrite n°20151 du 18 février 2016 relative aux autorisations d'absence de fonctionnaires territoriaux pour raisons familiales

J.O. Sénat, n°18, 5 mai 2016, p. 1903

La réponse ministérielle détaille la mise en œuvre des autorisations spéciales d'absence. Il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité, après avis du comité technique, de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des autorisations spéciales d'absence et d'en définir les conditions d'attribution et de durée.

Corruption Droit d'alerte

Projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Document de l'Assemblée nationale, n°3623, 30 mars 2016, 108 p.

Le titre I^{er} de ce projet de loi porte sur la lutte contre les manquements à la probité.

Il est créé un service à compétence nationale, placé auprès des ministères de la justice et du budget, chargé de prévenir les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme et d'aider à leur détection. Ce service se substitue au service central de prévention de la corruption et élabore des recommandations visant à aider les administrations, dont les collectivités territoriales et leurs établissements en ce domaine. Il contribue également à la protection juridique des personnes ayant témoigné de faits en lien avec ces missions de prévention et de lutte. Le titre II traite, quant à lui, de la transparence des rapports entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics. Enfin, le gouvernement est autorisé à procéder, par la voie d'une ordonnance, à la transposition de la directive 2013-/55/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles Il s'agit de mettre en place la carte professionnelle européenne (CPE) pour près d'une centaine de professions réglementées (médecin, sage-femme, pharmacien, vétérinaire, etc.) permettant, une reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles ainsi qu'une mise à jour des conditions minimales de formation et d'instaurer un guichet unique en ligne facilitant les demandes de reconnaissance professionnelle.

Droit d'alerte Agent public

Proposition de loi relative à la protection globale des lanceurs d'alerte

Document de l'Assemblée nationale, n°3607, 29 mars 2016.- 19 p.

M. Yann Galut, auteur de la proposition de loi relative à la protection globale des lanceurs d'alerte, constate que l'alerte éthique n'est pas encadrée par le droit français en dépit des recommandations internationales et européennes. Malgré l'existence de dispositions législatives éparses, les lanceurs d'alerte ne sont pas réellement protégés.

La définition du lanceur d'alerte, les différents modes de signalement effectués, les mesures de protection et d'in-

demnisation du lanceur d'alerte font l'objet des différents articles de cette proposition de loi.

Enfin, il est prévu de créer une Agence nationale de l'alerte, autorité administrative indépendante, chargée de recueillir et traiter les signalements, de conseiller et informer le lanceur d'alerte et d'assurer sa protection.

Par ailleurs, en cas d'entrave à l'action d'un agent public lanceur d'alerte, l'Agence peut demander à l'employeur d'engager des poursuites disciplinaires, passibles de sanctions pénales et financières.

Educateur des activités physiques et sportives Maître nageur

Question écrite n°19843 du 4 février 2016 sur le projet d'arrêté relatif aux moniteurs de natation

JO Sénat, 19 mai 2016, p. 2111

Les éducateurs titulaires du titre d'entraîneur de la fédération française de natation pourront entraîner et enseigner la natation au même titre que les entraîneurs de natation titulaires d'un diplôme mais ne justifiant pas de la qualification supplémentaire « sauvetage et sécurité en milieu aquatique ». Les séances d'entraînement doivent être effectuées sous la surveillance d'un maître nageur sauveteur lorsque l'activité se déroule pendant les heures d'ouverture de la piscine au public.

Fonction publique Détachement Mobilité

Question écrite n°84882 du 14 juillet 2015 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

J.O. Assemblée nationale, n°18, 3 mai 2016, p. 3821

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, a inscrit dans le statut général des fonctionnaires un droit à la mobilité. Désormais, tous les corps et cadres d'emplois sont ouverts au détachement et à l'intégration directe. La mobilité s'exerce de manière générale, entre corps et cadres d'emplois, et non par la voie du détachement sur contrat.

Fonction publique Service civique Congé formation Troisième concours Réserve citoyenne

Projet de loi « Egalité et citoyenneté », procédure accélérée / Présenté au nom de M. Manuel Valls, Premier ministre, par M^{me} Emmanuelle Cosse, ministre du logement et de l'habitat durable, par M. Patrick Kanner, ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et par M^{me} Ericka Bareigts, secrétaire d'Etat chargée de l'égalité réelle

Document de l'Assemblée nationale, n°3679, 13 avril 2016.- 109 p.

