

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

## ACTUALITÉS STATUTAIRES

### DROITS ET OBLIGATIONS

#### **Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016**

L'article 106, paragraphe III de cette loi renforce le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés de la fonction publique en complétant l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée. Conformément à cette disposition, les employeurs publics sont tenus, en fonction des besoins dans une situation concrète, de prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi ou pour qu'une formation adaptée leur soit dispensée.

### ASSISTANTES MATERNELLES

#### **Arrêté du 18 octobre 2016**

Cet arrêté fixe le modèle de formulaire en vue de l'agrément des assistantes maternelles ainsi que la composition du dossier d'agrément.

### POLICE MUNICIPALE

#### **Décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016**

Le texte prévoit la possibilité pour plusieurs communes contiguës desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics de voyageurs d'organiser l'intervention de leurs polices municipales sur l'ensemble du ou des réseaux.

Il permet également désormais d'équiper les agents de police de catégorie B d'armes à feu de poing de calibre 9 avec des munitions de service à projectile expansif.

### CHSCT

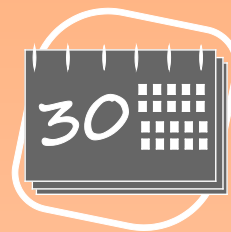
#### **Décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016**

Le texte définit les modalités de mise en œuvre des 5 jours minimum de formation des représentants du personnel, membres des CHSCT. Il prévoit également les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation. Il instaure enfin, au bénéfice de ces représentants, un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions.

### CHSCT

#### **Décret n° 2016-1626 du 28 novembre 2016**

Ce texte définit, pour les représentants du personnel membres du CHSCT, les modalités du contingent annuel d'autorisations d'absence déterminé au regard des effectifs couverts et des compétences de l'instance. Ce contingent reprend les dispositions du protocole d'accord sur les RPS signé le 22 octobre 2013 et introduites dans la loi déontologie du 20 avril 2016.



### Agenda

- Comité médical départemental : 7 et 14 décembre 2016
- Commission de réforme : 7 et 14 décembre 2016
- CAP : 14 décembre (*dépôt des dossiers avant le 25 novembre 2016*)
- CT : 14 décembre (*dépôt des dossiers avant le 22 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](http://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](mailto:cdg33@cdg33.fr)  
[www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)



### FIN ANTICIPÉE DU DÉTACHEMENT

Le Conseil d'État indique que seule l'administration d'origine d'un fonctionnaire détaché, peut mettre fin par anticipation au détachement avant le terme initialement fixé. En pratique, l'administration d'origine est tenue de faire droit à une demande de fin de détachement anticipé émanant de l'administration d'accueil ou du fonctionnaire.

**CE, 21 octobre 2016, n° 380433**

### RECONNAISSANCE DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE DES CONTRACTUELS

En matière de reconnaissance de la maladie professionnelle des agents contractuels de droit public, l'autorité territoriale n'est pas compétente pour reconnaître l'existence d'une maladie professionnelle et donc pas davantage, en l'absence d'une telle reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie, pour décider de l'imputabilité au service de celle-ci. Le maire se trouve en effet en situation de compétence liée pour rejeter la demande formée par un agent qui avait omis de procéder à la déclaration de la maladie professionnelle auprès de la CPAM.

En effet, la CPAM est seule compétente pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de l'affection.

**CAA Bordeaux, 20 juin 2016, n° 15BX01545**

### LICENCIEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL MALADE

Aux termes de l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le licenciement d'un agent contractuel de droit public ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Dès lors que l'administration est en mesure de constater l'impossibilité dans laquelle l'agent se trouve d'assister à cet entretien, elle doit procéder à une nouvelle convocation afin de permettre à l'intéressé de bénéficier de cette garantie. Aussi, l'arrêté du maire portant licenciement de l'agent sans que celui-ci ait pu bénéficier d'un entretien du fait de sa maladie doit être annulé.

**CAA Nancy, 10 mai 2016, n° 15NC00531**



### POLICE MUNICIPALE

L'article L. 437-1 du code de l'environnement habilite les agents de police judiciaire adjoints mentionnés à l'article 21 du code de procédure pénale à rechercher et constater les infractions à la pêche en eau douce dans les limites et selon les modalités fixées par ce code. Les agents de police municipale peuvent donc rechercher de telles infractions et en dresser procès-verbal. Ils disposent, par ailleurs, d'un pouvoir de saisie (*objet de l'infraction, embarcation ou le véhicule utilisés par les auteurs de l'infraction*).

**Réponse ministérielle n° 73374, JO (AN) du 30 août 2016**

### ASA

L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée prévoit que des autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent être accordées aux fonctionnaires à l'occasion de certains événements familiaux. En l'absence de décret d'application, il appartient à chaque organe délibérant, de dresser, après avis du comité technique, la liste des événements susceptibles de donner lieu à ces ASA et d'en fixer les conditions d'attribution et la durée. Conformément au principe de parité avec la fonction publique d'État, il est possible de se référer aux ASA accordées aux agents de l'État. Tel est le cas, notamment, à l'occasion de la conclusion d'un PACS pour laquelle l'agent peut bénéficier de cinq jours d'ASA.

