



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels

2^e partie : Les conditions d'emploi et de gestion

**La mise en œuvre du télétravail
dans la fonction publique**

**L'aménagement des dispositions statutaires
relatives aux sapeurs-pompiers professionnels**



● **n° 3 - mars 2016**





**Centre interdépartemental de gestion
de la petite couronne de la région Ile-de-France**

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

**Conception, rédaction, documentation
et mise en pages**

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires juridiques

Statut commenté : Suzanne Marques, Philippe David,
Chloé Ghebbi, Frédéric Espinasse

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2016

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Les nouvelles dispositions applicables
aux agents contractuels
DEUXIÈME PARTIE : les conditions d'emploi et de gestion
- 14 La mise en œuvre du télétravail
dans la fonction publique
- 18 L'aménagement des dispositions statutaires
relatives aux sapeurs-pompiers professionnels

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 27 Textes
- 36 Documents parlementaires
- 38 Jurisprudence
- 40 Chronique de jurisprudence
- 42 Presse et livres

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels

2^e partie :

Les conditions d'emploi et de gestion des agents contractuels

Les dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux ont été profondément modifiées par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015. Les nouvelles règles applicables lors du recrutement et de la fin de fonctions ont été présentées dans le précédent numéro des *IAJ*.

Le présent numéro est quant à lui consacré aux conditions d'emploi et de gestion des agents contractuels.

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale améliore sensiblement leurs droits individuels et conditions d'emploi. Il traduit plusieurs des engagements pris dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011.

Les droits des agents contractuels ont déjà été renforcés par la loi du 12 mars 2012 ⁽¹⁾ qui leur a offert de nouvelles

garanties tout au long de leurs parcours professionnels. Les modalités de reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ont été assouplies et un dispositif de portabilité du CDI en cas de mobilité auprès d'un nouvel employeur territorial a été introduit. Des garanties ont également été prévues au bénéfice des lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude ⁽²⁾.

Les nouvelles dispositions réglementaires poursuivent ces évolutions. Le

décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié ⁽³⁾ prévoit en effet désormais des conditions de décompte de l'ancienneté, valable notamment pour l'évolution de la rémunération et l'ouverture des droits à congés, améliorées et simplifiées. Les droits des agents contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent, et plus particulièrement ceux des agents employés sous contrat à durée indéterminée, sont consolidés.

⁽¹⁾ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

⁽²⁾ Voir les articles 3-4 et 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

⁽³⁾ Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le présent dossier présente les nouvelles conditions d'emploi et de gestion des agents contractuels. Il traitera ainsi de la rémunération, de l'entretien professionnel, des congés et du temps partiel dont peuvent bénéficier ces agents. Les règles applicables au calcul de l'ancien-

neté et à la procédure disciplinaire seront également abordées. Enfin, des précisions seront apportées concernant les futures commissions consultatives paritaires, dont le champ de compétences a été précisé.

Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016 ; des dispositions transitoires ont également été prévues pour régler les situations en cours à cette même date.

■ La rémunération

Le décret du 29 décembre 2015 introduit des dispositions nouvelles relatives à la rémunération des agents contractuels. Il insère en effet au sein du décret du 15 février 1988 des critères de détermination de leur rémunération et pose le principe d'une évolution périodique de celle-ci pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI).

Jusqu'à présent, le décret de 1988 ne comportait pas de disposition générale concernant la rémunération des agents contractuels. Il prévoyait simplement que celle versée aux agents employés sous CDI devait faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans.

La composition de la rémunération : rappels

Concernant les éléments composant leur rémunération, on rappellera que l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, par renvoi à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, étend aux agents contractuels les principes applicables à la rémunération des fonctionnaires. Ainsi, leur rémunération, due après service fait, comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire (si l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement a décidé le versement de telles indemnités à leur profit) (4).

(4) En vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié, la rémunération versée aux agents contractuels ne peut être inférieure au SMIC (Conseil d'État, 23 avril 1982, req. n°36851). Le cas échéant, une indem-

En revanche, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne peut être versée qu'aux seuls fonctionnaires. Le juge administratif a cependant admis une exception concernant les personnes recrutées en qualité de travailleur handicapé en application du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996, dès lors qu'elles bénéficient de tous les droits reconnus aux stagiaires et qu'elles ont notamment vocation à être titularisées dans les mêmes conditions de procédure et de délai que ces derniers (5).

Il est signalé que le juge administratif a validé dans des cas d'espèce la fixation d'un montant forfaitaire de rémunération, sans référence à un indice de la fonction publique (6).

La détermination du montant de la rémunération

Le décret du 15 février 1988 encadre désormais plus précisément la rémunération des agents contractuels.

Son nouvel article 3 précise tout d'abord que leur contrat doit définir, outre le poste occupé et la catégorie hiérarchique, les conditions de rémunération de l'intéressé.

nitité différentielle doit leur être versée en application du décret n°91-769 du 2 août 1991. En outre, le montant minimum du traitement indiciaire prévu par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 doit être respecté.

(5) Cour administrative d'appel de Nancy, 17 novembre 2005, req. n° 00NC00952 et 01NC01299.

(6) Conseil d'État, 16 mars 2011, req. n°322206 ; Cour administrative d'appel de Versailles, 19 octobre 2006, req. n° 05VE01171.

Ensuite, son nouvel article 1-2 indique que le montant de leur rémunération est fixé par l'autorité territoriale, laquelle doit prendre en compte certains éléments pour arrêter ce montant. Celui-ci doit en effet être déterminé au cas par cas, en tenant compte de critères tels que « notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ».

Le montant de la rémunération varie donc à la fois en fonction du poste à pourvoir et du parcours professionnel de l'intéressé. Eu égard à l'emploi du terme « notamment », il apparaît que les critères énumérés ne sont pas limitatifs.

Cette nouvelle disposition tire les conséquences des principes dégagés en la matière par la jurisprudence administrative. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, le juge a en effet reconnu à l'administration le pouvoir de fixer elle-même le niveau de rémunération des agents contractuels qu'elle recrute, en s'appuyant sur des critères tels que ceux énumérés ci-dessus (7). Il s'agit donc d'un pouvoir d'appréciation encadré, puisque l'autorité territoriale doit arrêter le montant de rémunération à verser en fonction d'éléments objectifs.

En outre, le Conseil d'État a posé un principe général selon lequel les collectivités territoriales ne peuvent attribuer à leurs agents contractuels des rému-

(7) Cour administrative d'appel de Paris, 3 décembre 1996, req. n°95PA02789 ; Conseil d'État, 29 décembre 2000, req. n°171377. Voir également Conseil d'État, 30 décembre 2013, req. n°348057 commenté dans le numéro des *IAJ* d'avril 2014.

nérations qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État occupant des fonctions et ayant des qualifications équivalentes (8). Lorsqu'une correspondance avec les emplois de l'État ne peut être trouvée, l'autorité territoriale fixe la rémunération au regard des fonctions occupées et de la qualification de l'agent, en veillant à ce qu'elle ne soit pas manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'État de qualification équivalente et exerçant des fonctions analogues (9).

S'agissant du recrutement sur le fondement des articles 3-1 et 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, le juge administratif a par ailleurs établi que la rémunération des agents contractuels doit prendre en compte principalement celle accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle dont ils justifient. Il a en outre précisé qu'aucune disposition n'impose à l'autorité territoriale de fixer une rémunération correspondant à l'échelon de base de l'emploi (10).

Concernant les autres limites apportées au pouvoir de l'autorité territoriale, il convient également de rappeler que l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'organe délibérant doit préciser les niveaux de recrutement et de rémunération correspondant à l'emploi permanent qu'il crée, lorsque cet emploi est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la même loi. Il revient ensuite à l'autorité territoriale, en fonction des critères ci-dessus évoqués et dans le cadre fixé par la délibération, de déterminer précisément la rémunération accordée à l'agent recruté.

Enfin, on relèvera que le juge exerce en la matière un contrôle limité à l'erreur manifeste d'appréciation, qui le conduit à censurer les rémunérations excé-

sives (11) ou, bien au contraire, celles jugées insuffisantes au regard des qualifications détenues et des fonctions exercées (12).

On signalera par ailleurs que la rémunération de certaines catégories de personnels peut relever de règles spécifiques. Ainsi, les personnes recrutées en qualité de travailleur handicapé en application du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 bénéficient pendant la durée du contrat d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. En outre, cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires.

Parmi les autres exemples, on mentionnera également que, lors de la reprise de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, la collectivité ou l'établissement doit leur proposer un contrat d'agent contractuel de droit public reprenant les clauses substantielles du contrat antérieur, en particulier celles qui concernent la rémunération (13).

La revalorisation de la rémunération

Les agents contractuels n'appartiennent pas aux cadres d'emplois, et à ce titre, ne bénéficient pas du droit à un déroulement de la carrière tel qu'il est envisagé pour les fonctionnaires par les dispositions statutaires. Ils sont notamment exclus des procédures d'avancement d'échelon (14) ou de grade qui permettent aux fonctionnaires de voir évoluer leur

rémunération. Ceci a conduit le juge administratif à annuler les délibérations de communes qui tendaient à organiser sur une longue période un système de carrière au bénéfice de leurs agents contractuels (15).

Si l'autorité territoriale peut proposer une revalorisation « raisonnable » de la rémunération des agents contractuels, notamment en cas d'évolution de leurs missions ou de leurs qualifications, ces derniers n'ont pas pour autant un droit à la progression périodique de leur rémunération (16).

Ces agents bénéficient tout au plus de revalorisations en cas d'augmentation de la valeur du point d'indice, lorsque leur rémunération a été fixée par rapport à un indice de la fonction publique.

Toutefois, pour les agents sous contrat à durée indéterminée, le

principe d'un réexamen périodique de leur rémunération a été introduit en 2007. L'article 1-2 du décret du 15 février 1988 (17) précisait depuis lors que la rémunération de ces agents devait faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation. Ce réexamen

La rémunération des agents sous CDI sera réévaluée tous les trois ans.

(14) Il est toutefois rappelé que les agents recrutés dans un emploi fonctionnel de direction au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 bénéficient des avancements d'échelons prévus pour l'emploi de direction qu'ils occupent.

(15) Conseil d'État, 30 juin 1993, req. n°120658 et 129984 ; Conseil d'État, 15 janvier 1997, req. n°152937.

(16) L'augmentation de la rémunération doit rester dans des proportions raisonnables et être effectuée au moyen d'un avenant au contrat initial de recrutement. En revanche, s'il s'agit d'une augmentation importante, fondée par exemple sur une redéfinition des missions confiées, le juge considère qu'une telle modification doit être regardée comme un nouveau contrat (Conseil d'État, 25 novembre 1998, req. n°151067 ; Question écrite n°22643 du 28 juillet 2003, J.O. A.N.).

(17) L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 a quant à lui été modifié par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 pour prévoir que les conditions dans lesquelles la rémunération de ces agents serait susceptible d'évoluer seraient fixées par le décret du 15 février 1988.

(8) Conseil d'État, 28 juillet 1995, req. n° 149801 et 154675

(9) Conseil d'État, 29 décembre 2000, req. n°171377.

(10) Avis n°168605 du Conseil d'État, 28 juillet 1995, préfet du Val-d'Oise.

(11) Cour administrative d'appel de Paris, 3 décembre 1996, req. n°95PA02789 ; Cour administrative d'appel de Lyon, 25 janvier 1999, req. n°96LY01012 ; Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 juin 2001, req. n°97BX31592.

(12) Conseil d'État, 30 décembre 2013, req. n°348057 précité.

(13) Art. L. 1224-3 du code du travail ; voir aussi, notamment, l'avis du Conseil d'État du 21 mai 2007, req. n°299307.

périodique n'emportait cependant pas nécessairement une augmentation de la rémunération perçue par les intéressés (18).

Le décret du 29 décembre 2015 modifie de manière substantielle l'article 1-2 précité. Il impose désormais non plus une obligation de réexamen, mais une réévaluation de la rémunération des agents sous CDI au minimum tous les trois ans. Cette réévaluation sera appréciée au regard notamment des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret de 1988 ou de l'évolution des fonctions.

Concernant ce dernier point, on pourra rappeler le principe précédemment dégagé par le juge administratif selon lequel la rémunération de l'agent contractuel doit être en adéquation avec les fonctions exercées. Dans un arrêt du 30 décembre 2013 (19), le Conseil d'État a en effet considéré que l'administration, qui avait maintenu à un agent la rémunération prévue par le contrat initial pour des fonctions et une qualification sans rapport avec celles qui étaient devenues les siennes, avait commis une erreur manifeste d'appréciation. En l'espèce, l'intéressée recrutée en qualité d'agent des services hospitaliers par contrat, par

la suite transformé en CDI, s'est vue confier des fonctions d'aide médico-psychologique, pour lesquelles elle avait obtenu un diplôme, sans bénéficier d'une revalorisation de sa rémunération. Dans cette affaire, le juge a estimé insuffisant le montant maintenu à l'agent compte tenu de l'évolution de ses missions.

On relèvera enfin que les modifications introduites dans les dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels des autres fonctions publiques ouvrent le bénéfice de la réévaluation périodique de la rémunération à des agents en contrat à durée déterminée (20).

■ L'entretien professionnel

Le dispositif de l'entretien professionnel applicable aux agents contractuels évolue sur plusieurs points. Le décret du 29 décembre 2015 élargit en effet le champ d'application de cette évaluation et modifie sa périodicité.

Jusqu'à présent, l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 imposait la réalisation d'un entretien, qui donnait lieu à un compte rendu, au minimum tous les trois ans, pour les seuls agents sous contrat à durée indéterminée.

