



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

ACTUALITÉS STATUTAIRES

CPA

Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016

Ce texte définit les conditions de mise en œuvre du nouveau Compte Personnel d'Activité (CPA) créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Ce dispositif, qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017, concerne notamment les agents régis par le code du travail accueillis par les employeurs publics. Il sera constitué d'un Compte Personnel de Formation (CPF), d'un Compte de Prévention de la Pénibilité (CPPP) et d'un nouveau Compte d'Engagement Citoyen (CEC) recensant les activités bénévoles ou de volontariat.

PPCR

Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016

Ce décret procède à la mise à jour des dispositions statutaires concernant les fonctionnaires territoriaux de catégorie B et C suite à l'entrée en vigueur du PPCR. Il tient notamment compte de la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C et introduit, dans les statuts particuliers, la référence aux nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3. Le texte prend en compte, pour la catégorie B, les nouveaux intitulés de grades de catégorie C pour les conditions de la promotion interne dans le cadre d'emplois de rédacteurs.

AGENTS DE MAITRISE

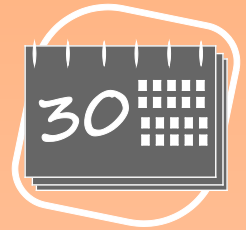
Décrets n° 2016-1382 et 2016-1383 du 12 octobre 2016

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, ces textes dotent les grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal d'un échelonnement indiciaire spécifique et procède à la révision des conditions de recrutement par la promotion interne pour tenir compte de la nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

LOI DÉONTOLOGIE

Décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016

Suite à la modification des modalités d'inscription sur les listes d'aptitude par la loi déontologie du 20 avril 2016 (article 42), ce texte procède à la modification du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 s'agissant de la durée initiale d'inscription sur la liste d'aptitude et des modalités de sa confirmation. Il précise également les modalités de suivi des lauréats de concours. Les autorités organisatrices de concours proposent notamment une réunion d'information au cours de l'année suivant l'inscription et des entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste. Le texte entre en vigueur le 21 octobre 2016.



Agenda

- Comité médical départemental : 9 et 23 novembre 2016
- Commission de réforme : 9 et 23 novembre 2016
- CAP : 30 novembre (dépôt des dossiers avant le 10 novembre 2016)
- CT : 30 novembre (dépôt des dossiers avant le 7 novembre 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



SUPPRESSION DE L'EMPLOI D'UN FONCTIONNAIRE STAGIAIRE

Le Conseil d'État a considéré que le fonctionnaire stagiaire, qui se trouve dans une situation probatoire et provisoire, n'a aucun droit à être reclassé dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de son emploi.

CE, 5 octobre 2016, n° 386802

RÉINTEGRATION ANTICIPÉE D'UN FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ

Lorsque le fonctionnaire demande sa réintégration anticipée avant le terme normal de sa disponibilité pour convenances personnelles, l'obligation pesant notamment sur la collectivité de proposer l'un des trois premiers emplois devenus vacants ne s'impose pas à celle-ci. L'absence de réintégration faute d'emploi vacant ouvre droit aux allocations chômage.

CAA Marseille, 12 juillet 2016, n° 15MA00529

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PAR UN FONCTIONNAIRE SUSPENDU

Un fonctionnaire suspendu continue d'être lié au service public et se doit, par conséquent, de respecter son devoir de réserve. Il doit également s'abstenir d'exercer toute activité incompatible avec la mission du corps ou cadre d'emplois auquel il continue d'appartenir. En revanche, il cesse, du fait même qu'il est dans l'impossibilité de poursuivre l'exercice de ses fonctions, d'être soumis à l'interdiction de principe du cumul desdites fonctions avec une activité privée rémunérée.

CAA Versailles, 19 juillet 2016, n°15 VE00556



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les conditions dans lesquelles se déroule l'entretien professionnel des fonctionnaires territoriaux ont été précisées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 à la suite de la modification de l'article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Afin de prendre en compte certaines difficultés d'applications signalées par les employeurs territoriaux lors de la période d'expérimentation de l'évaluation professionnelle (2010/2014), le texte a notamment assoupli les délais de notification du compte-rendu d'entretien. Si ces modalités pratiques peuvent être simples, l'entretien professionnel annuel reste un acte de management important et utile que ce soit dans l'administration ou une entreprise privée.

Réponse ministérielle n° 22754, JO (Séna) du 11 août 2016

PPCR

Les réformes statutaires engagées dans la fonction publique notamment celles liées à la carrière concernent les seuls fonctionnaires et non les agents contractuels qui ne bénéficient pas, à proprement parler, d'une « carrière ». La dernière réforme en cours, relative au PPCR suit la même logique et concerne donc seulement les fonctionnaires territoriaux. Des mesures propres aux agents contractuels ont toutefois été récemment adoptées afin de leur garantir un meilleur parcours professionnel. Tel est le cas, notamment, de la prolongation du dispositif d'accès à l'emploi titulaire à la suite de la loi relative à la déontologie du 20 avril 2016.