Le titre I^{er}, intitulé « Citoyenneté et émancipation des jeunes », comprend des dispositions relatives à la réserve citoyenne, aux agents publics ainsi qu'au service civique. La réserve citoyenne vise à servir les valeurs de la République, à titre bénévole et occasionnel, sur des projets d'intérêt général et peut être exercée sous la forme de réserves communales de sécurité civile. Elle peut compter des sections territoriales instituées par convention entre l'Etat et une ou plusieurs collectivités territoriales. Une charte de la réserve citoyenne, définie par décret, énonce les principes directeurs ainsi que les engagements et obligations des réservistes et des organismes d'accueil. Le congé de formation d'animateurs est remplacé par le congé de formation de cadres et d'animateur pour la jeunesse et de dirigeants associatifs bénévoles. Ouvert à tous les salariés, y compris aux agents publics, il est non rémunéré, considéré comme du travail effectif et d'une durée de six jours fractionnables en demi-journées.

Il est prévu de développer et d'améliorer le service civique des sapeurs-pompiers en faisant bénéficier les volontaires d'une formation initiale, prise en charge par l'organisme d'accueil, au terme de laquelle ils pourront concourir aux activités de protection, de lutte, de prévention et de secours d'urgence, en complément des sapeurs-pompiers professionnels. Ils ont ainsi vocation à participer à l'ensemble des missions des services d'incendie et de secours. Le titre II relatif à la mixité sociale et à l'égalité des chances dans l'habitat prévoit des mesures de simplification que le gouvernement prendra par ordonnance. À ce titre, l'ensemble des polices spéciales de lutte contre l'habitat indigne sera géré par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre qui pourront créer des services intercommunaux d'hygiène et de santé, se voir transférer les pouvoirs de police des maires ainsi que les attributions des préfets en la matière, des dispositions particulières étant prises pour la métropole du Grand Paris.

Le titre III, dénommé « Pour l'égalité réelle » prévoit plusieurs mesures visant à élargir les conditions d'accès au troisième concours. Toute personne justifiant d'une ou plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, peut se porter candidate au concours de troisième

voie, les statuts particuliers fixant la durée des activités requises. La durée de tout contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul de la durée de l'activité professionnelle. Enfin, le dispositif de lutte contre les discriminations, notamment dans le domaine de l'emploi, est harmonisé et renforcé.

Fonction publique territoriale

Maternité

Cotisation salariale

Retraite

Question écrite n° 92535 du 19 janvier 2016 relative à la majoration prévue pour les femmes, travaillant dans la fonction publique territoriale, qui ont accouché, postérieurement à leur recrutement, à partir du 1^{er} janvier 2004

J.O. Assemblée nationale, n°18, 3 mai 2016, p. 3823

L'article 21 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 prévoit une majoration de la durée d'assurance prise en compte pour la retraite, pour les femmes fonctionnaires, des collectivités territoriales, qui ont accouché postérieurement à leur recrutement, pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004. La majoration est attribuée aux femmes fonctionnaires au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement. La majoration n'est donc pas prévue pour les mères adoptives. De même, n'étant pas liée à l'éducation de l'enfant, elle n'est pas attribuable aux pères.

Loi Notre

Commune nouvelle

NBI

Question écrite n°19902 du 4 février 2016 relative aux inquiétudes des agents des communes nouvelles quant à la perte de leur NBI

J.O. Sénat, n°18, 5 mai 2016, p. 1902

La NBI n'étant ni un élément du régime indemnitaire, ni un avantage acquis en application de la loi de 1984, la réglementation ne permet pas d'en conserver le bénéfice lors de la création d'une commune nouvelle lorsque les conditions de versement ne sont plus remplies. Il en va de même pour tous les dispositifs régis par des seuils démographiques.

Photographe

Statut

Question écrite n°90346 du 20 octobre 2015 relative au statut des photographes institutionnels

J.O. Assemblée nationale, n°14, 5 avril 2016, p. 2883

Le choix du positionnement, dans l'une des catégories hiérarchiques définies par le statut général des fonctionnaires, des agents exerçant le métier de photographe institutionnel répond à des critères proches, que l'agent exerce au sein d'une administration de l'Etat ou au sein d'une collectivité territoriale. Ainsi, la spécialité « photographe » du corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense relevant de la catégorie B, regroupe, les agents maîtrisant l'ensemble des étapes du processus d'édition photographique. Ces compétences correspondent à une qualification de niveau IV (baccalauréat). Les autres agents du ministère de la défense exerçant dans le domaine de la photographie institutionnelle relèvent, quant à eux, du corps des agents techniques du ministère de la défense classé en catégorie C, correspondant à un diplôme de niveau V (CAP photographe).