Les nouvelles dispositions précisent qu'il concernera dorénavant les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an. Elles procèdent en outre à son annualisation. Les modalités applicables sont alignées sur celles prévues pour les fonctionnaires, par l'article 76-1 de la loi

n°84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 (21).

Ce nouveau dispositif s'applique aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016 (22).

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Ce dernier convoque l'agent au moins huit jours avant la date de l'entretien qu'il a lui-même fixée. Cette date tient compte notamment du calendrier de la commission consultative paritaire. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

S'agissant de l'objet de l'entretien, il doit notamment porter sur la fixation des objectifs assignés à l'agent et l'examen des résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été précédemment fixés. Seront également abordées ses perspectives d'évolution professionnelle, et le cas échéant ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Au terme de l'entretien, le supérieur hiérarchique établit et signe le compte rendu. Celui-ci porte sur les thèmes rappelés dans l'encadré page suivante et, le cas échéant, sur les autres thèmes éventuellement abordés au cours de l'entretien. Il doit comporter une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle varient selon la nature des tâches confiées à l'agent et du niveau de responsabilité assumé. Ils sont fixés après avis du comité technique et portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le compte rendu est notifié dans un délai maximum de quinze jours à l'agent qui le complète le cas échéant par ses observations, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

(18) Sur ce point, voir la circulaire du 16 juillet 2008 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la FPT - modifications du décret du 15 février 1988 introduites par le décret du 24 décembre 2007.

(19) Conseil d'État, 30 décembre 2013, req. n°348057 précité.

(20) Article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour la fonction publique de l'État et article 1-2 du décret n°91-155 du 6 février 1991 pour la fonction publique hospitalière.

(21) Voir le dossier relatif à la pérennisation de l'entretien professionnel dans le numéro des IAJ de janvier 2015.

(22) Article 65 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale, puis notifié à l'agent et versé au dossier individuel. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions consultatives paritaires (concernant les CCP, voir les précisions apportées en fin de dossier).

L'article 1-3 du décret du 15 février 1988 prévoit enfin des possibilités de recours similaires à celles prévues pour les fonctionnaires. En effet, l'agent contractuel peut présenter une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité territoriale, dans un délai de quinze jours francs suivant la date où il en a reçu notification. En cas de réponse défavorable (notifiée dans un délai de quinze jours francs), l'agent peut alors saisir dans le délai d'un

mois la commission consultative paritaire. Cette dernière peut proposer à l'autorité territoriale une modification du document d'évaluation. Le compte

rendu définitif de l'entretien professionnel est enfin communiqué à l'agent par l'autorité territoriale.

Objet de l'entretien professionnel

Les principaux points à aborder :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.
- Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service.
- La manière de servir de l'agent.
- Les acquis de son expérience professionnelle.
- Le cas échéant, ses capacités d'encadrement.
- Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel.
- Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

■ Les congés et le temps partiel

Les agents contractuels bénéficient de congés, rémunérés ou non, prévus principalement par le décret du 15 février 1988 (23). Ils sont accordés selon le cas de plein droit ou sous réserve des nécessités du service et, pour certains d'entre eux, ne sont octroyés qu'aux agents justifiant d'une certaine ancienneté ou durée de service. Ils sont parfois réservés aux agents recrutés sous contrat à durée indéterminée, comme en matière de mobilité.

Lorsque l'agent est employé sous contrat à durée déterminée, les congés ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir (24).

Le décret du 29 décembre 2015 modifie d'une part les conditions d'octroi de certains congés et procède d'autre part à une clarification des conditions de réemploi à l'issue des congés. Les règles applicables en matière de décompte de l'ancienneté sont en outre simplifiées.

On pourra également relever une précision concernant l'indemnité compensatrice de congés annuels, prévue par l'article 5 du décret de 1988, versée à l'agent contractuel à l'issue du contrat ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire. Cette indemnité est ainsi due lorsque l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels « *du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels* ».

Les nouvelles conditions applicables à certains congés non rémunérés

■ Les congés pour raisons familiales ou personnelles

Plusieurs modifications sont introduites s'agissant des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus par le titre IV du décret du 15 février 1988.

On évoquera tout d'abord le **congé pour raisons familiales** prévu par l'article 15 du décret du 15 février 1988. Pour rappel, ce congé est accordé de droit à l'agent contractuel qui en fait la demande pour l'un des motifs suivants :

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS, lorsque celui-ci doit établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

(23) Ils bénéficient également de certains congés prévus pour les fonctionnaires, par renvoi de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(24) Article 32 du décret du 15 février 1988.

Pour bénéficier d'un tel congé, l'agent doit être employé depuis plus d'un an. On relèvera sur ce point l'abandon de l'exigence de services continus. En outre, pour apprécier la durée de service exigée pour obtenir ce congé, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe (25).

La durée maximale du congé pour raisons familiales est considérablement allongée. Elle est en effet portée à trois ans, et peut être renouvelée sans limitation de durée dès lors que les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies (contre une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, auparavant). Une circulaire du 16 juillet 2008 avait indiqué que ce congé pouvait être fractionné (26).

Concernant les modalités d'octroi, il est désormais précisé que le congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, le congé débute à la date de réception de sa demande en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, du conjoint, du partenaire de PACS ou de l'ascendant.

S'agissant du **congé pour convenances personnelles**, son champ d'application est dorénavant restreint aux seuls agents en contrat à durée indéterminée, alors qu'auparavant pouvaient en bénéficier les agents justifiant d'une ancienneté de services de trois ans au moins, sans qu'aucune condition liée à la durée du contrat ne soit prévue (27).

Comme précédemment, ce congé est accordé dans la mesure où les nécessités du service le permettent. L'agent ne doit pas avoir bénéficié, dans les six ans qui précèdent sa demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

La durée maximale du congé, toujours fixée à trois ans, est désormais renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations des trois fonctions publiques (la durée totale était précédemment de six ans). Les agents contractuels bénéficient ainsi de droits similaires aux fonctionnaires qui sollicitent une disponibilité pour convenances personnelles dont la durée totale peut également atteindre dix années pour l'ensemble de la carrière (28).

La demande initiale de congé doit être adressée à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

Les congés pour convenances personnelles octroyés avant le 1^{er} janvier 2016 à des agents recrutés par contrat à durée déterminée, ainsi que les renouvellements de ces congés accordés après cette même date, demeurent régis par les dispositions antérieures du décret du 15 février 1988 (29).

La demande de **congé pour création d'entreprise** doit respecter des règles similaires. Elle doit en effet être formulée par voie de lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé. La date de début et la durée du congé ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doivent être mentionnées dans la demande.

Pour mémoire, ce congé peut être accordé, sous réserve des nécessités du service, pour une durée d'un an renouvelable une fois. Aucune condition d'ancienneté de service n'est requise.

Une disposition nouvelle, commune aux trois congés non rémunérés ci-dessus présentés, fixe leurs conditions de renouvellement et de réemploi.

Le nouvel article 18-1 du décret du 15 février 1988 dispose en effet qu'au moins trois mois avant le terme d'un congé pour raisons familiales, d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour création d'entreprise, l'agent doit solliciter le renouvellement de son congé ou son réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'agent peut également demander, en respectant les mêmes conditions de délai de préavis et de forme, la fin anticipée de son congé. Dans ce cas, son réemploi intervient au terme du préavis de trois mois, dans les mêmes conditions qu'au terme du congé. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'autorité territoriale de la demande de l'agent.

Lorsque l'agent physiquement apte a présenté une demande de réemploi dans le délai de trois mois, il est réemployé dans les conditions prévues par l'article 33 du décret du 15 février 1988 (ces conditions sont présentées plus loin dans l'encadré page 10).

En l'absence de demande de réemploi ou de demande de renouvellement du congé formulée dans le délai imparti, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale doit alors l'informer sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence.

Le congé pour convenances personnelles ne concernera désormais que les agents sous CDI

(26) Circulaire du 16 juillet 2008 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la FPT - modifications du décret du 15 février 1988 introduites par le décret du 24 décembre 2007.

(27) Article 17 du décret du 15 février 1988.

(28) Article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

(29) Article 57 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

(25) Article 30 du décret du 15 février 1988.

En effet, en l'absence de réponse de l'intéressé au terme d'un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, à son contrat.

 *Les congés pour raisons familiales, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise en cours au 1^{er} janvier 2016 demeurent régis par les dispositions antérieures du décret du 15 février 1988 relatives aux délais prévus pour formuler une demande de renouvellement de congé ou une demande de réemploi à l'issue de ces congés (30).*

Par ailleurs, deux précisions sont apportées concernant le **congé de présence parentale** qui peut être sollicité en cas de maladie, accident ou handicap d'un enfant à charge. D'une part, l'article 14-2 du décret du 15 février 1988 précise que celui-ci est accordé de plein droit à l'agent qui en fait la demande. D'autre part, l'intéressé n'acquiert pas de droits à pension pendant ces périodes de congé.

Les conditions d'octroi et de renouvellement du **congé parental** ne sont quant à elles pas modifiées. En revanche, des nouveautés sont introduites s'agissant de la prise en compte de la durée du congé pour la détermination de l'ancienneté dont peut se prévaloir l'agent. Ces dispositions sont détaillées plus loin.

■ Les congés liés à la mobilité

Des avancées notables sont introduites en matière de mobilité. Un nouveau congé est créé pour favoriser le parcours professionnel des agents au sein de la fonction publique. Il vient compléter le dispositif réglementaire qui ouvrait déjà la possibilité d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité dont peuvent bénéficier les agents sous contrat à durée indéterminée.

L'article 35-3 du décret du 15 février 1988 ouvre en effet un nouveau droit à congé pour les agents recrutés sur le fonde-

ment de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour occuper un emploi permanent sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. Ces agents contractuels sont ainsi placés en congé non rémunéré lorsqu'ils sont admis à suivre :

- soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi de fonctionnaire, de militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale,
- soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Le congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la période de scolarité. Lorsque ces périodes sont prolongées, le congé est renouvelé de plein droit.

La titularisation de l'agent à l'issue du stage entraîne la rupture de plein droit de son contrat, sans indemnité ni préavis. En cas de refus de titularisation ou d'admission à concourir, l'agent bénéficie des conditions de réemploi prévues par l'article 33 du décret du 15 février 1988 (ces conditions sont présentées plus loin en encadré page 10).

S'agissant de la mise à disposition des agents contractuels, sa durée totale maximale est portée à dix années (contre six années auparavant) (31). Pour rappel, la mise à disposition peut être prononcée pour une durée initiale de trois ans au plus, renouvelable dans la même limite. Le contenu de la convention de mise à disposition est quant à lui enrichi : la durée de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement devront également y être définies.

La situation de l'agent à l'issue des congés liés à l'indisponibilité physique

Les conditions d'octroi et de renouvellement des congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ne sont pas modifiées. On relèvera simplement la suppression de l'exigence de services continus pour l'octroi d'un congé de grave maladie. Ce congé est désormais ouvert à l'agent contractuel en activité justifiant d'au moins trois années de services accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie (32) (des précisions sont apportées plus loin concernant le décompte de l'ancienneté).

Les droits de l'agent contractuel à l'issue des différents congés liés à l'indisponibilité physique sont en revanche clarifiés ; l'article 13 du décret du 15 février 1988 fait en effet l'objet d'une réécriture globale pour envisager les différentes situations possibles à l'expiration des droits à congés. On rappellera en outre un des apports majeurs du décret du 29 décembre 2015 : la transposition au niveau réglementaire du principe général du droit relatif à l'obligation de reclassement en cas d'incapacité physique.

La situation de l'agent contractuel à l'issue de tels congés varie bien évidemment en fonction de son aptitude physique.

Ainsi, l'agent bénéficie des garanties de réemploi prévues par l'article 33 du décret du 15 février 1988 lorsqu'il est physiquement apte à la reprise (voir l'encadré page 10).

En cas d'incapacité temporaire à la reprise de son service, l'agent qui a épuisé ses droits à congé avec traitement, octroyés sur le fondement des articles 7, 8 et 10 du décret du 15 février 1988, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an. Cette durée peut le cas échéant être prolongée de six mois

(30) Article 59 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

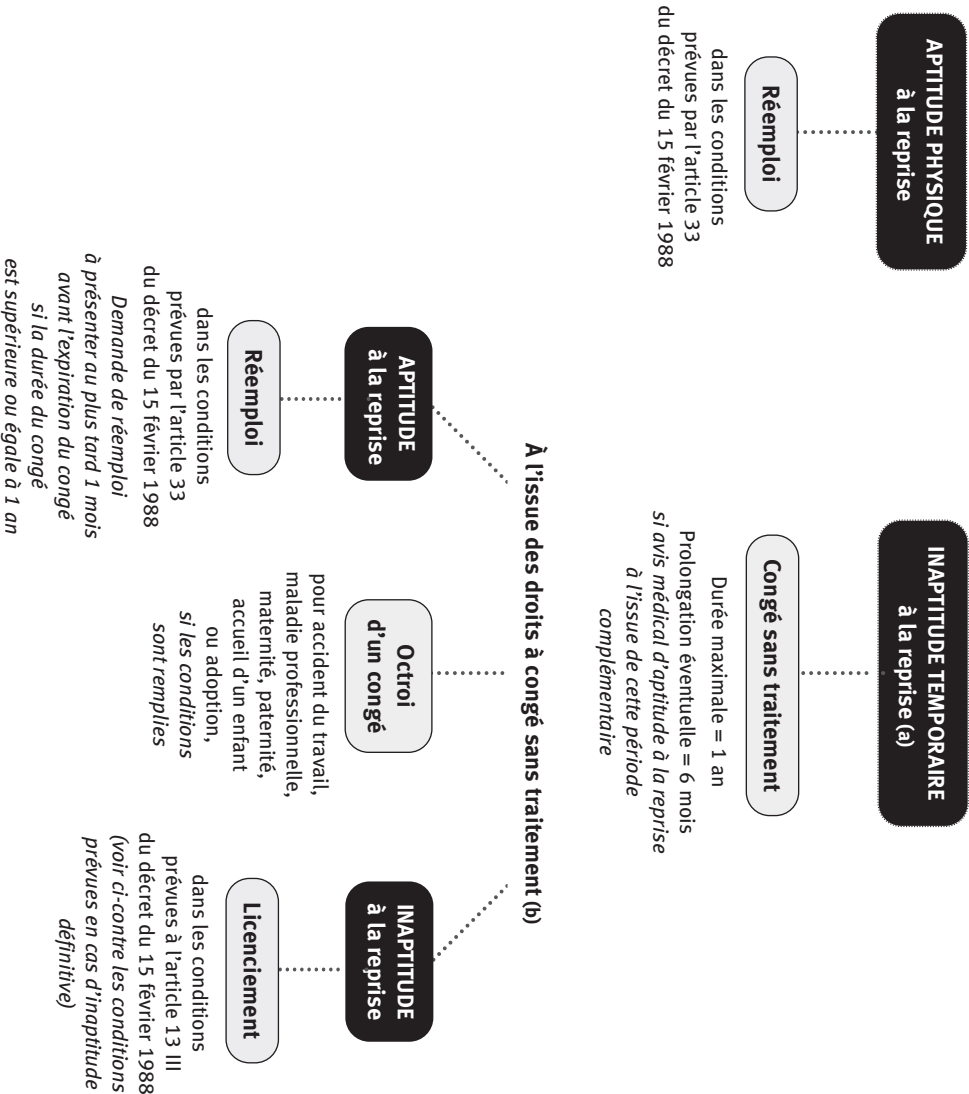
(31) Article 35-1 du décret du 15 février 1988.