Réponse ministérielle n° 21663, JO (Séna) du 11 août 2016

RESPONSABILITÉ DE LA COLLECTIVITÉ EN CAS DE FAUTE DES AGENTS

Une collectivité territoriale ne peut voir sa responsabilité administrative engagée qu'en cas de dommages résultant d'une faute de ses agents, soit en cas de cumul d'une faute de service et d'une faute personnelle, soit en cas de cumul de responsabilités résultant d'un fait unique, soit en cas de faute personnelle commise hors du service mais non dépourvue de tout lien avec le service.

Réponse ministérielle n° 13118, JO (Séna) du 20 octobre 2016



Loi déontologie (5/5) :

Principales dispositions diverses

- **Prolongation des durées d'inscription sur les listes d'aptitudes (article 42)**
 - Les personnes inscrites sur la liste le demeurent pendant 4 ans au lieu de 3.
 - Ce droit est ouvert la 3^e et la 4^e année si la personne en fait la demande écrite.
 - Le décompte des 4 ans est suspendu en cas de congés parental / maternité / adoption / présence parentale / fin de vie / congé de longue durée.
 - Le décompte est suspendu pour la durée d'un recrutement « contractuel de remplacement » (article 3-1) si le cadre d'emplois au titre duquel l'agent est inscrit sur la liste d'aptitude correspond aux missions dudit emploi de remplacement.
 - Le droit de réinscription est ouvert en cas de non titularisation du stagiaire, en cas de suppression d'emploi ou toute autre cause étrangère à la manière de servir.
 - Le délai de réinscription est porté à 4 ans au lieu de 3 ans à compter de l'inscription initiale.
 - Si aucun concours n'est organisé dans ce délai le droit est conservé jusqu'au prochain concours.
 - Le suivi des listes d'aptitude incombe à l'autorité organisatrice du concours (*voir décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016*).
- **Une représentation « hommes - femmes » plus équilibrée lors des élections professionnelles (article 47)**
 - Favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales : Les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.
- **Organisation des concours (article 67)**
 - Simplification des règles d'organisation des concours externe et interne ainsi que des examens professionnels (*filières sociale, médico-sociale et médico-technique*).
 - Possibilité de les organiser sur épreuves ou par une sélection opérée par un jury au vu des titres et travaux des candidats (*complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires*).
- **Modernisation des règles relatives au congé maternité, parental et adoption (article 69)**
 - Congé de maternité : Le père fonctionnaire peut demander le bénéfice du congé maternité en cas de décès de la mère (*report selon législation CSS*). S'il ne le demande pas le congé bénéficie au conjoint fonctionnaire de la mère (*cas de parents séparés*).
 - Congé d'adoption : La loi réaffirme l'exercice conjoint de la parentalité (*principe d'égalité professionnelle*).
 - Congé parental : Suppression du motif grave pour écourter le congé parental.
 - En cas de naissances multiples d'au moins trois enfants ou d'adoption d'au moins trois enfants le congé parental pourra être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.
 - En cas de naissances multiples, le congé parental pourra être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.



Une prestation « distribution de cadeaux » (en nature, bons d'achat ou chèques cadeaux) est-elle autorisée dans le cadre de l'action sociale locale ?

OUI

La collectivité doit respecter une procédure adaptée, soumise à la réglementation applicable aux marchés publics (*code des marchés publics*). Selon l'ACOSS, leur attribution doit respecter trois conditions :

1. Le cadeau doit être attribué pour une occasion précise : Noël, mariage, naissance, départ à la retraite, rentrée scolaire, fête des mères et des pères...
2. Le cadeau doit être en relation avec l'événement : le bon d'achat doit par exemple mentionner soit la nature du bien, soit le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne doit pas être échangeable.
3. Le montant doit être "conforme aux usages" : c'est-à-dire en dessous d'un seuil de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement et par année civile.

Un agent transféré suite à une fusion d'EPCI peut-il conserver le bénéfice de la protection sociale complémentaire perçue dans la collectivité d'origine ?

OUI

Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour une convention de participation et les agents conservent le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre de la labellisation (*article L.5111-7 du Code Général des Collectivités Territoriales*). Par la suite, la collectivité d'accueil pourra, si elle l'estime opportun, à nouveau délibérer pour harmoniser la protection sociale complémentaire.

Le transfert primes / points (TPP) s'applique-t-il aux agents bénéficiant d'une clause de maintien de rémunération ?

OUI

Le décret n° 2016-1124 du 11 août 2016 octroie aux fonctionnaires bénéficiant d'une clause de maintien de rémunération le même nombre de points d'indice majoré que celui attribué, à l'occasion des revalorisations indiciaires, aux fonctionnaires relevant du même cadre d'emplois dans le cadre du TPP. L'indice de traitement prévu dans la clause de maintien de rémunération est donc revalorisé.

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

 **[RIFSEEP :](#)**

- Délibération relative à la mise en place du RIFSEEP
- Arrêtés portant attribution de l'IFSE et du CIA
- Formulaire de saisine du Comité Technique

 **[Mutualisation et intercommunalité :](#)**

- Modèles de lettre informant l'agent de son transfert (*fusion, dissolution commune nouvelle*)
- Fiches techniques sur la dissolution d'un EPCI et sur la création d'une commune nouvelle