Il en est de même dans la fonction publique territoriale où les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, classé dans la catégorie B, peuvent consister en la réalisation d'actions de communication. Il n'est pas envisagé, à ce stade, de revoir cette répartition entre catégories hiérarchiques, qui correspond à des niveaux de diplôme et de responsabilité bien identifiés. ■

Références

Jurisprudence

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

Accident de service Faute de service Obéissance hiérarchique

Cour administrative d'appel de Marseille, 6 octobre 2015, M.B, req n°14MA01425

Le fait pour un fonctionnaire d'avoir, lors de sa reprise d'activité, refusé d'exécuter une tâche confiée par son supérieur hiérarchique alors que le médecin du travail avait contre-indiqué une reprise d'activité sur ce poste, ne constitue pas une faute personnelle susceptible de remettre en cause l'imputabilité du service de l'altercation qu'il a eue avec sa hiérarchie qui est, en l'espèce, à l'origine de sa rechute anxio-dépressive.

Agent contractuel Rémunération Complément de rémunération

Conseil d'Etat, 30 mars 2016, M^{me} A., req. n°380616

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les agents contractuels des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi ainsi qu'à une indemnité de résidence et, le cas échéant, au supplément familial de traitement et à un régime indemnitaire. Les stipulations d'un contrat fixant la rémunération sur la base d'un taux horaire et excluant le versement de tout complément de rémunération méconnaissent ces dispositions et doivent être écartées par le juge lorsque l'agent fait valoir, à bon droit, que son contrat est pour cette raison entaché d'irrégularité.

Disponibilité d'office Disponibilité pour convenance personnelle Allocation chômage

Conseil d'Etat, 24 février 2016, M^{me} B., req. n°380116

Un fonctionnaire territorial qui, après une disponibilité pour convenances personnelles n'excédant pas trois ans, sollicite sa réintégration et est placé en disponibilité d'office, n'ouvre droit aux allocations chômage que si ce maintien en disponibilité résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui, refusant un emploi répondant aux conditions statutaires applicables, ne peut être considéré comme involontairement privé d'emploi.

Voir aussi les IAJ, n°4 d'avril 2016, p. 36 ■

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.

Collaborateur de cabinet Pouvoir de police

Un conseil municipal peut-il créer une garde communale ?

La Quinzaine juridique, n°547, 2 mai 2016

M. Fabrice Lemaire, maître de conférences, commente l'ordonnance du 19 janvier 2016, Préfet de l'Hérault, req. n°1506697, par laquelle le juge, statuant en référé, a jugé que le maire ne tenait d'aucune disposition législative ou réglementaire la compétence pour créer, de sa propre initiative et pour une durée non déterminée, un service opérationnel en vue de confier à des particuliers nommés en qualité de collaborateur occasionnel du service public, des missions de surveillance de la voie publique ou des bâtiments publics.

Evaluation professionnelle Droit syndical Discrimination

L'évaluation professionnelle ne doit pas être discriminatoire

La Lettre de l'employeur territorial, n°1487, 19 avril 2016

Par une décision n°MLD-2015-27 du 20 février 2015, le Défenseur des droits rappelle que la valeur professionnelle de l'agent doit être appréciée en fonction de la manière de servir et ne doit pas reposer sur un critère qui lui est étranger comme l'appartenance syndicale et les absences d'un agent du fait des décharges de service liées à son mandat. La dégradation de la notation de l'agent liée à l'augmentation de ses responsabilités syndicales constitue une discrimination. ■

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.

Absentéisme Congé maladie

Les DRH des grandes collectivités proposent un «tableau de bord partagé» pour mesurer l'absentéisme

Localtis.info, 2 mai 2016, 2 p.