**Réponse ministérielle n° 22676, JO (Sénat) du 6 octobre 2016**

### INSPECTION DU TRAVAIL

Aucune disposition réglementaire ne donne compétence aux agents de l'inspection du travail pour assurer l'application, dans les collectivités territoriales, des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. L'autorité territoriale ou le CDG peuvent, toutefois, demander au ministre du travail de leur assurer le concours des agents de l'inspection pour des missions permanentes ou temporaires. Ces interventions, qui relèvent du conseil et de l'expertise, ne peuvent, en aucun cas, donner lieu à décision administrative.

**Réponse ministérielle n° 11768, JO (Sénat) du 15 septembre 2016**



## La mise en œuvre du Protocole d'accord relatif à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR)

La mise en œuvre du PPCR est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (*article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016*) et s'étalera jusqu'en 2020.

Cette réforme vise à moderniser le statut général de la fonction publique en renforçant l'unité de la fonction publique et en améliorant la politique de rémunération des fonctionnaires.

Les principales dispositions du PPCR portent sur :

- Un abattement du régime indemnitaire au profit de points d'indice majoré (« *transfert primes / points* ») ;
- Une revalorisation des grilles indiciaires ;
- Une durée unique d'avancement d'échelon (*disparition de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale*) ;
- Une restructuration des cadres d'emplois.

### Calendrier d'application des différentes dispositions du PPCR

Cadres d'emplois	Revalorisation indiciaire et transfert primes / point	Durée unique d'avancement d'échelon	Nouvelle organisation des carrières
<b>Catégorie A</b>			
Médicaux–sociaux : - Infirmier en soins généraux - Puéricultrice ( <i>décret 2014</i> )	01/01/2016 01/01/2017 01/01/2018 01/01/2019	15/05/2016	01/01/2017
Autres cadres d'emplois médico-sociaux	01/01/2016 01/01/2017 01/01/2018 01/01/2019	15/05/2016	Non concernés
Conseillers sociaux-éducatifs	01/01/2016 01/01/2017 01/01/2018	15/05/2016	01/01/2017
Autres cadres d'emplois	01/01/2017 01/01/2018 01/01/2019	01/01/2017	01/01/2017
<b>Catégorie B</b>			
Tous les cadres d'emplois	01/01/2016 01/01/2017 01/01/2018	15/05/2016	01/01/2017
<b>Catégorie C</b>			
Cadres d'emplois relevant des échelles 3, 4, 5 et 6 de rémunération	01/01/2017 01/01/2018 01/01/2019	01/01/2017	01/01/2017
Cadres d'emplois relevant d'un échelonnement spécifique	01/01/2017 01/01/2018 01/01/2019 01/01/2020	01/01/2017	01/01/2017

L'application de ces dispositions nécessite la parution d'une série de décrets d'application (*près d'une centaine pour la seule fonction publique territoriale*). À ce jour, un certain nombre de décrets sont toujours en attente de parution (*catégorie A, mise à jour des statuts particuliers...*).

La [rubrique sur le site internet du CDG](#) dédiée à ce sujet est actualisée régulièrement. Des notices explicatives et des calendriers sont en téléchargement libre.



**Un agent qui part en disponibilité pour convenances personnelles peut-il être remplacé par un agent contractuel de remplacement ?**

**NON**

L'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée prévoit une liste exhaustive des possibilités permettant de remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel absent.

La disponibilité pour convenances personnelles ne permet pas d'avoir recours à ce type de contrat, le poste étant vacant dès le 1<sup>er</sup> jour.

**La prise en compte du congé maladie d'un agent annualisé est-elle la même selon que l'agent se trouve en journée travaillée, non travaillée ou en congés annuels ?**

**NON**

La gestion de la prise en compte du congé maladie d'un agent annualisé peut varier selon trois situations (*CJUE affaire C-78/11 du 21 juin 2012 et Circulaire COTB1117639C du 08 juillet 2011*) :

- L'agent est malade sur une journée normalement travaillée : les heures initialement prévues sont considérées comme effectuées ;
- L'agent est malade sur une journée non travaillée : aucune incidence, le jour n'est pas rattrapé ;
- L'agent est malade sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit, sur sa demande, au report de son congé annuel.

**La formation d'intégration est-elle un préalable à la titularisation ?**

**OUI**

La formation d'intégration vise à faciliter l'intégration des stagiaires par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

L'autorité territoriale doit informer le CNFPT lors de la nomination stagiaire en vue de l'organisation de cette formation.

Par conséquent, sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

Toutefois, dans le cas d'une nomination stagiaire suite à promotion interne, le suivi de la formation d'intégration n'est pas requis.

EN LIGNE CE MOIS-CI SUR [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)



 [Fiche technique sur le congé de paternité \(mise à jour\)](#)

 [Rubrique dédiée au PPCR \(mise à jour\)](#)