(32) Articles 8 et 30 du décret du 15 février 1988.

La situation de l'agent contractuel à l'issue des droits à congés pour indisponibilité physique

Procédures applicables à l'issue des droits à congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption

(art. 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988)



(a) Après un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

(b) Lorsque l'agent a bénéficié d'un congé sans traitement octroyé sur le fondement de l'article 11 du décret du 15 février 1988, faute d'ancienneté suffisante pour prétendre à un congé rémunéré, la situation de l'agent est réglée dans les mêmes conditions

Procédure de reclassement prévue pour les agents recrutés en CDI ou CDJ sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

L'agent est invité à présenter une demande de reclassement dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis prévu en cas de licenciement par l'article 40 du décret du 15 février 1988.

• En cas de demande de reclassement :

- 1^{er} cas - Une offre de reclassement est présentée dans le délai de préavis prévu par l'art. 40 précité.
- 2^e cas - Le reclassement ne peut être proposé avant l'issue dudit préavis : l'agent est alors placé en congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois.

En cas de refus de l'emploi proposé ou d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement : l'agent est licencié.

- En l'absence de demande de reclassement ou en cas de refus de la procédure de reclassement : l'agent est licencié au terme du préavis prévu par l'art. 40 du décret du 15 février 1988.

→ La commission consultative paritaire doit être informée des motifs qui ont empêché le reclassement de l'agent.

s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre à l'issue de cette période complémentaire.

À l'issue de cette période de congé, ou lorsque l'agent a épuisé ses droits à congés sans traitement octroyés sur le fondement de l'article 11 du décret du 15 février 1988, il est selon le cas :

– réemployé dans les conditions prévues par l'article 33 du décret du 15 février 1988, s'il est apte à la reprise de ses fonctions. Si la durée du congé dont il a bénéficié

est supérieure ou égale à un an, il n'est réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande

d'avis de réception, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, il est considéré comme démissionnaire ;

– placé en congé pour accident du travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption, s'il remplit les conditions requises pour l'octroi d'un de ces congés ;

– licencié en cas d'incapacité physique à la reprise. Les modalités alors applicables sont celles prévues en cas d'incapacité définitive par l'article 13 III du décret du 15 février 1988.

Dans ce dernier cas, cette disposition prévoit en effet la procédure applicable « lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une incapacité physique à occuper son emploi ». Dans une telle situation, elle impose désormais à l'employeur une obligation de reclassement mais qui ne vise que certains agents contractuels. Ce reclassement ne concerne ainsi que les

L'agent doit présenter une demande de réemploi à l'issue d'un congé non rémunéré d'au moins 1 an

Le réemploi de l'agent contractuel physiquement apte à l'issue des congés

(art. 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

Les agents contractuels bénéficient de conditions de réemploi qui diffèrent selon le type de congé obtenu. Selon le cas, ils peuvent être réintégrés dans leur précédent emploi soit de droit, et au besoin en surnombre, soit sous réserve des nécessités du service.

Ces garanties sont applicables aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Dans ce dernier cas, le réemploi n'est prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Le réemploi peut être subordonné à la présentation d'une demande préalable de l'agent en ce sens dans un délai de préavis déterminé. Pour rappel, la demande de réemploi à l'issue des congés octroyés sur le fondement des articles 15, 17 et 18 du décret du 15 février 1988 doit être présentée au moins trois mois avant le terme du congé. Pour le congé de mobilité prévu par l'article 35-2 du décret, le délai de préavis est de deux mois.

• Conditions applicables à l'issue des congés suivants :

- congé de maladie
- congé de grave maladie
- congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- congés de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption
- congé pour élever un enfant
- congé pour convenances personnelles
- congé pour création d'entreprise
- congé pour formation professionnelle
- congé de mobilité
- congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique
- congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou accomplir une période d'activité dans la réserve

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent et s'il remplit toujours les conditions requises, l'agent est réintégré dans son emploi précédent. À défaut, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents occupant un emploi fonctionnel, aux collaborateurs de cabinet et aux collaborateurs de groupes d'élus qui ont bénéficié d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour création d'entreprise*.

• Conditions applicables à l'issue d'un congé parental :

L'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son emploi précédent ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

• Conditions applicables à l'issue d'un congé pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou pour mandat parlementaire :

L'agent est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

• Conditions applicables à l'issue d'un congé de présence parentale :

L'article 14-2 du décret du 15 février 1988 prévoit que l'agent bénéficiaire d'un congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement « dans les conditions de réemploi définies à l'article 33 », sans autres précisions. Cette rédaction ambiguë pose une difficulté : en effet, elle ne permet pas d'identifier parmi les différentes modalités de réintégration prévues par cet article, lesquelles sont applicables à l'issue d'un tel congé.

* Il s'agit des agents recrutés sur le fondement des articles 47, 110 et 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

agents recrutés pour occuper un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 par contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Les procédures relatives au licenciement et au reclassement ont été présentées dans la première partie du dossier consacré aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels, publiée dans le numéro des *IAJ* de février 2016, à laquelle il convient de se reporter pour plus de détails sur ce point. Le schéma proposé page 9, présente de manière synthétique les différentes situations envisageables à l'issue des congés pour raison de santé.

Concernant le constat de l'incapacité physique définitive à la reprise, on relèvera que l'article 13 du décret du 15 février 1988 prévoit désormais un avis rendu par

le médecin agréé. Toutefois, aucune précision n'est apportée concernant une éventuelle consultation du comité médical départemental. Le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'une telle consultation n'est prévue par le décret du 15 février 1988 que dans le seul cas où l'agent est placé en congé de grave maladie (33). Il en a conclu que ses dispositions n'imposent pas la consultation du comité médical dans les autres situations où un avis médical est requis à l'issue des congés pour raison de santé (34). Une clarification réglementaire serait donc utile sur ce point.

Le temps partiel

Une disposition est réintroduite au sein du décret du 15 février 1988 concernant le travail à temps partiel des agents

contractuels. Son nouvel article 21 prévoit que ces agents bénéficient d'un service à temps partiel dans les conditions définies aux titres II, III et IV du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, dont les dispositions sont elles-mêmes modifiées (35).

L'exigence d'une durée de service continu pour l'octroi du temps partiel sur autorisation ou du temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est supprimée. Dans ces deux cas, l'agent doit justifier d'une durée de service d'un an auprès de la collectivité qui l'emploie ou l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

■ Le calcul de l'ancienneté

L'ouverture de certains droits des agents contractuels est soumise à des conditions d'ancienneté. Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 procède à une clarification des règles de calcul de l'ancienneté et de la prise en compte de certaines périodes de congé comme du service effectif. En effet, la durée de service doit s'entendre en principe comme une période d'activité effective de l'agent. Toutefois, les dispositions réglementaires assimilent certains congés à du travail effectif pour le décompte de l'ancienneté (36).

On relèvera tout d'abord que divers avantages liés à l'ancienneté sont désormais recensés par les articles 27 et 28 du décret du 15 février 1988. Il s'agit ainsi de :

- la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération,
- l'ouverture des droits liés à la formation,
- le recrutement par la voie des concours internes,
- la détermination du classement d'échelon des lauréats des concours,
- l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV du décret du 15 février 1988.

L'article 17 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 soumet l'obtention du service à temps partiel, lorsqu'une condition de durée de service est prévue, aux mêmes modalités de décompte de l'ancienneté.

et des collectivités territoriales relative aux modifications du décret du 15 février 1988 introduites par le décret du 24 décembre 2007.

■ Les périodes prises en compte

Les congés pris en compte dans le décompte de l'ancienneté ou de la durée de service requise pour ces avantages sont les suivants :

- les congés annuels ;
- les congés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption pendant lesquels l'agent conserve tout ou partie de son traitement (37) ;
- les congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle ou pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé pour événements familiaux ;

(33) Il est par ailleurs rappelé que l'article 12 du décret du 15 février 1988 permet à l'administration de soumettre l'agent pendant une période de congé à un contrôle effectué par un médecin agréé. En cas de contestation des conclusions du médecin, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

(34) Cour administrative d'appel de Versailles, 6 octobre 2015, req. n°13VE02369 ; Cour administrative d'appel de Nancy, 16 octobre 2014, req. n°13NC02252.

(35) Article 62 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

(36) Voir en ce sens la circulaire du 16 juillet 2008 du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer

(37) Congés prévus par les articles 7 à 10 du décret du 15 février 1988.

- le congé pour accomplissement des obligations du service national
- les congés pour effectuer une période d'instruction militaire ou accomplir une période d'activité dans la réserve.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi pour l'ouverture des divers droits à congés et l'obtention d'un service à temps partiel. Il s'agit par exemple des congés pour raisons de santé non rémunérés prévus par l'article 11 du décret du 15 février 1988, des congés pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise. Dans ce cas, le décompte de l'ancienneté est simplement suspendu (38).

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein, conformément à l'article 15 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004.

S'agissant du congé parental, l'article 14 du décret du 15 février 1988 prévoit désormais que sa durée est prise en compte selon des modalités similaires à celles prévues pour les fonctionnaires. Ainsi, la durée du congé parental est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour les avantages ci-dessus énumérés comme suit :

- dans sa totalité la première année
- pour moitié les années suivantes.

Des dispositions transitoires ont été prévues par l'article 56 du décret du 29 décembre 2015. La prolongation du congé parental ne peut être prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois au 1^{er} janvier 2016.

(38) On peut également relever que les dispositions relatives à la détermination du préavis applicable lors de la démission ou du licenciement et au calcul de l'indemnité de licenciement prévoient les mêmes modalités de décompte de l'ancienneté.

(39) Ce congé n'est désormais ouvert qu'aux agents recrutés sous CDI.

■ Le décompte de l'ancienneté

L'article 30 du décret du 15 février 1988 précise que l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe lorsqu'il s'agit d'apprécier la durée du service requise pour obtenir :

- un congé de grave maladie,
- un congé parental,
- un congé pour élever un enfant,
- un congé pour convenances personnelles (39)
- un congé pour création d'entreprise.

La condition de durée de service continu est en revanche supprimée par le décret du 29 décembre 2015.

En outre, les dispositions applicables au décompte de l'ancienneté peuvent permettre selon le cas de prendre en compte soit l'ensemble des services accomplis par l'agent auprès de la collectivité qui l'emploie, soit les seuls services correspondant au contrat en cours.

Ces conditions sont précisées par les articles 28 et 29 du décret du 15 février 1988.

• Pour les agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV du décret du 15 février 1988 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

• Pour les agents recrutés en application des articles 3, 3-1, 3-2, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés de maladie, pour

accident du travail ou maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits aux autres congés est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

• Pour les agents maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139 bis de la loi du 26 janvier 1984

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres II, III et IV du décret du 15 février 1988 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas :

- quatre mois si l'interruption a été volontaire,
- un an si elle a été involontaire.

Toutefois, il est tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

Les services accomplis avant un licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire ne sont en revanche jamais pris en compte.

• Pour les agents recrutés à la suite d'un transfert d'activité en application de l'article L. 1224-3 du code du travail

L'article 29-1 du décret du 15 février 1988 n'est pas modifié. Pour rappel, il prévoit que les services effectués auprès de l'employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à congés et à formation et l'obtention d'un service à temps partiel, à des services accomplis auprès de la personne publique qui a repris ladite activité.

■ La discipline

L'article 36-1 du décret du 15 février 1988 est complété pour prévoir la consultation de la commission consultative paritaire en matière disciplinaire. Cette instance sera compétente pour rendre un avis lorsque l'autorité territoriale envisage de prononcer l'une des sanctions suivantes :

- une exclusion temporaire des fonctions
- Pour mémoire, une telle sanction peut être prononcée pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour ceux recrutés pour une durée indéterminée.