Une étude réalisée par des élèves administrateurs territoriaux de l'Institut national des études territoriales (Inet) a été rendue publique le 28 avril dernier. Ses conclusions devraient être communiquées par l'Association des DRH de grandes collectivités à la ministre de la fonction publique. Basée sur la consultation d'une quarantaine de collectivités, elle donne une définition de l'absentéisme, propose un tableau de bord et diverses mesures de prévention, notamment, en responsabilisant la chaîne hiérarchique. Il est préconisé de moduler le régime indemnitaire en fonction des jours de présence des agents, d'agir sur le taux de couverture en matière de participation au régime de prévoyance et de faire contrôler les arrêts pour maladie. Il est également proposé de revoir le «système de formation et de désignation des médecins agréés», de plafonner le report des droits à congés et de rétablir le jour de carence.

Le palmarès de l'absentéisme dans les grandes villes

Site internet de l'Ifrap, 14 mai 2016.- 3 p.

En s'appuyant sur les bilans sociaux des 50 plus grandes villes de France, la Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques (Ifrap) constate que les fonctionnaires sont, en général, plus absents que les agents non titulaires et qu'en moyenne, l'absentéisme s'élève, par an, à 24,5 jours pour les communes, à 19 jours pour les départements et à 27,7 jours pour les conseils régionaux. Pour le secteur privé, l'absentéisme s'élève à 16,7 jours par an pour un salarié.

Agent contractuel Formation Compte personnel d'activité

Projet de loi travail : les dispositions relatives au CPA et à la formation enrichies par les députés

Liaisons sociales, 18 mai 2016, pp. 3-4

Lors de l'adoption en première lecture du projet de loi travail, les députés ont adopté des amendements concernant le compte personnel d'activité (CPA). Celui-ci resterait actif jusqu'au décès de son titulaire et une concertation devrait avoir lieu, avant le 1er octobre 2016, concernant les dispositifs pouvant y être intégrés. Le CPA devrait être ouvert aux agents publics par ordonnance.

Des modifications concernent le compte personnel de formation (CPF) accessible aux salariés de droit privé employés par des personnes publiques. Les employeurs territoriaux peuvent opter pour une prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Allocation chômage Intermittent du spectacle

Intermittents du spectacle : le projet d'accord sur le régime d'assurance chômage

Liaisons sociales, 2 mai 2016, pp. 1-2.

Le projet d'accord sur l'assurance chômage des intermittents du spectacle, soumis à la signature des partenaires sociaux jusqu'au 2 mai 2016, prévoit de porter la contribution d'assurance chômage à 13,3 % au 1^{er} juillet 2016, puis à 13,8 % au 1^{er} janvier 2017. Le seuil d'ouverture des droits serait unifié et fixé, sauf exceptions, à 507 heures sur les 12 mois précédant la fin du contrat de travail. Les règles de comptabilisation des heures de travail, notamment d'enseignement artistique et technique, seraient modifiées et les congés de maladie pour affection de longue durée seraient pris en compte. Le mode de calcul de l'allocation serait modifié, le dispositif actuel «glissant» serait remplacé par la date anniversaire des droits, un délai de franchise serait établi à 27 jours et des règles

spécifiques concerneraient les personnes en congé pour maladie de longue durée et en congé maternité.

Une commission paritaire de suivi et d'application devrait être mise en place.

Amiante **Maladie professionnelle** **Cessation anticipée d'activité**

Maladies liées à l'amiante : futures modalités de la généralisation du droit à la cessation anticipée d'activité

Liaisons sociales, 26 mai 2015, p. 2-3.

Le projet de décret relatif à la cessation anticipée d'activité des fonctionnaires victimes d'une maladie professionnelle liée à l'amiante s'appliquerait aux agents des trois fonctions publiques. Les maladies concernées seraient celles prévues aux tableaux n°30 et 30 bis de l'annexe II à l'article R. 461-3 du code de la sécurité sociale. Les agents bénéficieraient d'une allocation jusqu'au moment où ils pourraient prétendre à une pension de retraite à taux plein ou, au plus tard, à 65 ans. Des dispositions particulières seraient prévues pour les emplois classés en catégorie active ou pour les agents ouvrant droit au dispositif «carrière longue». La période de cessation anticipée serait prise en compte pour la constitution des droits à pension.

Bientôt de nouveaux droits pour les fonctionnaires victimes de l'amiante

Localtis.info, 24 mai 2016, 1 p.

