



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

ACTUALITÉS STATUTAIRES

Maisons de service au public

Décret n° 2016-403 du 4 avril 2016

Ce décret détermine les modalités de création des maisons de service au public. Il précise, notamment, le contenu de la convention-cadre conclue entre le gestionnaire et les personnes morales associées (*conditions dans lesquelles les personnels relevant de ces personnes morales exercent leurs fonctions*).

Protection des mineurs

Loi n° 2016-457 du 14 avril 2016

Ce texte vise à améliorer le contrôle des antécédents judiciaires des personnes exerçant des activités impliquant un contact habituel avec des mineurs. Il définit notamment un cadre juridique pour la communication entre le ministère public et l'autorité administrative en cas de mise en cause, de poursuites ou de condamnations de ces personnes. La loi invite également le ministère public à informer par écrit l'administration des décisions rendues contre une personne qu'elle emploie, y compris à titre bénévole, lorsqu'elles concernent un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement. Cette information n'est toutefois possible que si la transmission apparaît nécessaire en raison de la nature des faits, pour mettre fin ou prévenir un trouble à l'ordre public ou assurer la sécurité des personnes ou des biens.

Déontologie

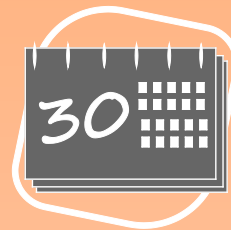
Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires vient d'être publiée au Journal Officiel du 21 avril 2016. Ce texte comporte quatre titres relatifs, entre autres, à la déontologie dans la fonction publique (*prévention des conflits, cumuls d'activités, ...*) et la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires (*mobilité, protection fonctionnelle*). La loi déontologie contient, par ailleurs, une série de dispositions diverses relatives à l'exemplarité des employeurs publics ou encore aux missions dévolues aux centres de gestion. Une analyse détaillée de cette réforme devrait être diffusée prochainement sur le site internet du CDG.

Comptabilité publique

Instruction du 15 avril 2016

Cette instruction rappelle les principes fondamentaux ainsi que les modalités pratiques d'application de la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales et des établissements publics locaux à la suite de la parution du décret n° 2016-33 du 20 janvier 2016.



Agenda

- Comité médical départemental : 4 mai et 18 mai 2016
- Commission de réforme : 4 et 18 mai 2016
- CAP : 25 mai (*dépôt des dossiers avant le 4 avril 2016*)
- CT : 25 mai (*dépôt des dossiers avant le 29 avril 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



RÉGLEMENTATION DES CONGÉS ANNUELS

Une instruction peut légalement imposer que les congés annuels soient pris au cours de l'année civile sans possibilité de report de plein droit, sous réserve du cas des agents n'ayant pu solder leurs congés pour cause de maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de maternité ou de congé d'adoption.

Conseil d'État, 23 décembre 2015, n°373028

SANCTION DISCIPLINAIRE POUR FAUTE COMMISE EN DEHORS DU SERVICE

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'administration de se fonder sur les faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, dans l'intérêt du service. Ces faits peuvent justifier une sanction disciplinaire, même s'ils sont étrangers au service et n'ont pas porté atteinte à la réputation de la collectivité employeur.

CAA Paris, 2 février 2016, n°15PA01976

CONCILIATION DES DROITS À CONGÉS ANNUELS AVEC LA MISE A LA RETRAITE

L'existence de congés figurant sur un compte épargne temps (CET), non pris au cours de la période d'activité d'un agent ne saurait avoir pour conséquence de reporter le départ à la retraite de celui-ci au-delà de la limite d'âge applicable à son emploi. En pareil cas, il n'appartient pas à l'employeur d'informer l'agent de la nécessité de solder son CET avant cette date.

CAA Nantes, 24 mars 2016, n° 14NT01981

INDEMNITÉ KILOMETRIQUE VÉLO



Afin d'accompagner l'usage du vélo pour les trajets domicile / travail, la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 prévoit la création d'une indemnité kilométrique vélo qui consiste en une possibilité de prise en charge, par l'employeur, de tout ou partie des frais engagés par les salariés utilisant un vélo pour ces trajets. L'application de ce dispositif aux agents du secteur public est à l'étude.

Réponse ministérielle n° 20103, JO (Séna) du 31 mars 2016

CHÔMAGE DES AGENTS IRCANTEC

Le recrutement de fonctionnaires à temps non complet est une faculté offerte aux collectivités territoriales pour répondre à des besoins spécifiques. Les agents employés moins de 28 heures hebdomadaires ne bénéficient pas du régime de pension de retraite de la CNRACL. Ils bénéficient, en revanche, du même régime d'assurance chômage que les agents à temps complet. En cas de licenciement pour inaptitude physique, ils peuvent donc prétendre aux allocations d'aide au retour à l'emploi à la charge de leur collectivité, sous réserve de justifier de leur inscription à Pôle Emploi.