- le licenciement

Le licenciement pour motif disciplinaire intervient sans préavis ni indemnité de licenciement.

Les autres sanctions applicables aux agents contractuels, à savoir l'avertissement et le blâme, ne nécessiteront pas la saisine de la CCP.

On peut ici encore relever une logique similaire à celle prévue pour les fonctionnaires pour lesquels seules les sanctions les plus graves, au-delà du premier groupe, sont en effet soumises à la consultation du conseil de discipline.

Il convient enfin de noter que l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précise que les CCP devront connaître des décisions de sanction et de licenciement des agents recrutés en application de l'article 3-3 de la même loi. L'article 36-1 du décret du 15 février 1988 n'apporte en revanche aucune précision s'agissant des agents concernés.

■ Les commissions consultatives paritaires (CCP)

L'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique pour prévoir la création de commissions consultatives paritaires qui seront compétentes à l'égard des agents contractuels territoriaux.

Cet article précise que le décret pris pour son application, c'est-à-dire le décret n°88-145 du 15 février 1988, doit fixer « les conditions dans lesquelles des commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion dans les condi-

tions fixées à l'article 28 connaissent des questions individuelles résultant de l'application des alinéas précédents, des décisions de mutation interne à la collectivité ou l'établissement, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3 ».

Le champ de compétences des CCP a été précisé sur certains points par le décret du 29 décembre 2015. Il complète en effet les dispositions du décret du 15 février 1988 pour prévoir des cas de saisine, présentés dans les développements qui précèdent.

Il faut cependant noter que ces commissions n'ont pour l'heure pas été mises en place. Des dispositions réglementaires doivent en effet préciser les règles de composition, d'élection et de fonctionnement de ces instances paritaires. Un projet de décret devait être soumis pour avis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) en juillet 2014, mais ce texte avait été retiré par le gouvernement qui avait alors annoncé sa réécriture, après une révision législative de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, actuellement en cours d'examen, pourrait opérer les modifications attendues. ■

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions d'exercice du télétravail dans les trois fonctions publiques.

L'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012⁽¹⁾ a introduit le principe selon lequel les fonctionnaires et les agents publics non fonctionnaires des trois fonctions publiques peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, tel qu'il est défini par le premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail.

L'exercice des fonctions selon cette modalité, qui implique l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, repose sur un principe de volontariat et de réversibilité. Le bénéfice du télétravail est accordé sur demande du fonctionnaire, et il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016, publié au *Journal officiel* du 12 février 2016, précise les conditions de mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques et la magistrature.

⁽¹⁾ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique. Cette loi a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'avril 2012.

Il entre en vigueur le 13 février 2016, lendemain de sa publication.

La note de présentation du projet de décret précise que ce texte tient compte, dans la définition des grands principes applicables, des retours des expérimentations déjà conduites dans de nombreuses administrations, notamment pour définir la quotité ou la procédure applicable à la demande d'autorisation de télétravail.

Pour des précisions complémentaires, il est possible de se référer au guide d'information sur le télétravail, réalisé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP), qui suggère des préconisations sur les principes et procédures à suivre ⁽²⁾.

Les principes

Reprenant la définition du code du travail, l'article 2 du décret désigne le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient également pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et

⁽²⁾ Ce guide est disponible en ligne sur le site internet www.fonction-publique.gouv.fr

de la communication. Le télétravail peut être exécuté au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Le texte précise que les périodes d'astreinte, c'est-à-dire le temps pendant lequel l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est cantonné à son domicile ou à proximité, afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, si son employeur le lui demande (3), ne constituent pas des périodes de télétravail.

La mise en place du télétravail

En vertu de l'article 7 du décret, les modalités d'organisation du télétravail au sein de la collectivité ou de l'établissement sont fixées par une délibération de l'assemblée délibérante, prise après avis du comité technique compétent, qui détermine :

- les activités éligibles au télétravail,
- la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements,
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données,
- les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé,
- les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité,
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notam-

ment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci,

- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail,
- la durée de l'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail si elle est inférieure à un an.

Une décision prise après avis du comité technique (CT) peut préciser les conditions de mise en œuvre du télétravail pour chaque service.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) compétent est informé des avis rendus par le CT en matière de télétravail.

Les quotités de télétravail

La quotité des fonctions susceptibles d'être exercées en télétravail sur une période hebdomadaire est encadrée par les limites suivantes, prévues par l'article 3 du décret :

- trois jours maximum par semaine de télétravail (au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels mis à disposition par l'administration),
- deux jours minimum par semaine de présence sur le lieu d'affectation.

Il est aussi possible d'apprécier ces seuils sur une base mensuelle.

Des quotités de télétravail dérogatoires peuvent être instaurées, pour une durée de six mois maximum, pour les agents dont l'état de santé le justifie, sur leur demande et après avis du médecin de prévention (4) ou du médecin du travail ; dans une telle hypothèse, le télétravail pourrait donc représenter plus de trois jours par semaine. Cette dérogation est renouvelable une fois.

(4) Pour rappel, selon l'article 11-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale : le médecin de prévention peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste

La procédure d'accès

La demande et les conditions d'autorisation

L'accès au télétravail doit être sollicité par écrit par l'agent. Sa demande précise les modalités d'organisation souhaitées et notamment les jours de la semaine télétravaillés ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le passage au télétravail exige donc une démarche volontaire de l'agent et ne peut lui être imposé.

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande au regard de la nature des fonctions, de l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, de la conformité des installations aux spécificités techniques exigées.

L'autorisation est accordée pour une durée d'un an maximum. Elle peut être assortie d'une période d'adaptation dont la durée ne peut excéder trois mois.

Elle est formalisée soit par un arrêté individuel (pour les fonctionnaires), soit par un avenant au contrat de travail (pour les agents contractuels) précisant :

- les fonctions de l'agent exercées dans le cadre du télétravail,
- le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail,
- les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent,
- les plages horaires durant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence à son cycle de travail ou à ses amplitudes horaires de travail habituelles,
- la date de prise d'effet de la période de télétravail et sa durée,
- le cas échéant, la durée de la période d'adaptation (3 mois maximum).

de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

(3) Article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

L'exercice des fonctions en télétravail peut prendre fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance de deux mois, sur demande écrite de l'administration ou de l'agent. Lorsque la fin anticipée de l'autorisation émane de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit pour des motifs liés aux nécessités du service. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

En cas de refus opposé à une demande initiale, ainsi que dans l'hypothèse où l'administration décide d'interrompre le télétravail avant le terme initialement prévu, la décision doit être précédée d'un entretien et dûment motivée.

L'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est renouvelable sur demande l'agent et par décision expresse de l'autorité territoriale, après avis du supérieur hiérarchique direct de l'agent précédé d'un entretien. Le refus de renouvellement doit être motivé.

En cas changement de fonctions, une nouvelle demande d'accès au télétravail doit être présentée par l'agent.

Les documents obligatoirement remis à l'agent

Lors de la notification de l'arrêté individuel ou de la signature de l'avenant au contrat de travail, l'autorité administrative doit remettre à l'agent (5) :

- un document d'information relatif à sa situation individuelle (voir ci-dessous),
- une copie des règles fixées par la délibération précitée fixant les modalités d'organisation du télétravail,
- un document rappelant les droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Le document individuel d'information a pour objet de préciser à l'agent les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, et notamment :

- la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- la nature des équipements mis à sa disposition dans le cadre du télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique.

Les droits et obligations

L'article 6 du décret précise que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que ceux exerçant leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.

L'employeur local doit assumer les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci.

On signalera que le guide établi par la DGAFP préconise d'insérer dans le document individuel destiné à l'agent des précisions complémentaires, relatives notamment à :

- l'interdiction de faire sous-traiter les travaux confiés par l'administration ;
- la confidentialité des informations obtenues ou recueillies à l'occasion des missions et l'interdiction de leur utilisation à des fins personnelles ;

– l'obligation de réserver l'exclusivité de ses services à sa hiérarchie donneuse d'ordre ;

– le respect des dispositions législatives relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

– la définition des responsabilités du télétravailleur : observation des règles d'utilisation prévues par le service et les constructeurs (bruit, luminosité, chaleur), interdiction d'utilisation à des fins étrangères au service, maintien du lieu de travail dans un état adéquat, accès des équipes de maintenance ;

– le principe du remplacement du matériel par l'administration en cas de vol, sachant par ailleurs que toute fausse déclaration de l'agent entraîne sa responsabilité pénale ;

– les frais supportés par le télétravailleur (loyer, chauffage, électricité, nettoyage, assurance immobilière) et les dépenses imputables au service (abonnement au titre des télécommunications, communications, maintenance, assurance du matériel).

Enfin, en matière de protection des conditions de travail, on indiquera que l'article 12 du décret complète l'article 40 du décret du 10 juin 1985 (6) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive afin de permettre à la délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), d'effectuer des visites sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Le texte précise que dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, la visite doit au préalable recueillir l'accord écrit de l'intéressé. ■

(5) Article 8 II du décret du 11 février 2016.

(6) Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la

médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

L'essentiel pour comprendre le statut de la fonction publique territoriale



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial

Rédigé par des experts*, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la fonction publique territoriale.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 10 €

L'aménagement des dispositions statutaires relatives aux sapeurs-pompiers professionnels

Plusieurs textes, publiés au *Journal officiel* du 31 janvier 2016, apportent des aménagements à la réforme des cadres d'emplois de la filière des sapeurs-pompiers professionnels intervenue en avril 2012 ⁽¹⁾.

Ces modifications, qui prennent effet au 1^{er} février 2016, résultent :

- du décret n° 2016-75 du 29 janvier 2016 modifiant plusieurs décrets statutaires relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels,
- du décret n° 2016-76 du 29 janvier 2016 modifiant le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels,
- du décret n° 2016-77 du 29 janvier 2016 modifiant plusieurs décrets relatifs aux concours des sapeurs-pompiers professionnels.

Un arrêté du 18 janvier 2016, publié au *Journal officiel* du 26 janvier 2016, modifie par ailleurs l'arrêté du 2 août 2001 relatif aux concours professionnels de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

À titre principal, les aménagements introduits concernent les conditions d'accès au concours interne de recrutement dans les cadres d'emplois et l'échéancier de la période transitoire accompagnant la réforme de 2012. Pour rappel, cette période avait pour objet de permettre aux services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) d'amener les personnes qui disposent des qualifications correspondant aux emplois exercés par les titulaires du grade supérieur à accéder à ce grade supérieur, avant la fin de la période transitoire ⁽²⁾.

Les cadres d'emplois de catégories A et B

■ Les capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels

L'article 1^{er} du décret n°2016-75 du 29 janvier 2016 modifie tout d'abord le décret n°2001-682 du 30 juillet 2001

⁽¹⁾ Se reporter aux dossiers consacrés à cette réforme dans les numéros des *IAJ* de juin et juillet 2012.

⁽²⁾ Note d'information du 23 décembre 2013 relative à l'interprétation des textes statutaires issus de la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

Les modifications relatives au concours interne

Jusqu'à présent, l'article 6 2° du statut particulier distinguait, pour l'accès au concours interne de recrutement au grade de capitaine de sapeurs pompiers professionnels, les fonctionnaires, agents publics et militaires, d'une part, et les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, d'autre part, pour lesquels des conditions spécifiques étaient exigées.

La nouvelle rédaction ne prévoit plus de mode d'accès spécifique pour les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels. En revanche, pour accéder au concours, les fonctionnaires et agents publics, ou militaires, doivent désormais justifier, entre autres exigences, d'une qualification de chef de groupe de sapeur-pompier professionnel ou reconnue équivalente par la commission compétente.

Parallèlement, un arrêté du 18 janvier 2016 modifie les dispositions de l'arrêté du 2 août 2001 relatif aux concours de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels en ce qui concerne notamment la composition du dossier à fournir pour participer au concours et la nature des épreuves d'admissibilité et d'admission.

Le dispositif transitoire d'accès au cadre d'emplois

L'article 3 du décret n°2012-523 du 20 avril 2012 (3) prévoyait un dispositif transitoire privilégiant l'accès au grade de capitaine par concours, notamment interne, par rapport à l'accès par la voie de la promotion interne. Ce dispositif courrait du 1^{er} mai 2012 au 30 avril 2017 au plus tard. Cette mesure est principalement destinée « à favoriser le recru-

tement au grade de capitaine des lieutenants recrutés, sous l'empire des précédents statuts, au niveau baccalauréat + 3 ans et qui auront fait la preuve, dans les grades de lieutenant de 1^{re} classe et de lieutenant hors classe, d'un parcours qualifiant complet les préparant à l'exercice de nouvelles responsabilités de cadre A » (4).

L'article 6 du décret du 29 janvier 2016 modifie l'échéancier initialement fixé, lequel s'établit désormais comme suit, pour la période restant à courir :

- Jusqu'au 31 décembre 2017, les capitaines sont recrutés par concours externe et interne dans les conditions suivantes :
 - un concours externe ouvert, pour 30 % au moins du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours, aux candidats titulaires, au 1^{er} janvier de l'année du concours, d'une licence, ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 (5) ;
 - un concours interne ouvert, pour 70 % au plus du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours, aux lieutenants de 1^{re} classe et lieutenants hors classe du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce cadre d'emplois au 1^{er} janvier de l'année du concours.

- Jusqu'au 31 décembre 2016, il ne peut être fait application des dispositions pérennes de recrutement dans le cadre d'emplois. Au titre de l'année 2017, les nominations opérées au titre de la promotion interne au choix doivent représenter 20 % du total des nominations opérées au titre de la promotion interne et des concours externe et interne présentés ci-dessus.