Un projet de décret, examiné lors de la séance du Conseil commun de la fonction publique le 23 mai dernier, précise les modalités de cessation anticipée d'activité des agents victimes de l'amiante. Ceux-ci pourront partir à la retraite à 60 ans et percevront une allocation correspondant, en moyenne, à 65 % de la rémunération perçue pendant les douze derniers mois d'activité.

Droit d'alerte

Vers une agence nationale pour protéger les lanceurs d'alerte

Les Echos, 20 et 21 mai 2016, p. 4

Des amendements au projet de loi dit « Sapin 2 », qui devraient être déposés par des députés, reprennent une grande partie des recommandations du Conseil d'Etat et des dispositions d'une précédente proposition de loi. Il est notamment proposé de créer une agence nationale chargée de réceptionner les alertes, de donner une nouvelle définition du lanceur d'alerte et de mettre en place une indemnisation pour financer les frais d'avocat.

Filière animation **Animateur** **Carrière**

Animateurs : treize propositions pour revaloriser leur carrière et améliorer leurs conditions de travail

Localtis.info, 23 mai 2016, 1 p.

Un rapport, adopté par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 18 mai 2016, constate un déficit d'image des animateurs et formule treize propositions pour améliorer leur carrière et leurs conditions de travail. Par ailleurs, ce rapport propose de réduire le nombre de grades du cadre d'emplois, de créer un cadre d'emplois de catégorie A, d'instaurer un temps de travail minimum de 17 H 30 et de rendre obligatoire l'obtention des diplômes de l'animation socio-culturelle.

Fonction publique **Durée du travail**

Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique

Ce rapport établi par M. Philippe Laurent dresse un état des lieux du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique et détaille l'ensemble des contraintes et des sujétions spécifiques qui tiennent aux missions de service public. 34 recommandations sont formulées en faveur d'une meilleure connaissance, d'une plus grande égalité et transparence du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

Temps de travail : ce que propose le rapport Laurent pour limiter les abus et harmoniser les pratiques

Acteurspublics.com, 26 mai 2016, 2 p.

Le rapport relatif au temps de travail dans la fonction publique a été rendu public le 26 mai dernier. Il constate une durée de travail de 1,4 % inférieure à la durée réglementaire et une hétérogénéité des situations. Par ailleurs, ce rapport formule des recommandations qui devraient faire l'objet d'une concertation dans le cadre de l'agenda social.

Il propose, notamment, d'inscrire l'obligation légale annuelle dans les textes, de mettre fin aux régimes dérogatoires, d'évaluer les dispositifs d'astreinte, d'élaborer un texte commun pour les autorisations d'absence et de généraliser l'adoption d'une charte du temps dans les services.

Fonction publique Égalité professionnelle

Egalité femmes/hommes : Annick Girardin veut « aller plus loin »

Localtis.info, 30 mai 2016, 2 p.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique était au programme du Conseil commun de la fonction publique du 23 mai dernier. De nombreuses mesures ont déjà été mises en œuvre depuis la signature de l'accord de mars 2013, y compris dans la fonction publique territoriale. La ministre, Annick Girardin, souhaite « aller plus loin » et prépare une circulaire en s'appuyant sur les propositions de l'instance consultative.

Fonction publique Pension de retraite Régime indemnitaire Prime

Les primes davantage prises en compte pour les pensions des fonctionnaires

Les Echos, 19 mai 2016, p. 3

Une note, rédigée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique pour le compte du Conseil d'orientation des retraites, indique que la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires a augmenté au fil des années, particulièrement pour les générations les plus anciennes.

Les droits à pension des fonctionnaires vont augmenter du fait de la hausse de la valeur du point et du transfert d'une partie des primes dans le traitement indiciaire. Cette dernière mesure devrait avoir un faible impact sur le régime additionnel de retraite.

Fonction publique PPCR

La reconnaissance de l'engagement des fonctionnaires et la rénovation de la fonction publique

Portail du Gouvernement, 25 mai 2016, 3 p.

Lors d'une communication au Conseil des ministres du 25 mai 2016, la ministre de la fonction publique a fait le point sur la mise en œuvre du protocole d'accord dit PPCR. Elle a, par ailleurs, indiqué qu'une refonte de la formation professionnelle était en cours de discussion, qu'une ordonnance serait préparée afin de faciliter la mobilité des fonctionnaires et la mise en place prévue d'un nouveau dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents.