Réponse ministérielle n° 16059, JO (Séna) du 31 mars 2016

DROIT DE GRÈVE

La loi n° 2008-790 du 20 août 2008 a instauré un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire qui se matérialise par un service minimum d'accueil (SMA) en cas de grève. Conformément à ce dispositif, toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans ces établissements est tenue de déclarer à l'autorité administrative au moins 48 heures avant de participer à une grève, son intention d'y prendre part. Cette obligation, condition indispensable du SMA, n'est pas de nature à compromettre le droit de grève.

Réponse ministérielle n° 76969, JO (AM) du 20 octobre 2015



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

Le droit au reclassement

Parmi les nouveautés introduites par le décret du 29 décembre 2015, et sous l'influence de la jurisprudence administrative, le reclassement devient un préalable obligatoire dans les cas de licenciement suivants :

- Pour inaptitude physique définitive (*art 13-III du décret du 15 février 1988*)
- Si disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement (*art 39-5 du décret précité*)
- Si transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible (*art 39-5 du décret précité*)
- Si recrutement d'un fonctionnaire (*art 39-5 du décret précité*)
- Si refus de l'agent d'une modification substantielle de son contrat (*art 39-5 du décret précité*)

Les modalités du reclassement

L'emploi est proposé pour la période de contrat restante. Emploi de même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent sur emploi relevant d'une catégorie inférieure.

Les agents concernés

Agents recrutés sur des emplois permanents conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 en CDI ou CDD. Dans la limite du terme de l'engagement.

La procédure

Étape 1 : convocation à un entretien préalable (*article 42 du décret précité*)

Par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La lettre indique l'objet de la convocation et la date de l'entretien (*au moins 5 jours ouvrables après réception par l'agent de la lettre*).

Durant l'entretien l'agent est accompagné de la personne de son choix, l'autorité territoriale lui indique le ou les motifs du licenciement

Étape 2 : Consultation de la commission consultative paritaire*

Étape 3 : Notification à l'agent du licenciement par l'autorité territoriale

Par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La lettre prévoit :

1- les informations relatives au licenciement

- Notification du licenciement
- Date du licenciement qui tient compte des congés annuels restant et du délai de préavis (*article 40 du décret précité*)

2- Les informations relatives au reclassement

- Invite l'agent à demander son reclassement dans un délai égal à la moitié de la durée de préavis de l'article 40 précité
- Indique les offres de reclassement possibles

Étape 4 : L'issue de la procédure

L'agent refuse la procédure ou ne respecte pas le délai : il est licencié au terme du délai de préavis.

L'agent ne peut pas être reclassé avant le terme du préavis : il est placé en congé sans traitement pour 3 mois maximum à l'issue du préavis (*ce congé suspend la date d'effet du licenciement*).

L'agent ne peut pas être reclassé à l'issue du congé sans traitement ou refuse le poste : il est licencié.

L'autorité territoriale informe la commission consultative paritaire* des motifs qui ont empêché le reclassement

***Attente parution du décret d'application**



Est-il nécessaire d'avoir un préavis de grève local dès lors qu'un préavis national a été déposé ?

NON

Une organisation syndicale représentative peut déposer auprès d'une autorité publique un préavis de grève national, sans qu'il soit nécessaire qu'un préavis soit déposé auprès de chaque collectivité ou établissement concerné (*CE, 16 janvier 1970, n° 73894*)
Les dispositions du code du travail qui encadrent le déclenchement de la grève ne sont pas applicables aux communes de 10 000 habitants et moins.

La mutation peut-elle intervenir pendant une période de disponibilité ?

OUI

Une réponse ministérielle (*n° 07522 , JO Sénat du 5 avril 1990*) précise que dans l'hypothèse où le fonctionnaire en disponibilité se verrait offrir un emploi dans une autre collectivité par voie de mutation, il apparaît possible, compte tenu des termes de l'article 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, que la réintégration de l'intéressé ait lieu dans cette collectivité après information de la collectivité d'origine. Ainsi, aucune réintégration dans la collectivité d'origine n'est nécessaire (*réintégration pour ordre illégale*). Il est important de noter que cette procédure n'est pas applicable à un emploi à pourvoir par voie de détachement, le fonctionnaire ne pouvant être placé dans cette position que par l'autorité territoriale de sa collectivité territoriale d'origine.

L'agent stagiaire a accompli la durée réglementaire du stage mais n'a pas suivi la formation d'intégration, peut-il être titularisé ?

NON

L'agent ne peut être titularisé qu'après avoir suivi la formation d'intégration.
En attendant, l'agent reste stagiaire. Il sera titularisé au lendemain de la formation (*article 10 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008*). L'agent pourra signer son arrêté le lendemain de sa formation, il prendra effet à la date normale de titularisation.

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



- [🔒 Notice explicative sur la réforme du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux](#)
- [🔒 Notice explicative sur la réforme du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux](#)