■ Le cadre d'emplois des lieutenants

L'article 5 du décret n°2016-75 du 29 janvier 2016 apporte des modifications similaires au décret n°2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Les modifications relatives aux concours internes

Le nouveau texte uniformise les conditions de candidature à ces concours pour tous les fonctionnaires, agents publics et militaires, et ne distingue plus comme auparavant des voies spécifiques aux sergents et adjudants (concours interne de lieutenant de 2^e classe) ou aux sapeurs-pompiers professionnels (concours interne de lieutenant de 1^{re} classe). Dorénavant, tous les candidats doivent justifier de quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours et être titulaires :

- pour l'accès au grade de lieutenant de 2^e classe, d'une qualification de chef d'agrès tout engin de sapeur-pompier professionnel, ou d'une qualification reconnue comme équivalente.
- pour l'accès au grade de lieutenant de 1^{re} classe, d'une qualification d'équipier de sapeurs-pompiers professionnels, ou d'une qualification reconnue comme équivalente.

Le stage

La durée maximale de la prolongation de stage prononcée lorsque l'Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers professionnels n'a pu, au cours de l'année de stage, dispenser au stagiaire sa formation d'intégration et de professionnalisation est ramenée d'un an à neuf mois.

Il en va de même du stage complémentaire susceptible d'être accordé en cas d'échec du stagiaire aux épreuves de contrôle sanctionnant la formation d'intégration et de professionnalisation,

(3) Décret n°2012-523 du 20 avril 2012 modifiant le décret n°2001-682 du 30 juillet 2001 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels

(4) Circulaire du 15 janvier 2013 du ministère de l'intérieur relative à la modernisation de la filière des sapeurs-pompiers professionnels

(5) Décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour

se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

dont la durée maximale est elle aussi ramenée à neuf mois.

L'avancement de grade

Une nouvelle rédaction des articles 14 et 15 du statut particulier modifie les conditions d'avancement aux grades de lieutenant de 1^{re} classe et de lieutenant hors classe.

Jusqu'à présent, pour être promu au grade de lieutenant de 1^{re} classe par inscription au choix au tableau annuel d'avancement, après avis de la commission administrative paritaire (CAP), les lieutenants de 2^e classe devaient notamment justifier d'un an au moins dans le 6^e échelon. Ils doivent désormais avoir atteint le 7^e échelon de leur grade et, comme précédemment, justifier d'au moins cinq ans de service effectifs dans ce grade au 1^{er} janvier de l'année du tableau.

S'agissant de l'avancement au grade de lieutenant hors classe après sélection par examen professionnel, le texte exige désormais que les lieutenants de 1^{re} classe aient atteint au moins le 6^e échelon de leur grade (au lieu de deux ans dans le 5^e échelon auparavant). Ils doivent en outre, comme antérieurement, justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.

Les dispositifs provisoires de promotion interne et d'avancement de grade

Les mesures provisoires de promotion interne et d'avancement de grade, prévues par les articles 26 et 27 du statut particulier, dont l'application devait s'échelonner jusqu'au 30 avril 2019 au plus tard, sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2019.

• La promotion interne

Jusqu'au 31 décembre 2019, le grade de lieutenant de 2^e classe est accessible par promotion interne sur examen professionnel ouvert :

– aux adjudants occupant, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée, certains emplois limitativement énumérés (6),

– aux adjudants ayant été admis aux concours professionnels d'accès au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels organisés jusqu'au 1^{er} janvier 2002 et justifiant d'au moins dix ans de services effectifs en qualité de sous-officier au 31 janvier 2012.

La période durant laquelle est suspendue l'application des dispositions pérennes de promotion interne – promotion au choix et quota de nomination – prévues respectivement par les articles 6 et 4 du statut particulier, est prolongée au plus tard jusqu'au 31 décembre 2017 (au lieu du 30 avril 2017). Le dispositif pérenne redevient applicable avant ce terme si l'ensemble des sous-officiers éligibles au dispositif transitoire ont été promus au grade de lieutenant de 2^e classe.

Un nouvel article 26-1 précise que les lieutenants de 2^e classe recrutés au titre du dispositif transitoire sont nommés stagiaires pour une durée d'un an par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du SDIS. Ils sont classés et, le cas échéant, titularisés dans les conditions de droit commun.

• L'avancement de grade

Le dispositif provisoire permettant aux lieutenants de 2^e classe d'être promus au grade de lieutenant de 1^{re} classe, par sélection au choix, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard (7).

Depuis le 1^{er} janvier 2014 et désormais jusqu'au 31 décembre 2019, le nombre d'agents inscrits sur le tableau d'avancement après sélection sur examen professionnel doit être, pour chaque SDIS, au moins égal à 50 % du nombre total des agents susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement (avancements au choix + après examen professionnel (8)).

(6) Sont concernés les adjudants occupant l'emploi de chef de groupe, de chef de salle, de chef de service ou de chef de centre d'incendie et de secours.

(7) Ce dispositif provisoire est ouvert aux lieutenants de 2^e classe occupant ou ayant occupé les emplois de chef de centre, d'adjoint au chef de centre, de chef de service, d'adjoint au chef de service, d'officier prévention, d'officier prévision ou d'officier formation.

Lorsqu'aucune promotion n'a été prononcée au titre d'une année par défaut de candidat admis à l'examen professionnel, des avancements de grade au choix peuvent être prononcés.

Le dispositif provisoire cesse de s'appliquer avant le 31 décembre 2019 si l'ensemble des lieutenants éligibles à une promotion au choix ont été promus au grade de lieutenant de 1^{re} classe.

Les cadres d'emplois de catégorie C

Les articles 3 et 4 du décret n°2016-75 du 29 janvier 2016 modifient les décrets n°2012-520 et n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier, respectivement, du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels et du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

■ Les missions des membres des cadres d'emplois

L'article 2 du statut particulier des sapeurs et caporaux est complété afin d'autoriser les sapeurs de 2^e et 1^{re} classe, ainsi que les caporaux et les caporaux-chefs à participer au fonctionnement des salles opérationnelles en tant qu'opérateur ou chef opérateur.

Des dispositions similaires sont introduites à l'article 2 du statut particulier des sous-officiers permettant aux membres du cadre d'emplois d'exercer les fonctions d'adjoint au chef de salle opérationnelle.

■ L'accès au grade de sergent par concours interne (cadre d'emplois des sous-officiers)

Les conditions particulières d'accès des caporaux et caporaux-chefs au concours interne de recrutement au grade de

(8) Article 14 du statut particulier.

sergent de sapeurs-pompiers professionnels sont supprimées. Les intéressés doivent désormais remplir les mêmes conditions que les autres fonctionnaires et agents publics candidats à ce même concours.

Selon la nouvelle rédaction de l'article 4 du statut particulier, les fonctionnaires et agents publics doivent justifier d'au moins quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours et être titulaires d'une qualification de chef d'équipe de sapeurs-pompiers professionnels ou reconnue comme équivalente par la commission compétente.

■ Les dispositions diverses et transitoires

Les dispositifs transitoires de promotion interne et d'avancement de grade prévus par les articles 22 et 23 du statut particulier des sous-officiers de sapeurs pompiers professionnels, et par l'article 21 du statut particulier des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels, font l'objet d'une réécriture afin de prendre en compte de nouvelles échéances. Le texte prévoit par ailleurs le maintien de l'indemnité de responsabilité pour les caporaux, sous certaines conditions.

La promotion interne au grade de sergent (cadre d'emplois des sous-officiers)

La mesure transitoire de promotion interne est étendue jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard (au lieu du 30 avril 2019).

Jusqu'au 31 décembre 2019, le grade de sergent est accessible :

- par voie de promotion interne au choix, après avis de la CAP, aux caporaux et caporaux-chefs détenteurs des unités de valeur validant la formation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et occupant ou ayant occupé durant trois ans l'emploi correspondant.
- par voie de promotion interne après examen professionnel, aux caporaux et caporaux-chefs justifiant :

- soit de quatre ans dans leur grade ou dans ces deux grades et de la formation de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe,
- soit de cinq ans dans leur grade ou dans ces deux grades.

Les nominations après examen professionnel doivent représenter 40 % au plus du total des nominations au titre des deux dispositifs provisoires de promotion interne (au choix et après examen professionnel).

Les dispositions pérennes de promotion interne fixées par l'article 5 du statut particulier ne sont pas applicables avant le 1^{er} janvier 2020, sauf si l'ensemble des caporaux et des caporaux-chefs éligibles au dispositif transitoire ont été promus.

L'avancement de grade

• L'avancement au grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels (cadre d'emplois des sous-officiers)

Jusqu'au 31 décembre 2019, les sergents de sapeurs-pompiers professionnels peuvent être promus au grade d'adjudant sous réserve qu'ils justifient de six ans de services effectifs dans leur grade et de la qualité de titulaire de la formation d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès tout engin depuis au moins cinq ans.

Le dispositif de droit commun d'avancement de grade au choix, prévu à l'article 13 du statut particulier, n'est pas applicable jusqu'au 31 décembre 2019, sauf si au sein du SDIS, tous les sergents éligibles à l'avancement dérogatoire ont été promus dans le grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels.

• L'avancement au grade de caporal-chef (cadre d'emplois des sapeurs et caporaux)

Pour rappel, l'article 21 du statut particulier des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels prévoit que les fonctionnaires relevant de l'ancien cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers intégrés dans le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux au grade de caporal

peuvent être promus dans le grade de caporal-chef dès lors qu'ils justifient de cinq ans de services effectifs dans leur grade au 31 décembre de l'année de l'avancement.

Ce dispositif, qui devait prendre fin le 30 avril 2019, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2019.

Le nombre de nominations prononcées chaque année, après avis de la CAP, est égal à un taux de 25 % pour l'année 2016, 22 % pour l'année 2017, et 14 % pour les années 2018 et 2019, appliqué à l'effectif du grade de caporal remplissant les conditions pour bénéficier de l'avancement dérogatoire.

Jusqu'au 31 décembre 2019, le dispositif pérenne d'avancement de grade prévu par l'article 13 du statut particulier n'est pas applicable sauf si, au sein du SDIS, l'ensemble des caporaux éligibles à l'avancement dérogatoire ont été promus au grade de caporal-chef.

Le maintien de l'indemnité de responsabilité

Les caporaux et les caporaux-chef ayant validé la formation requise avant le 31 décembre 2012 peuvent occuper, jusqu'au 31 décembre 2019, l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et continuer, sur cette période, à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité correspondante.

Les caporaux nommés caporaux-chef ayant validé la formation de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe avant le 31 décembre 2012 bénéficient de dispositions similaires. Après leur nomination, ils peuvent continuer à occuper l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe jusqu'au 31 décembre 2019 et à percevoir, à titre personnel, l'indemnité de responsabilité correspondante.

.../...

La liste des emplois opérationnels et l'indemnité de responsabilité

Le décret n°2016-76 du 29 janvier 2016 actualise le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels sur plusieurs points.

L'article 2 du décret introduit les emplois « de salle opérationnelle » dans le tableau annexé dressant la liste des emplois opérationnels et d'encadrement que les sapeurs-pompiers professionnels ont vocation à occuper en fonction de leur grade.

Dans le prolongement, le tableau relatif aux emplois à responsabilités particulières pouvant donner lieu au versement de l'indemnité de responsabilité prévue par l'article 6-4 du décret est complété, afin de permettre aux sapeurs-pompiers intervenant en salle opérationnelle de bénéficier de cette indemnité.

Il est rappelé que cette indemnité, variable en fonction du grade et de l'emploi, est calculée sur la base du taux fixé par le tableau appliqué au traitement indiciaire brut moyen de chaque grade concerné. L'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité sont fixés par un arrêté du 20 avril 2012.

Ces tableaux sont reproduits pages 23 à 26.

À titre transitoire, les sapeurs-pompiers professionnels qui occupaient un emploi opérationnel et d'encadrement et qui bénéficiaient, au titre des responsabilités particulières qu'ils exerçaient, d'une indemnité de responsabilité ne correspondant pas à leur grade, par référence au tableau de concordance et au tableau annexés au décret du 25 septembre 1990, peuvent continuer à occuper cet emploi et à percevoir cette indemnité à titre personnel, dans le SDIS où ils servent, pendant une durée maximale de sept ans (9).

Par ailleurs, une modification apportée à l'article 6-6 du décret précise que le plafond de l'indemnité de logement, pour les officiers, sous-officiers ou gradés, s'établit au double de l'indemnité d'un sapeur de « 1^{re} classe » 1^{er} échelon.

La mise en conformité des décrets relatifs aux concours

Le décret n°2016-77 du 29 janvier 2016 actualise les décrets relatifs aux concours afin de prendre en compte les nouvelles dispositions réglementaires relatives aux conditions générales de recrutement et

d'avancement de grade issues du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 (10) et supprime l'obligation de délivrance d'un certificat médical par un médecin de sapeurs pompiers professionnels pour l'accès aux concours.

À ce titre, sont modifiés dans les mêmes termes :

- le décret n°2012-727 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des concours prévus aux articles 5 et 8 du décret n°2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels,
- le décret n°2012-728 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des concours prévus à l'article 5 du décret n°2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels,
- le décret n°2012-730 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des concours prévu à l'article 4 du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels. ■

(9) Article 8 du décret n°2012-519 du 20 avril 2012 modifiant le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels dans sa rédaction issue de l'article 2 du décret n°2016-75 du 29 janvier 2016 modifiant plusieurs décrets statutaires relatifs aux sapeurs pompiers professionnels.

(10) Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. Ce nouveau dispositif a été commenté dans le numéro des *IAJ* de septembre 2013.

