

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

ACTUALITÉS STATUTAIRES

Égalité Femmes / Hommes Circulaire du 11 avril 2016

Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique issu des lois n° 2012-347 du 12 mars 2012 et n° 2014-873 du 4 août 2014.

Point d'indice

Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016

Ce texte prévoit, à compter du 1^{er} juillet 2016, l'augmentation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique de 0,6% portant ainsi le montant du traitement brut minimum garanti dans la fonction publique à 1 439,34 €. Une deuxième revalorisation de 0,6% est prévue au 1^{er} février 2017.

Sapeurs-pompiers volontaires

Décret n° 2016-709 et arrêté du 30 mai 2016

Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et activités au sein des SDIS, à des indemnités dont les montants sont actualisés par ces textes qui entrent en vigueur au 1^{er} juin 2016.

PPCR

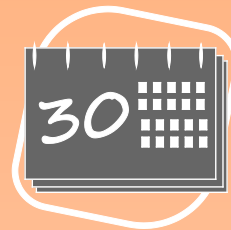
Décret n° 2016-717 du 30 mai 2016

Ce texte vise à corriger, pendant la période de mise en œuvre progressive des mesures de revalorisations indiciaires prévues par le PPCR, les effets de l'application différée, sur la période 2016-2019, de ces mesures. Il prévoit que le classement résultant de la prise en compte de l'indice détenu dans le cadre d'emplois d'origine s'opère dans les mêmes conditions que celles prévalant en application des dispositions statutaires et indiciaires en vigueur au 31 décembre 2015 (et ce jusqu'en 2019).

Transfert primes / points

Circulaire du 10 juin 2016

Cette circulaire apporte des précisions sur les modalités de mise en œuvre du dispositif « transfert primes / points » prévu dans le cadre du PPCR. Elle prévoit notamment que l'abattement indemnitaire s'applique également aux fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC (moins de 28 heures hebdomadaires) et pas seulement aux fonctionnaires CNRACL.



Agenda

- Comité médical départemental : 6 juillet 2016
- Commission de réforme : 6 juillet 2016
- CAP : 31 août (dépôt des dossiers avant le 9 août 2016)
- CT : 31 août (dépôt des dossiers avant le 9 août 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



LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

L'incapacité avérée d'un agent contractuel, occupant des fonctions de directeur de la culture d'une communauté urbaine, à gérer ses subordonnés justifie le licenciement pour insuffisance professionnelle. Ce licenciement est fondé, quand bien même les connaissances de l'agent en matière culturelle n'étaient pas contestées. Cette décision du Conseil d'État souligne que pour un agent de catégorie A les compétences managériales sont aussi importantes que les connaissances techniques ou liées au secteur d'activité.

Conseil d'État, 20 mai 2016, n° 387105

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE D'UN AGENT CONTRACTUEL

Le Conseil d'État étend la protection reconnue aux agents contractuels en matière de reclassement pour inaptitude physique. Selon cette décision, un agent contractuel bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement. En conséquence, lorsqu'un agent employé en CDI fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables au recrutement des agents contractuels.

Conseil d'État, 13 juin 2016, n° 387373

INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS

Conformément aux principes dégagés par le juge européen, un fonctionnaire qui ne peut bénéficier, lors de son départ à la retraite, du reliquat de congés non pris pour cause de maladie en raison de son placement en disponibilité d'office, a droit à une indemnité financière. Ainsi, la collectivité ne peut pas fixer la date de mise à la retraite en prenant en compte le reliquat de jours de congés non pris en raison des arrêts maladie successifs dès lors que l'agent ne pouvait, du fait de son placement en disponibilité d'office, bénéficier de tels congés réservés aux fonctionnaires en activité. L'agent pouvait seulement solliciter l'indemnisation de ses congés payés non pris à raison de ses arrêts maladie.

CAA Paris, 31 juillet 2015, n° 15PA00448



NBI ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

La NBI peut être versée aux fonctionnaires qui remplissent les conditions fixées par le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 et notamment son point 41 (*fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2 000 habitants*) sans que les tâches effectuées nécessitent une technicité particulière. Mais, il appartient à chaque employeur d'apprécier le droit au versement de la NBI, conformément à la réglementation, car lui seul est en mesure d'apprécier le contexte dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

Réponse ministérielle n° 20525, JO (Sénat) du 26 mai 2016

TEMPS DE PRÉSENCE ET DISPONIBILITÉ DES ATSEM AUPRÈS DES ENSEIGNANTS

La durée du temps de travail des ATSEM est la même que celle des autres fonctionnaires territoriaux. La collectivité définit, par voie de délibération et après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail.

