

Cette lettre d'information sélectionne l'essentiel de l'actualité statutaire du mois écoulé.

ACTUALITÉS STATUTAIRES

Droit syndical

Circulaire du 20 janvier 2016

Ce texte précise les nouvelles modalités d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale telles que prévues dans le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 à la suite de la modification par le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014.

Travailleurs handicapés

Décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à laquelle sont soumises les collectivités territoriales peut être partiellement satisfaite par la passation de contrats avec des travailleurs indépendants handicapés et l'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation professionnelle pour une durée égale ou supérieure à 35 heures.

Sapeurs-pompiers professionnels

Décrets n° 2016-75 à 77 du 31 janvier 2016

Ces textes clarifient et simplifient les dispositions statutaires relatives à la filière sapeurs-pompiers professionnels et modifient l'indemnité de responsabilité et la liste de concordance des grades et des emplois opérationnels et d'encadrement.

Maisons de services au public

Décret n° 2016-102 du 2 février 2016

Ce décret autorise les conventions de mise à disposition de fonctionnaires ou d'agents contractuels de droit public auprès des personnes morales de droit public participant ou gérant des maisons de services au public. Il permet de déroger au régime de droit commun de la mise à disposition s'agissant du remboursement de la rémunération et de la procédure d'évaluation de la valeur professionnelle.

Télétravail

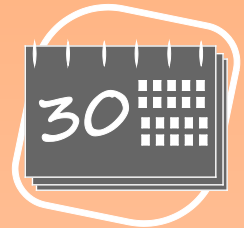
Décret n° 2016-151 du 11 février 2016

Suite à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ce texte définit le cadre juridique du télétravail commun aux 3 fonctions publiques. Il pose notamment les principes de gestion des autorisations de télétravail.

Ingénieurs territoriaux

Décrets n° 2016-200 à 2016-208 du 26 février 2016

Ces textes procèdent à la scission du cadre d'emplois actuel en 2 cadres d'emplois distincts (*ingénieurs en chef et ingénieurs*). Une étude détaillée de la réforme sera prochainement mise en ligne sur le site du CDG.



Agenda

- Comité médical départemental : 2 et 16 mars 2016
- Commission de réforme : 2 et 16 mars 2016
- CAP : 30 mars (*dépôt des dossiers avant le 11 mars 2016*)
- CT : 30 mars (*dépôt des dossiers avant le 8 mars 2016*)

Les calendriers des instances consultatives sont donnés à titre indicatif et sont susceptibles d'être modifiés. Nous vous invitons à consulter régulièrement ces informations sur le site Internet www.cdg33.fr rubrique « statut carrières ».

Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale de la Gironde

Immeuble HORIOPOLIS
25 rue du Cardinal Richaud
CS 10019
33049 Bordeaux cedex

☎ 05 56 11 94 30
☎ 05 56 11 94 44
✉ cdg33@cdg33.fr
www.cdg33.fr



RECRUTEMENT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une voie dérogatoire de recrutement dans la fonction publique territoriale par la voie d'un contrat régi par le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996. Ce texte prévoit que l'aptitude professionnelle de l'agent doit faire l'objet d'une évaluation par l'autorité territoriale au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien avec celui-ci. Cette évaluation conditionne les décisions de titularisation ou de refus de titularisation et de renouvellement du contrat. Au vu de ces dispositions, est illégale une décision de refus de titularisation sans que l'administration ait procédé, lors du renouvellement du contrat, à un examen de la capacité professionnelle de l'agent prenant en compte son handicap.

CAA Paris, 13 février 2015, n° 13PA01681

MAINTIEN DU TRAITEMENT D'UN FONCTIONNAIRE MIS D'OFFICE À LA RETRAITE

Le fonctionnaire placé en congé de maladie au titre d'une affection résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et se trouvant dans l'incapacité de reprendre ses fonctions ou d'être reclassé au terme du congé peut être mis d'office à la retraite par anticipation. Il a alors droit, jusqu'à sa radiation des cadres, au maintien de son plein traitement, en cas de congé de maladie ou de longue maladie et de son demi-traitement en cas de congé de longue durée prolongé.