Fonction publique Protection fonctionnelle

Protection fonctionnelle : fiche pratique

Site internet de la CNRACL, espace droit de la prévention

La protection fonctionnelle a été remaniée par l'article 20 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016. La CNRACL édite, à cette occasion, une nouvelle fiche pratique, présentant ce dispositif, qui permet aux agents publics de bénéficier, dans le cadre de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie lorsqu'ils sont victimes d'infractions, lors de l'exercice de leurs fonctions, ou lorsqu'ils font l'objet de poursuites civiles ou pénales à raison d'une faute en lien avec le service.

Fonction publique Protection fonctionnelle Police municipale Droit de retrait

Police municipale : fiche pratique

Site internet de la CNRACL, espace droit de la prévention

Cette fiche pratique fait le point sur le régime spécifique, en matière de santé et de sécurité au travail, des services de police municipale, qui exercent des missions opérationnelles particulières. Cette spécificité s'exprime essentiellement dans le domaine du droit de retrait.

Fonction publique Régime indemnitaire Prime

Transformation de primes en points

Localtis.info, 17 mai 2016, 2 p.

Le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 prévoit la transformation d'une partie des primes perçues par les agents en points d'indice. Les abattements s'élèveront, en euros bruts annuels, à 167 euros pour la catégorie C, 278 euros pour la catégorie B et 389 euros pour la catégorie A. Le dispositif entrera en vigueur dès que les agents percevront les premières augmentations indiciaires relevant du protocole « PPCR ». Soit à partir du 1^{er} janvier 2016 pour les fonctionnaires de catégorie B et à partir de 2017 pour ceux de la catégorie C. L'application aux agents de catégorie A s'effectuera en deux temps sur la période 2017-2018, sauf pour les personnels des filières paramédicale et sociale qui bénéficieront des mesures avec un an d'avance. Le transfert se fera mensuellement et figurera sur le bulletin de paie.

Les fonctionnaires verront leur cotisation retraite augmenter et il en sera de même pour la part de cotisation des employeurs.

Fonction publique Syndicalisme Statistique

La syndicalisation en France : des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique

Dares analyses, n°25, mai 2016.- 10 p.

Le taux de syndicalisation s'élève à 20 % dans la fonction publique alors qu'il est de 9 % dans le secteur marchand et associatif. 24 % des syndiqués appartiennent à la fonction publique de l'Etat, 17 % à la fonction publique hospitalière et 16 % à la fonction publique territoriale. On trouve les taux de syndicalisation les plus importants dans les métiers de la sécurité, des soins, de «l'entretien et de la maintenance» et enfin dans l'administration. Dans la fonction publique, 23 % des cadres sont syndiqués contre 19 % des professions intermédiaires et des employés et 21% des ouvriers. La stabilité de l'emploi, l'avancée en âge, une catégorie socio-professionnelle élevée et l'appartenance au sexe masculin sont autant de facteurs de syndicalisation.

Fonction publique territoriale Agent contractuel

Contrat et fonction publique territoriale : les agents contractuels, des simili fonctionnaires ?

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 3, pp. 142-145

L'auteur de l'article, professeur de droit public, pose la question suivante : l'évolution du droit applicable aux contrats de recrutement des agents publics n'est-il pas en train d'atténuer la différence entre le non-titulariat et le fonctionariat dans les collectivités territoriales ? L'auteur évoque deux raisons, à savoir, le renforcement de la CDIisation de la durée des contrats et d'autre part la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels. Il développe ces deux arguments et présente le rapprochement de la situation de travail des agents contractuels et des fonctionnaires.

Fonction publique territoriale Cadre d'emplois Cadre de sante paramédical

Un nouveau cadre d'emplois de cadre territorial de santé

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

Les décrets n°2016-336 et 2016-337 créent le cadre d'emplois de cadre territorial de santé paramédical qui intègre les cadres d'emplois de puéricultrices cadres de santé et de cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux. Le recrutement dans ce cadre d'emplois, qui comporte trois grades, intervient essentiellement par concours interne.

Les règles de classement prévues sont complexes, et fixées, pour les militaires, par le code de la défense.

Elles prennent en compte les activités professionnelles antérieures, les diplômes ou les autorisations spécifiques d'exercice.