Tableau de concordance

Grade	Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés
Sapeur de 2 ^e ou 1 ^{re} classe	Équipier
	Opérateur de salle opérationnelle
Caporal et caporal-chef	Chef d'équipe
	Chef opérateur de salle opérationnelle
Sergent	Chef d'agrès une équipe
	Adjoint au chef de salle opérationnelle
Adjudant	Chef d'agrès tout engin
	Adjoint au chef de salle opérationnelle
	Sous-officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10</i>)
Lieutenant de 2 ^e classe	Officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10</i>)
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Officier expert
Lieutenant de 1 ^{re} classe	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de SPP inférieur ou égal à 9</i>)
	Officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10</i>)
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Officier expert
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Adjoint au chef de service
	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de SPP supérieur à 9</i>)
Lieutenant hors classe	Adjoint au chef de groupement
	Chef de service (<i>effectif d'agents inférieur ou égal à 5</i>)
	Officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10</i>)
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Officier expert
	Adjoint au chef de service
Capitaine	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de SPP supérieur à 20</i>)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de service (<i>effectif d'agents supérieur à 5</i>)
	Officier de garde
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de colonne
Commandant	Officier expert
	Adjoint au chef de service
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de SPP supérieur à 30</i>)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de groupement
	Adjoint au chef de service
	Chef de service (<i>effectif d'agents supérieur à 30</i>)
	Directeur départemental adjoint

(suite du tableau au verso)

Lieutenant-colonel	Chef de site
	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de SPP supérieur à 100</i>)
	Chef de groupement
	Chef de service (<i>effectif d'agents supérieur à 50</i>)
	Directeur départemental adjoint
	Directeur départemental
Colonel	Chef de site
	Chef de groupement
	Directeur départemental adjoint
	Directeur départemental

Indemnité de responsabilité prévue à l'article 6-4 du décret du 25 septembre 1990

Grade	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen (en %)
Sapeur de 2^e ou 1^{re} classe	Équipier	6
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5
Caporal et caporal-chef	Équipier	6
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5
	Chef d'équipe	8,5
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10
Sergent	Chef d'équipe	8,5
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10
	Chef d'agrès une équipe	13
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
Adjudant	Chef d'agrès une équipe	12
	Chef d'agrès tout engin	13
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
	Sous-officier de garde	16
Lieutenant de 2^e classe	-	13
	Officier de garde	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20
	Officier expert	20
	Chef de centre d'incendie et de secours	22
Lieutenant de 1^{re} classe	-	13
	Officier de garde	16
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Officier expert	20
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20
	Adjoint au chef de service	20
	Chef de centre d'incendie et de secours	22
	Adjoint au chef de groupement	22
	Chef de service	22
Lieutenant hors classe	-	13
	Officier de garde	16
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Officier expert	20
	Adjoint au chef de service	20

(suite du tableau page suivante) --

	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20
	Chef de centre d'incendie et de secours	22
	Adjoint au chef de groupement	22
	Chef de service	22
Capitaine	-	13
	Officier de garde	15
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	17
	Chef de colonne	20
	Officier expert	21
	Adjoint au chef de service	21
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	21
	Chef de centre d'incendie et de secours	23
	Adjoint au chef de groupement	23
	Chef de service	23
Commandant	Chef de colonne	15
	Chef de site	15
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	18
	Chef de centre d'incendie et de secours	30
	Adjoint au chef de groupement	33
	Chef de groupement	35
	Adjoint au chef de service	22
	Chef de service	30
	Directeur départemental adjoint	36
Lieutenant-colonel	Chef de site	15
	Chef de centre d'incendie et de secours	30
	Chef de groupement	33
	Chef de service	30
	Directeur départemental adjoint	35
	Directeur départemental	39
Colonel	Chef de site	15
	Chef de groupement	32
	Directeur départemental adjoint	33
	Directeur départemental	34
Infirmier	-	16
	Groupement	20
Infirmier principal et infirmier-chef	-	16
	Groupement	20
	Chefferie	22
Infirmier d'encadrement	-	16
	Groupement	24
	Chefferie	31
Médecin de 2^e classe et pharmacien de 2^e classe	-	24
	Groupement	27 à 31 (*)
	Médecin-chef adjoint	31 à 33 (*)
	Pharmacien gérant PUI	31 à 34 (*)
	Pharmacien-chef	31 à 34 (*)
Médecin de 1^{re} classe et pharmacien de 1^{re} classe	-	24
	Groupement	27 à 31 (*)
	Médecin-chef adjoint	31 à 33 (*)
	Pharmacien gérant PUI	31 à 34 (*)
	Médecin-chef et pharmacien-chef	31 à 34 (*)
Médecin hors classe et pharmacien hors classe	-	24
	Groupement	27 à 31 (*)
	Médecin-chef adjoint	31 à 33 (*)
	Pharmacien gérant PUI	31 à 34 (*)
	Médecin-chef et pharmacien-chef	31 à 34 (*)

(suite du tableau page suivante) --

Médecin de classe exceptionnelle et pharmacien de classe exceptionnelle	-	24
	Groupement	27 à 31 (*)
	Médecin-chef adjoint	31 à 33 (*)
	Pharmacien gérant PUI	31 à 34 (*)
	Médecin-chef et pharmacien-chef	31 à 34 (*)

SPP : sapeurs-pompiers professionnels.

CTA : centre de traitement de l'alerte.

CODIS : centre opérationnel départemental d'incendie et de secours.

PUI : pharmacie à usage intérieur.

(*) Selon l'importance du département.

Références

Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel*.

Assurance chômage / Convention chômage 2014 Intermittent du spectacle Mesures pour l'emploi / Apprentissage

Arrêté du 19 février 2016 relatif à l'agrément de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions.

(NOR : ETSD1604695A).

J.O., n°50, 28 février 2016, 106 p.

L'assiette du différé d'indemnisation spécifique est modifiée. 42 textes modifiés figurent en annexe : la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, le règlement général qui lui est annexé, les onze annexes au règlement général, les vingt-six accords d'application pris pour l'application de ce règlement et l'accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public.

Bulletin de paie

Décret n°2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie.

(NOR : ETST1527038D).

J.O., n°48, 26 février 2016, texte n°27.- 2 p.

Les articles R. 3243-1 et R. 3243-2 du code du travail qui fixent les informations devant figurer sur le bulletin de paie sont modifiés et simplifiés. Les lignes de cotisations relatives à la protection sociale sont regroupées par risque couvert et les autres contributions relevant de l'employeur sont regroupées en une seule ligne.

Ces dispositions peuvent être appliquées dès le 1^{er} mars 2016.

Arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail.

(NOR : INTB1604433A).

J.O., n°48, 26 février 2016, texte n°15.- 2 p.

L'arrêté donne deux modèles de présentation des cotisations et contributions sociales figurant sur le bulletin de paie selon la qualité de cadre ou de non cadre des salariés.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Décret n°2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

(NOR : RDFB1518886D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°98.- 9 p.

Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comporte trois grades et six domaines d'activité. Ils peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les offices publics de l'habitat, les laboratoires d'analyses et les établissements publics relevant de ces collectivités. Ils peuvent occuper l'emploi de directeur général des services techniques des communes ou des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) à fiscalité propre ou des emplois administratifs de direction. Ils exercent selon leur grade dans des collectivités ou établissements de différentes strates démographiques.

Le chapitre II du décret fixe les conditions de recrutement par concours ou après inscription sur une liste d'aptitude.

Le chapitre III fixe les modalités de nomination, de titularisation et de formation. La formation d'intégration pour les agents nommés après la réussite à un concours est de dix jours. Dans un délai de deux ans après leur nomination, les agents sont astreints à suivre une formation de professionnalisation

au premier emploi de cinq jours et au bout de deux ans, une formation de professionnalisation tout au long de la carrière de deux jours par période de cinq ans. Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, ils doivent suivre une formation de trois jours.

Le chapitre IV donne les échelons et les conditions d'avancement et le chapitre V les modalités de constitution initiale du cadre d'emplois.

Des dispositions transitoires sont prévues.

Le décret n°90-126 du 9 février 1990 est abrogé.

Décret n°2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs territoriaux.

(NOR : RDFB1518888D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°100.- 3 p.

Le décret n°90-127 du 9 février 1990 est abrogé.

Décret n°2016-206 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux.

(NOR : RDFB1530325D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°103.- 4 p.

Ce décret fixe les conditions de diplôme des candidats au concours externe sur titres, les options que comportent les concours ainsi que leur nature et leur contenu (chapitre I).

Le concours externe comporte une épreuve écrite d'admissibilité et deux épreuves orales d'admission et le concours interne trois épreuves écrites d'admissibilité et deux épreuves orales d'admission (chapitre II).

Le chapitre III fixe les modalités d'organisation des concours par les centres de gestion.

Une annexe donne la liste des spécialités et les options correspondantes.

Le décret n°90-722 du 8 août 1990 est abrogé.

Décret n°2016-207 du 26 février 2016 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

(NOR : RDFB1530327D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°104.- 2 p.

Ce décret fixe le contenu des épreuves des examens professionnels permettant aux techniciens territoriaux d'être inscrits sur la liste d'aptitude au cadre d'emplois d'ingénieur.

Les modalités d'ouverture, la composition du jury et les conditions de notation des épreuves sont détaillées.

Le décret n°2004-1014 du 22 septembre 2004 est abrogé.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur en chef

Décret n°2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

(NOR : RDFB1518882D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°97.- 9 p.

Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef comporte trois grades. Ils peuvent exercer leurs fonctions dans six

domaines différents dans les régions, départements et communes de plus de 40 000 habitants et les établissements territoriaux qui y sont assimilés ainsi que dans les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements.

Ils peuvent occuper l'emploi de directeur général des services techniques ou des emplois administratifs de direction.

Le chapitre II du décret fixe les conditions de recrutement par concours ou après inscription sur une liste d'aptitude.

Le chapitre III fixe les modalités de nomination, de titularisation et de formation. La formation initiale d'application comporte des sessions théoriques de six mois au moins et des stages pratiques. Dans un délai de deux ans après leur nomination, les agents sont astreints à suivre une formation de professionnalisation au premier emploi de cinq jours pour les agents recrutés en application de l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de trois mois pour ceux recrutés en application de l'article 39 de la même loi.

Le chapitre IV donne les échelons et les conditions d'avancement et le chapitre V les modalités de constitution initiale du cadre d'emplois.

Ce cadre d'emplois culmine à la hors échelle D.

Décret n°2016-202 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs en chef territoriaux.

(NOR : RDFB1518885D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°99.- 3 p.

Décret n°2016-204 du 26 février 2016 relatif à l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chef territoriaux.

(NOR : RDFB1530314D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°101.- 2 p.

La formation initiale des ingénieurs en chef est organisée par matières selon les fonctions exercées.

Les stages pratiques peuvent s'effectuer dans les services d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une entreprise ou au sein d'une administration de l'État. Ils peuvent également être effectués à l'étranger au sein d'un organisme équivalent.

Décret n°2016-205 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux.

(NOR : RDFB1530321D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°102.- 5 p.

Ce décret fixe les conditions de diplôme des candidats au concours externe sur titres, les options que comportent les concours ainsi que leur nature et leur contenu (chapitre I).

Les concours externe et interne comportent trois épreuves écrites d'admissibilité et trois épreuves orales d'admission (chapitre II).

Le chapitre III fixe les modalités d'organisation des concours par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Les annexes I et II donnent le contenu du dossier à fournir par les candidats.

Le décret n°90-722 du 8 août 1990 est abrogé.

Décret n°2016-208 du 26 février 2016 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

(NOR : RDFB1530328D).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°105.- 4 p.

L'examen de promotion interne au cadre d'emplois des ingénieurs en chef comporte l'examen du dossier du candidat au titre de l'épreuve d'admissibilité et un entretien avec le jury au titre de l'admission.

Les modalités de candidature et d'ouverture de l'examen, la composition du jury et les conditions d'établissement de la liste d'aptitude sont détaillées.

L'arrêté du 16 juillet 1990 est abrogé.

Une annexe donne le contenu du dossier de candidature.

Convention de gestion avec l'Unédic ou affiliation des collectivités à l'Unédic

Circulaire n°2016-02 du 11 janvier 2016 de l'Unédic relative au plafond des contributions à l'assurance chômage. Exercice 2016.- 5 p.

Le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale est fixé à 38 616 euros à compter du 1^{er} janvier 2016.

En conséquence, le plafond mensuel dans la limite duquel les contributions d'assurance chômage doivent être calculées est fixé à 12 872 euros et la limite supérieure des rémunérations soumises aux contributions d'assurance chômage à 154 464 euros pour l'année.

Cotisations au régime de retraite de la CNRACL Cotisations au régime de retraite

Décret n°2016-117 du 5 février 2016 relatif au reversement des cotisations d'assurance vieillesse aux assurés qui justifient d'une faible durée d'assurance.

(NOR : AFSS1529770D).

J.O., n°32, 7 février 2016, texte n°7.- 1 p.

Ce décret précise les conditions de reversement des cotisations d'assurance vieillesse aux assurés relevant d'un seul régime qui justifient d'une faible durée d'assurance. Les assurés qui ont validé une faible durée auprès d'un seul régime de retraite de base, quel qu'il soit, peuvent bénéficier, à leur demande, d'un reversement de cotisations d'assurance vieillesse en lieu et place d'une pension. La durée d'assurance maximale ouvrant droit à ce dispositif est de huit trimestres. Ce décret, pris pour l'application de l'article 44 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, s'applique aux assurés dont la pension de retraite prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cotisations sur les allocations pour perte d'emploi Contribution sociale généralisée Contribution pour le remboursement de la dette sociale

Circulaire n°2016-04 du 13 janvier 2016 de l'Unédic relative au relèvement du SMIC (métropole, Dom hors Mayotte et collectivités d'outre-mer) au 1^{er} janvier 2016. Précompte sécurité sociale, CSG, CRDS : Seuil d'exonération.- 5 p.