Conseil d'État, 18 décembre 2015, n° 374194

SUPPRESSION DES « ARE » D'UN FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ

Un fonctionnaire maintenu d'office en disponibilité, qui refuse un emploi proposé dans le respect de son statut, ne peut plus prétendre au bénéfice des allocations chômage dès lors que ce refus de réintégration n'est pas fondé sur des motifs indépendants de sa volonté.

Conseil d'Etat, 24 février 2016, n° 380116



RÉGIME JURIDIQUE DES ŒUVRES DE L'ESPRIT DES AGENTS PUBLICS

Les agents publics jouissent d'un droit de propriété incorporelle, opposable, sur les œuvres de l'esprit créées dans l'exercice des fonctions. Leur droit patrimonial (*droits d'exploitation*) sur ces œuvres est cédé de plein droit à l'employeur pour ce qui est strictement nécessaire à l'accomplissement des missions de service public. En conséquence les fonctionnaires ont l'aptitude pour poursuivre une exploitation commerciale de leurs œuvres, hors missions de services publics, mais sous réserve d'un droit de préférence organisé au bénéfice de l'administration dans le cadre d'un contrat de cession. L'auteur conserve sur l'œuvre un droit de paternité (*son nom*) et un droit de divulgation.

Réponse ministérielle, n° 12922, JO (Sénat) du 17 décembre 2015

APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les conventions collectives de travail ne concernent que les salariés du secteur privé et ne s'appliquent pas aux agents contractuels de droit public soumis aux dispositions du statut général et des dispositions réglementaires. Dans certains cas très spécifiques, un renvoi, dans le contrat de travail, aux conventions collectives peut être admis. Ce renvoi ne peut, toutefois, avoir qu'un caractère supplétif et ne doit pas être contraire aux dispositions législatives et réglementaires.

Réponse ministérielle, n° 27519, JO (AM) du 1^{er} décembre 2015

PROMOTION INTERNE

Les fonctionnaires de catégorie C ont bénéficié d'une voie exceptionnelle de promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux suite à examen professionnel (*quotas dérogatoires, validité prolongée de l'examen professionnel*). Depuis le 1^{er} août 2015, le quota d'une promotion interne pour trois recrutements externes est applicable en vertu du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 et il n'est pas prévu de nouvelles dérogations en la matière.

Réponse ministérielle n° 72398, JO (Sénat), du 17 novembre 2015



La réforme du régime des agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale (1/3)

Le statut des agents non titulaires de la FPT a fait l'objet d'une importante réforme opérée par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 qui modifie le décret n°88-148 du 15 février 1988. Entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016, ces nouvelles règles ont, pour la plupart, vocation à être appliquées de manière immédiate par les collectivités locales et leurs établissements.

Elles sécurisent les conditions d'emplois des agents non titulaires de droit public qui sont désormais appelés « agents contractuels ». Ce premier zoom introductif présente les principales modifications.

1. Conditions de recrutement

L'acte de recrutement fait l'objet d'un contrat écrit. Plusieurs mentions sont désormais obligatoires : le fondement juridique du recrutement, la date d'effet, la durée, le cas échéant la date à laquelle le contrat prend fin, le poste occupé et la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et de rémunération, les droits et obligations de l'agent, ainsi que, pour certains contrats, le motif du recrutement.

Doivent être annexés au contrat le règlement intérieur s'il en existe un, le certificat de travail délivré obligatoirement en fin de contrat, et, si le recrutement tend à pallier une vacance temporaire d'emploi (*article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984*) un descriptif complet du poste vacant.

Le décret précise les conditions de recrutement des agents de nationalité étrangère, ainsi que les cas dans lesquels il n'est pas possible de recruter un agent contractuel.