Un nouveau cadre d'emplois de cadre territorial de santé (2^e partie)

Lettre de l'employeur territorial, n°1488, 26 avril 2016, pp. 6-8

L'étude des décrets n°2016-336 et 2016-337 du 21 mars 2016 se poursuit avec les dispositions relatives au classement des ressortissants communautaires, à l'avancement de grade, à la mobilité, à la constitution initiale du cadre d'emplois, aux concours pour les fonctionnaires détachés et au placement des anciens cadres d'emplois en voie d'extinction.

Voir aussi les IAJ, n°5 de mai 2016, p. 2

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

Le fonds pour l'insertion des agents handicapés repense son modèle de financement

Acteurs publics, 24 mai 2016, 2 p.

Le président du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a présenté le 24 mai dernier, les résultats de l'établissement pour l'année 2015. Il constate le recul des capacités financières du Fonds du à l'accroissement du taux d'emploi des fonctionnaires handicapés qui s'élève à 5,17 % et la hausse des dépenses d'intervention. Par ailleurs, le président du FIPHFP indique que des réflexions telles la création de nouvelles assiettes, l'indexation des contributions ou la hausse du taux d'emplois sont étudiées.

Radicalisation Collectivités territoriales Formation

Radicalisation : l'Etat et les maires veulent renforcer leur coopération

Localtis.info, 20 mai 2016, 1 p.

Une convention signée entre le Premier ministre et le président de l'Association des maires de France renforce la coopération entre l'Etat et les collectivités territoriales en matière de prévention de la radicalisation. Elle vise à la formation des élus et des agents communaux.

Un guide devrait être présenté lors du Congrès des maires, le 1^{er} juin 2016.

Convention de partenariat : prévention de la radicalisation violente

Site internet de l'AMF, mai 2016, 10 p.

Cette convention signée par le Premier ministre, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et le président de l'Association des maires de France (AMF), prévoit des mesures pour renforcer la prévention de la radicalisation, notamment en matière de formation des élus et des personnels communaux. Des sessions d'information seront dispensées au niveau national par le Secrétariat général du Comité interministériel de la prévention de la délinquance et de la radicalisation et les associations des maires pourront, au niveau départemental, bénéficier du concours de l'Etat. Un plan de formation sur les valeurs républicaines et la laïcité sera déployé au cours de l'année 2016 et un programme de 12 modules de formation sera accessible sur la page internet du Centre des Hautes études du ministère de l'intérieur.

Réforme territoriale Management

Comment les agents et leurs managers s'adaptent-ils à la « nouvelle donne territoriale » ?

Localtis.info, 3 mai 2016.- 2 p.

La dernière étude de l'Observatoire social territorial de la Mutuelle nationale territoriale (MNT) a été réalisée auprès de quinze communes, neuf intercommunalités, six conseils départementaux et six conseils régionaux. Son auteur relève deux attitudes de la part des agents. Les uns, se livrant à un diagnostic critique de la fonction publique territoriale, voient dans la réforme territoriale et la baisse de dotations la possibilité d'un renouveau. Les autres, tenant de la sécurité apporté par le statut, craignent une rupture d'équilibre et prônent la mobilité et la formation. Les managers témoignent eux d'un grand sentiment de perplexité.

L'auteur de l'étude estime qu'il faudrait instituer de nouvelles pratiques managériales, communiquer de façon transparente, associer l'ensemble des agents à la nouvelle organisation et instaurer de nouveaux dispositifs d'accompagnement managériaux. ■

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.

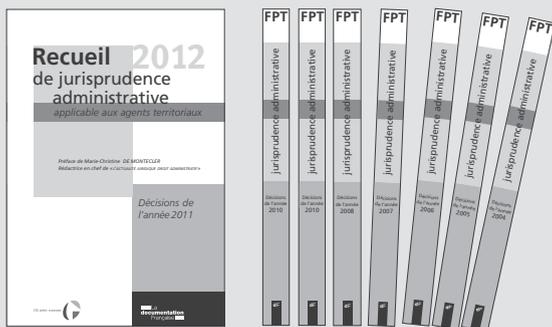
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,50 € - vol. 2 et 3 : 87 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

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



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - Edition 2016 - 10 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

La
documentation
Française

- **À La Documentation française** 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 01 40 15 71 10
- **En librairie**
- **Par correspondance** Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- **Sur internet** www.ladocumentationfrancaise.fr

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information légale et administrative
La documentation Française
tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Prix : 19,90 €