Malgré le relèvement du SMIC au 1^{er} janvier 2016, le seuil d'exonération du précompte de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale reste fixé à 49 euros.

Droit syndical

Circulaire du 20 janvier 2016 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.- 12 p.

(NOR : RDFB1602064C).

Cette circulaire abroge la circulaire du 25 novembre 1985 et détaille les règles applicables en matière de droits et moyens syndicaux conformément au décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014.

Ces dispositions concernent tous les fonctionnaires titulaires, stagiaires, les agents détachés ou mis à disposition ainsi que les agents contractuels de droit public ou de droit privé.

Elle détaille les conditions d'octroi de locaux syndicaux, d'accès aux technologies de l'information et de la communication, de tenue de réunions syndicales, d'affichage et de distribution de documents.

Les modalités de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ou de détachement pour l'exercice d'un mandat syndical et les conditions d'octroi d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de services sont également précisées. Cette circulaire a été mise en ligne sur le site internet circulaire.legifrance.gouv le 24 février 2016.

Filière police municipale

Arrêté du 19 février 2016 portant modification de l'arrêté du 2 août 2011 portant nomination à la commission consultative des polices municipales.

(NOR : INTD1603220A).

J.O., n°44, 21 février 2016, texte n°44.- 1 p.

Des maires représentant les communes employant des agents de police municipale et un représentant de la Fédération des personnels des services publics et de santé, Force ouvrière, sont remplacés.

Gouvernement

Décrets du 11 février 2016 relatifs à la composition du Gouvernement.

(NOR : HRUX1604444D).

J.O., n°36, 12 février 2016, texte n°1.- 3 p.

Il est mis fin, notamment, aux fonctions de M^{me} Marylise Lebranchu, ministre de la décentralisation et de la fonction publique. M^{me} Annick Girardin est nommée ministre de la fonction publique et M. Jean-Michel Baylet ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales.

Hygiène et sécurité Santé

Décret n°2016-88 du 1^{er} février 2016 portant publication de la convention n°187 de l'Organisation internationale du travail relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée à Genève le 15 juin 2006.

(NOR : MAEJ1524579D).

J.O., n°28, 3 février 2016, texte n°3.- 4 p.

La convention fixe les objectifs et la politique nationale des membres signataires qui doivent promouvoir un milieu de travail sûr et salubre.

Tout membre doit établir et réexaminer périodiquement avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives un système national et un programme national de sécurité et de santé au travail.

Le programme national doit, notamment, promouvoir le développement d'une culture de prévention et contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail.

Instruction n°DGS/RI1/DGOS/DGCS/2016/4 du 8 janvier 2016 du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes relative aux mesures de contrôle et de prévention de la grippe saisonnière.

(NOR : AFSP1600137J).

Site internet circulaire.legifrance.gouv, février 2016.- 36 p.

Cette instruction comporte sept fiches.

La fiche n°3 est consacrée à la vaccination et rappelle la stratégie de vaccination des professionnels de santé et de toute personne en contact régulier avec des sujets fragiles ainsi que les termes de la circulaire du 21 novembre 2014 relative à la vaccination des professionnels exerçant dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

La fiche n°4 contient les mesures d'hygiène à respecter, notamment dans les milieux communautaires et les structures accueillant du public.

L'annexe 1 donne la liste des personnes pour lesquelles la vaccination antigrippale est recommandée.

Ile-de-France

Décret n°2016-127 du 8 février 2016 relatif aux modalités de calcul du remboursement des frais de fonctionnement des services mis à disposition en application de l'article L. 5219-12 du code général des collectivités territoriales.

(NOR : RDFB1527900D).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°37.- 2 p.

Le remboursement des frais de fonctionnement du service mis à disposition entre les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris et la métropole du Grand Paris, d'une part, et entre ces établissements et les communes qui en sont membres, d'autre part, s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service défini par convention, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement qui correspond au nombre de fois où le bénéficiaire a eu recours au service.

Décret n°2016-127 du 8 février 2016 relatif aux modalités de calcul du remboursement des frais de fonctionnement des services mis à disposition en application de l'article L. 5219-12 du code général des collectivités territoriales (rectificatif).

(NOR : RDFB1527900Z).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°71.- 1 p.

Pour la métropole du Grand Paris, il faut lire chapitre IX au lieu de chapitre VII.

Mise à disposition / Auprès d'autres administrations ou organismes

Décret n°2016-102 du 2 février 2016 relatif aux conventions de mise à disposition de fonctionnaires ou d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales qui participent aux maisons de services au public ou qui les gèrent.

(NOR : RDFB1527032D).

J.O., n°29, 4 février 2016, texte n°30.- 2 p.

Par dérogation à certaines dispositions des décrets n°2008-580 du 18 juin 2008 et n°88-145 du 15 février 1988, la convention de mise à disposition de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels auprès des maisons de services au public peut prévoir, d'une part, le versement d'un remboursement calculé de manière forfaitaire et, d'autre part, la conduite de l'entretien individuel de l'agent par le responsable de la direction des ressources humaines ou l'autorité territoriale de son administration d'origine.

Sapeur-pompier volontaire

Arrêté du 18 février 2016 modifiant l'arrêté du 27 novembre 2012 portant nomination au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE1532613A).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°135.- 1 p.

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

Décret n°2016-154 du 15 février 2016 fixant la procédure de transaction en matière de recouvrement de cotisations et contributions de sécurité sociale.

(NOR : FCPS1526706D).

J.O., n°40, 17 février 2016, texte n°12.- 3 p.

Il est inséré une sous-section 8 relative à la transaction à la section 1 du chapitre III du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

La transaction, lors du redressement de créances est demandée par l'employeur ou un avocat. La demande doit être écrite et motivée, le directeur de l'organisme de recouvrement disposant d'un délai de trente jours à compter de sa réception pour notifier sa réponse. Ce délai court à la réception de pièces manquantes lorsqu'elles sont réclamées. En l'absence du respect de ce délai, la réponse est réputée négative.

Une proposition de protocole transactionnel conclue par le demandeur et l'organisme de recouvrement doit être approuvée par l'autorité de contrôle.

Le manquement par l'employeur aux obligations prévues dans la transaction entraîne la caducité de celle-ci.

Sport

Concession de logement

Droit syndical

Comité d'hygiène et de sécurité

Médecine professionnelle et préventive

Hygiène et sécurité

Contractuel

Décret n°2016-152 du 11 février 2016 relatif aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive.

(NOR : VJSV1524662D).

J.O., n°36, 12 février 2016, texte n°63.- 15 p.

Il est inséré dans le titre I^{er} du livre I^{er} de la partie réglementaire du code du sport un chapitre IV consacré aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive.

Ce chapitre est divisé en cinq sections. La première concerne les missions qui leur incombent, la seconde, leur organisation administrative, la troisième leur organisation financière, la quatrième les concessions de logement accordées aux agents de l'État et la cinquième les instances relatives au dialogue social et aux conditions de travail.

La sous-section de la section 1 porte sur la nomination et les compétences du directeur de l'établissement, notamment, en matière de personnel.

La section 4 fixe les conditions d'attribution par la région de concessions de logement par nécessité absolue de service ou par convention d'occupation précaire avec astreinte aux fonctionnaires de l'État. Le conseil d'administration du centre propose à la région les emplois concernés, la situation et la consistance des locaux ainsi que les conditions financières de chaque concession.

La sous-section 1 de la section 5 fixe les dispositions applicables au comité technique d'établissement, notamment les modalités d'élection des représentants du personnel et ses attributions.

Les agents contractuels exerçant des missions relevant des compétences de la région dépendent des commissions consultatives paritaires créées dans les conditions prévues à l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (art. R. 114-64). À la sous-section 2, les dispositions du décret n°85-397 du 3 avril 1985 sont applicables aux agents relevant de la fonction publique territoriale représentés au comité technique de la région (art. R. 114-65).

La sous-section 3 fixe les dispositions applicables au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le médecin de prévention et l'agent chargé des fonctions d'inspection au sens du décret n°85-603 du 10 juin 1985 sont informés des réunions du comité et peuvent y assister. Ils peuvent accéder aux locaux du centre (art. R. 114-70).

Des dispositions de coordination et des dispositions transitoires sont prévues.

Ce décret entre en vigueur au 1^{er} mars 2016.

Télétravail

Durée du travail

Comité technique / Attributions

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

(NOR : RDFF1519812D).

J.O., n°36, 12 février 2016, texte n°63.- 4 p.

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.

Après la définition du télétravail (art. 2), il est précisé qu'il ne peut être supérieur, sauf dérogation, à trois jours par semaine (art. 3 et 4).

L'article 5 fixe les modalités de délivrance ou de refus de l'autorisation de télétravail à l'agent. Le coût de l'exercice de ses fonctions est pris en charge par l'employeur (art. 6).

L'article 7 fixe le contenu de la délibération qui doit être prise par l'organe délibérant après avis du comité technique et l'article 6 celui de l'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail. Le chef de service doit remettre à l'agent, lors de la notification de l'acte, plusieurs documents d'information. L'article 12 précise les conditions de visite du lieu d'exercice du télétravail par la délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (modification de l'article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Ces dispositions entrent en vigueur au 13 février 2016.

Voir aussi statut commenté, p. 14.

OUVERTURE DE CONCOURS et LISTES D'APTITUDE

▼ CONCOURS

CATÉGORIE A FILIÈRE ADMINISTRATIVE

• Administrateur

Arrêté du 17 février 2016 portant ouverture de l'examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (session 2016).

(NOR : FPTC1604929A).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°154.- 1 p.

L'épreuve d'admissibilité se déroulera à compter du 30 mai 2016 et l'épreuve d'admission se tiendra à compter du 5 septembre 2016.

Les inscriptions auront lieu du 29 mars au 22 avril 2016 et la date limite de dépôt des dossiers est fixée au 29 avril 2016.

• Attaché

Arrêté du 11 février 2016 modifiant l'arrêté du 1^{er} février 2016 portant ouverture d'un concours externe, interne et d'un troisième concours d'attaché territorial du centre de gestion des Alpes-Maritimes.

(NOR : INTB1604880A).

J.O., n°46, 24 février 2016, texte n°79.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est porté à 268 dont 162 pour le concours externe, 79 pour le concours interne et 27 pour le troisième concours.

Arrêté du 15 février 2016 portant ouverture d'un concours externe, interne et troisième voie d'attaché territorial par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Réunion.

(NOR : INTB1604813A).

J.O., n°45, 23 février 2016, texte n°25.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 40 pour la spécialité « administration générale », à 5 pour la spécialité « animation », à 6 pour la spécialité « gestion du secteur sanitaire et social » et à 6 pour la spécialité « urbanisme et développement des territoires ».

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 novembre 2016.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 5 avril au 11 mai 2016 et devront être déposés au plus tard le 19 mai 2016.

Arrêté du 12 février 2016 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours d'attaché territorial par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault.

(NOR : INTB1604784A).

J.O., n°45, 23 février 2016, texte n°24.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 279 pour la spécialité « administration générale », à 27 pour la spécialité

« animation », à 5 pour la spécialité « analyste », à 22 pour la spécialité « gestion du secteur sanitaire et social » et à 25 pour la spécialité « urbanisme et développement du territoire ».

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 novembre 2016 et les épreuves orales d'admission auront lieu à compter du 20 mars 2017.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 5 avril au 11 mai 2016 et devront être déposés au plus tard le 19 mai 2016.

Arrêté du 1^{er} février 2016 portant ouverture de concours externe, interne et d'un troisième concours d'attaché territorial du centre de gestion des Alpes-Maritimes.

(NOR : INTB1604023A).

J.O., n°37, 13 février 2016, texte n°14.- 2 p.

Le nombre de postes ouverts à ces concours est fixé à 268 répartis dans les spécialités « Administration générale », « Gestion du secteur sanitaire et social », « Analyste », « Animation », « Urbaniste et développement des territoires ». Les épreuves d'admissibilité auront lieu à compter du 24 novembre 2016 à Nice et en Haute-Corse. Les épreuves orales d'admission se tiendront à compter du 24 avril 2017 à Nice.

Les préinscriptions se feront par voie électronique du 5 avril au 11 mai 2016, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 19 mai 2016.

Arrêté du 27 janvier 2016 portant ouverture d'un concours d'attaché territorial (session 2016) par le centre de gestion du Nord.

(NOR : INTB1603881A).

J.O., n°37, 13 février 2016, texte n°14.- 2 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 94 pour le concours externe, à 68 pour le concours interne et à 26 pour le troisième concours, ces postes étant répartis par spécialités. Les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 24 novembre 2016 et les épreuves d'admission auront lieu à compter du 27 février 2017.

Les préinscriptions se feront par voie électronique du 5 avril au 11 mai 2016, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 19 mai 2016.

Arrêté du 29 janvier 2016 portant ouverture au titre de l'année 2016 des concours organisés pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2016) par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.

(NOR : INTB1603644A).

J.O., n°36, 12 février 2016, texte n°52.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 227 pour le concours externe, à 113 pour le concours interne et à 37 pour le troisième concours, ces postes étant répartis par spécialités. Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 novembre 2016 et les épreuves facultatives et orales d'admission auront lieu du 13 au 24 février 2017.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 5 avril au 11 mai 2016 et devront être déposés au plus tard le 19 mai 2016.

CATÉGORIE A FILIÈRE CULTURELLE**• Conservateur du patrimoine**

Arrêté du 12 février 2016 portant ouverture de concours (un concours externe et un concours interne) pour le recrutement dans le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2016).

(NOR : FPTC1604677A).