2. Rémunération

Le montant de la rémunération est fixé en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. La rémunération des agents employés en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats professionnels ou de l'évolution des fonctions.

3. Généralisation de l'entretien professionnel

A l'instar des fonctionnaires, les agents contractuels qui occupent un emploi permanent en CDI ou en CDD depuis plus d'un an bénéficient désormais, chaque année, d'un entretien professionnel conduit par leur supérieur hiérarchique direct et donnant lieu à un compte rendu. Ces évaluations sont obligatoires pour les activités réalisées au 1^{er} janvier 2016.

4. Précisions sur les droits à congés non rémunérés

Le congé sans rémunération pour convenances personnelles est désormais réservé aux seuls agents contractuels en CDI.

Les conditions de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération font l'objet de précisions, le silence de l'agent pouvant entraîner la rupture du contrat.

Le décret procède à la mise en cohérence des règles de calcul de l'ancienneté pour que les agents puissent profiter de certains droits à congé.

5. Renforcement des garanties des agents en matière disciplinaire et en cas de licenciement

En matière disciplinaire, les sanctions d'exclusion temporaire des fonctions et de licenciement doivent être précédées de la consultation préalable de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. La consultation de cette commission est également prévue en cas de non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et à l'occasion de certains motifs de licenciement.

Pour les agents occupant un emploi permanent, le reclassement devient un préalable à la plupart des licenciements à l'exclusion du licenciement disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle. L'agent pouvant être placé en congé sans traitement dans l'attente de l'aboutissement de la procédure de reclassement.

Les motifs de licenciement pouvant être retenus sont désormais listés et la procédure encadrée dans des délais bien précis.

Enfin, des règles particulières sont instaurées en matière de licenciement pour inaptitude physique.



Le télétravail est-il possible dans la fonction publique territoriale ?

OUI

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 précise les conditions et les modalités d'application du télétravail dans la fonction publique pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande de l'intéressé et après accord du chef de service. La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à trois jours par semaine. L'assemblée délibérante de la collectivité prend, après avis du comité technique, une délibération visant à prévoir les conditions d'applications du télétravail.

Faut-il conserver le poste d'origine lorsque l'agent est détaché pour stage ?

OUI

L'agent réintègre de droit son poste si le stage aboutit à un licenciement ou à un refus de titularisation. L'agent placé en détachement de droit pour stage, continue de dérouler sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine (*avancement d'échelon, de grade...*), parallèlement à sa carrière dans le cadre d'emplois d'accueil. À l'issue du stage, deux hypothèses sont envisageables :
 - Si l'agent est titularisé, il perd le bénéfice de sa première carrière. Dans ce cas, il est possible de supprimer le poste ou de le pourvoir après la déclaration de vacance ;
 - Si l'agent n'est pas titularisé, il réintègre son emploi d'origine.

Un agent candidat à une élection peut-il bénéficier d'autorisations d'absence pendant sa campagne ?

NON

En revanche, il peut bénéficier de facilités de service qui, soit seront imputées sur les droits à congés annuels, soit donneront lieu à un report d'heures de travail d'une période sur une autre (*circulaire du ministre de la fonction publique du 18 janvier 2005*). Leur durée est limitée à 20 jours pour des élections nationales (*présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes*) et à 10 jours pour les élections locales (*régionales, cantonales et municipales*). Elles peuvent être prises en une ou plusieurs fois par l'agent, sous réserve des nécessités de service. Au-delà des 20 ou 10 jours, l'agent peut demander à être placé en disponibilité pour convenances personnelles ou en congé non rémunéré (*stagiaire ou non titulaire*).

EN LIGNE CE MOIS-CI SUR www.cdg33.fr



- [Rubrique sur le RIFSEEP](#) (*notice explicative, schéma et simulateurs*)
- [Modèles de contrats](#) (*mis à jour suite au décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015*)