Le code des communes ne prévoit pas un temps de présence obligatoire auprès des enseignants. Leur présence est décidée par le directeur (*trice*) puisque l'article R. 412-127 alinéa 4 du code des communes prévoit que "pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice".

Réponse ministérielle n° 86373, JO (AM) du 24 mai 2016



Loi déontologie droits et obligations (2/5)

Publiée au Journal Officiel du 21 avril 2016, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires actualise le titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires afin d'y introduire des dispositions visant notamment à consacrer les valeurs fondamentales du service public et renforcer les dispositifs applicables en matière de déontologie, de prévention des conflits d'intérêts et de cumuls d'activité.

Titre I : De la déontologie

📖 Les valeurs fondamentales du service public

La loi consacre les valeurs fondamentales du service public communes aux agents des trois fonctions publiques (*article 25 de la loi n° 83-634*) :

- Exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité, probité et dans le respect de l'obligation de neutralité ;
- Respecter le principe de laïcité qui interdit notamment dans l'exercice des fonctions, la manifestation des opinions religieuses ;
- Traiter toutes les personnes de façon égale dans le respect de leur liberté et de leur conscience.

📖 Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

La loi :

- Impose désormais à tout agent public de faire cesser ou de prévenir les situations de conflits d'intérêts dans lesquelles il pourrait se trouver (*article 25 bis de la loi n° 83-634*) ;
- Oblige les fonctionnaires occupant certains emplois supérieurs (*liste à déterminer par décret en Conseil d'État*) à transmettre préalablement à leur nomination deux types de déclarations :
 - ✍ Déclaration d'intérêts à l'autorité de nomination
 - ✍ Déclaration de situation patrimoniale à la HTVP
- Contraint ces mêmes fonctionnaires à prendre toutes les mesures nécessaires pour que la gestion de leurs instruments financiers soit assurée dans des conditions excluant tout droit de regard de leur part ;
- Garantit une protection statutaire aux « lanceurs d'alerte » (*article 6 ter A de la loi n° 83-634*) ;
- Crée une nouvelle fonction de référent déontologue (*article 28 bis de la loi n° 83-634*) ;
- Renforce et élargit le rôle de la Commission de déontologie garante du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique (*article 25 octies de la loi n° 83-634*).

📖 Cumuls d'emplois et d'activités

La réglementation est renforcée par une nouvelle interdiction pour le fonctionnaire occupant un emploi permanent à temps complet de cumuler son emploi avec :

- la création ou la reprise d'entreprise s'il exerce ses fonctions à temps plein ;
- un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Le dispositif du temps partiel de droit pour la création ou la reprise d'entreprise est également abrogé et remplacé par un temps partiel sur autorisation.



Dans le cadre d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, la collectivité doit-elle prendre en charge les dépassements d'honoraires ?

OUI

Si l'employeur doit prendre en charge l'ensemble des frais liés à l'accident ou à la maladie, les textes ne fixent pas de limite sur les dépassements d'honoraires. Dès lors, la règle est celle de l'utilité et de l'existence d'un lien direct avec l'accident ou la maladie.

Le juge considère que les employeurs ne peuvent limiter les remboursements des honoraires et frais médicaux par référence au tarif forfaitaire de la sécurité sociale (*TA de Dijon du 12 décembre 2013, n° 1300879*). En l'espèce, le dépassement d'honoraires pour une intervention chirurgicale était directement lié à la maladie professionnelle. En revanche, l'employeur est fondé à refuser la prise en charge du forfait « télévision et chambre particulière ».

Existe-t-il un délai de prescription pour engager une procédure disciplinaire ?

OUI

L'article 36 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé un délai de prescription pour engager une procédure disciplinaire. Désormais, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 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 (*article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*). Passé ce délai de 3 ans, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Si l'agent est poursuivi pénalement, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Doit-on inscrire au tableau des effectifs de la collectivité d'accueil les agents mis à disposition ?

NON

L'ordonnateur doit annexer au budget primitif et au compte administratif l'état du personnel en précisant, d'une part, les emplois budgétaires à temps complet et non complet créés par l'assemblée délibérante et, d'autre part, les effectifs pourvus sur emplois budgétaires en équivalent temps plein annuel travaillé. S'agissant d'emplois budgétaires, ne doivent figurer sur cet état que les emplois rémunérés par la collectivité. Les agents mis à disposition sont donc comptabilisés par la collectivité d'origine qui les rémunère (*réponse ministérielle n° 19578, JO (Sénat) du 26 mai 2016*).

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



-  [Diaporamas de présentation des réunions territorialisées mai 2016](#)