J.O., n°45, 23 février 2016, texte n°78.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 6 au titre du concours externe et à 3 au titre du concours interne.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 1^{er} avril au 30 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 30 avril 2016.

Les épreuves d'admissibilité se dérouleront du 23 au 26 août 2016.

CATÉGORIE B FILIÈRE ADMINISTRATIVE**• Rédacteur**

Arrêté du 6 janvier 2016 portant ouverture en 2016 d'un examen professionnel d'accès au grade de rédacteur territorial principal de 1^{re} classe (au titre de l'avancement de grade) par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Deux-Sèvres.

(NOR : INTB1603625A).

J.O., n°36, 12 février 2016, texte n°50.- 1 p.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 29 septembre 2016 et l'épreuve orale d'admission aura lieu à compter du 14 décembre 2016.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016 et devront être déposés au plus tard le 14 avril 2016.

Arrêté du 8 décembre 2015 portant ouverture pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux des Côtes-d'Armor, Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan de l'examen professionnel de rédacteur principal de 1^{re} classe (avancement de grade), catégorie B, du centre de gestion des Côtes-d'Armor.

(NOR : INTB1603235A).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°25.- 1 p.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 29 septembre 2016 et l'épreuve orale d'admission aura lieu au cours du quatrième trimestre 2016.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 15 mars au 6 avril 2016 et devront être déposés au plus tard le 14 avril 2016.

CATÉGORIE B FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE**• Assistant socio-éducatif**

Arrêté du 19 février 2016 portant modification de l'arrêté du 8 janvier 2016 portant ouverture en 2016 d'un concours sur

titres avec épreuves d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs dans les spécialités « assistant de service social, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale », par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard.

(NOR : INTB1605437A).

J.O., n°49, 27 février 2016, texte n°79.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion du Gard est porté à 118 dont 32 pour la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale », 51 pour la spécialité « assistant de service social » et 35 pour la spécialité « éducateur spécialisé ».

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 6 octobre 2016. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 avril 2016.

Arrêté du 26 janvier 2016 portant ouverture au titre de l'année 2016 du concours sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif, spécialités « assistant de service social », « conseil en économie sociale et familiale » et « éducateur spécialisé » du centre de gestion de la Creuse.

(NOR : INTB1603631A).

J.O., n°36, 12 février 2016, texte n°51.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion de la Creuse est fixé à 39 dont 19 pour la spécialité « assistant de service social », 8 pour la spécialité « éducateur spécialisé » et 12 pour la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale ».

Les épreuves se dérouleront le 6 octobre 2016.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 avril 2016.

Arrêté du 1er février 2016 portant ouverture d'un concours sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif 2016.

(NOR : INTB1603106A).

J.O., n°36, 12 février 2016, texte n°53.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion de la Loire est fixé à 50 dont 30 pour la spécialité « assistance de service social », 10 pour la spécialité « éducation spécialisée » et 10 pour la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

Les épreuves se dérouleront à compter du 6 octobre 2016.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 avril 2016.

Arrêté du 1er février 2016 portant ouverture en convention avec les centres de gestion des Alpes-de-Haute-Provence, des Hautes-Alpes, des Alpes-Maritimes et du Vaucluse du concours sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif (session 2016) par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône.

(NOR : INTB1603413A).

J.O., n°35, 11 février 2016, texte n°44.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône est fixé à 97 dont 67 pour la spécialité « assistant de service social », 16 pour la spécialité « éducateur spécialisé » et 14 pour la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale ».

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 6 octobre 2016. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 avril 2016.

Arrêté du 1er février 2016 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours externe sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif territorial par le centre de gestion de l'Allier.

(NOR : INTB1603540A).

J.O., n°35, 11 février 2016, texte n°45.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion de l'Allier est fixé à 29 dont 17 pour la spécialité « assistance de service social », 6 pour la spécialité « éducation spécialisée » et 6 pour la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 6 octobre 2016. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 avril 2016.

Arrêté du 5 février 2016 portant ouverture du concours sur titres donnant accès au grade d'assistant territorial socio-éducatif par le centre de gestion de la Marne.

(NOR : INTB1603777A).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°37.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion de la Marne est fixé à 25 pour la spécialité « assistant de service social », à 20 pour la spécialité « éducateur spécialisé » et à 10 pour la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale ».

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 6 octobre 2016. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 avril 2016.

Arrêté du 2 février 2016 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours sur titres avec épreuves pour le recrutement d'assistants territoriaux socio-éducatifs du centre de gestion de Seine-et-Marne.

(NOR : INTB1603276A).

J.O., n°33, 9 février 2016, texte n°12.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours organisé par le centre de gestion de Seine-et-Marne est fixé à 212 pour la spécialité « assistant de service social », à 69 pour la spécialité « éducation spécialisée » et à 35 pour la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale ».

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 6 octobre 2016. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 8 mars au 6 avril 2016, la date limite de leur dépôt étant fixée au 14 avril 2016.

CATÉGORIE B FILIÈRE SPORTIVE

• Éducateur des activités physiques et sportives

Arrêté du 6 janvier 2016 modifiant l'arrêté du 18 septembre 2015 portant ouverture des concours externe, interne et troisième voie d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (session 2016) du centre de gestion de la Martinique.

(NOR : INTB1603441A).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°27.- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 15 dont 6 au titre du concours externe, 6 au titre du concours interne et 3 au titre du troisième concours.

CATÉGORIE B FILIÈRE TECHNIQUE

• Technicien

Arrêté du 26 janvier 2016 modifiant l'arrêté du 15 juillet 2015 portant ouverture d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'accès au grade de technicien principal de 2^e classe par le centre de gestion de la Drôme (session 2016).

(NOR : INTB1603495A).

J.O., n°35, 11 février 2016, texte n°43.- 1 p.

Les candidats seront convoqués dans divers centres d'examens en fonction de leur origine géographique.

Arrêté du 26 janvier 2016 modifiant l'arrêté du 15 juillet 2015 portant ouverture d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'accès au grade de technicien territorial organisé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Drôme (session 2016).

(NOR : INTB1603487A).

J.O., n°35, 11 février 2016, texte n°42.- 1 p.

Les candidats seront convoqués dans divers centres d'examens en fonction de leur origine géographique.

Arrêté du 26 janvier 2016 modifiant l'arrêté du 7 juillet 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'accès au grade de technicien territorial dans la spécialité « prévention et gestion des risques, hygiène et restauration » pour les régions Rhône-Alpes et Auvergne par le centre de gestion de l'Isère.

(NOR : INTB1603756A).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°33.- 1 p.

Les candidats seront convoqués dans divers centres d'examens en fonction de leur origine géographique.

Arrêté du 26 janvier 2016 modifiant l'arrêté du 7 juillet 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours

d'accès au grade de technicien territorial principal de 2^e classe dans la spécialité « prévention et gestion des risques, hygiène et restauration » pour les régions Rhône-Alpes et Auvergne par le centre de gestion de l'Isère.

(NOR : INTB1603699A).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°32.- 1 p.

Les candidats seront convoqués dans divers centres d'examens en fonction de leur origine géographique.

Arrêté du 19 janvier 2016 modifiant l'arrêté du 1er juillet 2015 portant ouverture d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'accès au grade de technicien principal de 2^e classe par le centre de gestion du Rhône (session 2016).

(NOR : INTB1603382A).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°29.- 1 p.

Les candidats seront convoqués dans divers centres d'examens en fonction de leur origine géographique.

Arrêté du 6 janvier 2016 modifiant l'arrêté du 18 septembre 2015 portant ouverture des concours externe et interne de technicien principal de 2^e classe (session 2016) du centre de gestion de la Martinique.

(NOR : INTB1603421A).

J.O., n°34, 10 février 2016, texte n°26.- 1 p.

Le nombre total de postes est porté à 26 dont 11 pour le concours externe et 15 pour le concours interne, ces postes étant répartis par spécialités.

▼ LISTES D'APTITUDE

CATÉGORIE A FILIÈRE ADMINISTRATIVE

• Administrateur

Arrêté du 11 janvier 2016 portant établissement de la liste d'aptitude au titre du concours d'administrateur territorial (session 2013) à compter du 1^{er} février 2016.

(NOR : FPTC1602553A).

J.O., n°27, 2 février 2016, textes n°59.- 1 p.

La liste d'aptitude émane du Centre national de la fonction publique territoriale.

CATÉGORIE A FILIÈRE CULTURELLE

• Conservateur du patrimoine

Arrêté du 27 janvier 2016 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1605142A).

J.O., n°47, 25 février 2016, texte n°62.- 1 p.

La liste d'aptitude émane du centre de gestion du Calvados.

Arrêté du 23 octobre 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1602411A).

J.O., n°29, 4 février 2016, texte n°58.- 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil départemental du Rhône.■

Références

Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Agent contractuel / Acte d'engagement

Question écrite n°27519 du 12 mai 2015 de M^{me} Marie-Jo Zimmermann à M^{me} la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

J.O. A.N. (Q), n°48, 1^{er} décembre 2015, 1 p.

La situation des agents contractuels de droit public est définie par des textes réglementaires mais, dans le silence des textes et dans des cas très spécifiques, les contrats peuvent, le cas échéant, comporter des clauses renvoyant à certains éléments des conventions collectives.

Ces éléments ne peuvent avoir qu'un caractère supplétif et doivent être justifiés au regard des conditions d'emploi des agents.

CNIL

Accès aux documents administratifs

Détachement

Mise à disposition

Proposition de loi portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes / Par M^{me} Marie-Hélène Des Esgaulx, MM. Jean-Léonce Dupont et Jacques Mézard.

Document du Sénat, n°225, 7 décembre 2015.- 40 p.

La présente proposition de loi traduit les conclusions de la commission d'enquête sénatoriale dont le rapport a été publié le 4 novembre 2015.

Structurée en cinq titres comprenant 50 articles, elle propose la création d'un statut général des autorités administratives indépendantes (AAI) et des autorités publiques indépendantes (API) dont la liste, fixée en annexe, comprend la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), le Défenseur des droits ainsi que la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, certaines dispositions ne s'appliquant toutefois pas au Défenseur des droits.

Le titre I^{er} porte sur l'organisation des AAI et des API et fixe la durée du mandat des membres à six ans, non renouvelable, assorti d'incompatibilités.

Le titre II concerne la déontologie fondée sur l'indépendance et l'obligation de réserve. Le mandat de membre est incom-

patible avec un mandat électif local et les membres exerçant à temps plein, y compris le président, ne peuvent exercer une activité professionnelle ou occuper un emploi public. Par ailleurs, tout conflit d'intérêts est écarté. Les règles déontologiques applicables au personnel et aux collaborateurs sont fixées par le règlement intérieur de l'autorité.

Le titre III est relatif au fonctionnement des autorités dont le mode de financement est fixé par la loi de finances et l'organisation et le fonctionnement par un règlement intérieur propre à chacune d'entre elles. Le personnel est composé de fonctionnaires mis à disposition ou détachés et, au besoin, d'agents contractuels.

Le titre IV fixe les modalités de contrôle des AAI et des API. Chacune des autorités transmet annuellement un rapport d'activité au gouvernement ainsi qu'au Parlement. Le projet de loi de finances comporte une annexe publiant un rapport sur la gestion des autorités présentant, notamment, des éléments relatifs au personnel.

Enfin, le titre IV regroupe des dispositions diverses et finales procédant à plusieurs modifications législatives.

Droit pénal

Droits civiques

Radiation des cadres

Proposition de loi visant à instaurer une peine de déchéance civique pour les personnes condamnées pour actes de terrorisme / Par MM. Jean-Luc Laurent et Christian Hutin.

Document de l'Assemblée nationale, n°3479, 9 février 2016.- 7 p.

Il est créé une nouvelle sous-section dans le code pénal visant à instaurer la peine de déchéance civique encourue pour actes de terrorisme.

Cette peine entraîne un certain nombre d'interdictions dont le droit à exercer une fonction publique si l'infraction a été commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions. Cette peine est prononcée pour une durée qui peut être perpétuelle et qui ne peut être inférieure à 15 ans en cas de condamnation pour crime et ne peut excéder 15 ans dans le cas d'une condamnation pour délit.

Durée du travail

Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur les enjeux du temps de travail pour la compétitivité, l'emploi et les finances publiques / Par Albéric de Montgolfier.

Document du Sénat, n°292, 13 janvier 2016.- 67 p.

Après avoir dressé un bilan des lois dites « Aubry » dans le secteur privé, le rapporteur propose une augmentation de la durée légale du travail, fixée à 37 heures sans compensation financière, ainsi qu'une modulation des heures supplémentaires.

Concernant le temps de travail dans la fonction publique, il constate qu'aucun bilan n'a été réalisé et que la mission confiée par le Premier ministre à M. Philippe Laurent permettra d'apporter un nouvel éclairage.

Il relève cependant que des données sont disponibles pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière. Plus de 50 000 emplois publics ont été créés entre 2002 et 2005 pour un coût évalué par la Cour des comptes à 21 milliards d'euros pour la période 2005-2014.

Selon la DGCL, la mise en place des 35 heures correspondait en 2002 à un tiers de l'augmentation de 5,9 % des dépenses de personnel dans les collectivités territoriales.

Le principal surcoût semble résider dans le compte épargne-temps (CET) tel qu'instauré dans la fonction publique. Un tableau émanant de la DGAFF permet de prendre connaissance d'éléments chiffrés pour chacune des fonctions publiques.

La Cour des comptes relève que des catégories nombreuses de fonctionnaires bénéficient d'un temps de travail inférieur à la durée légale, lié à des sujétions particulières telles que la pénibilité ou les horaires décalés, par exemple, et que des accords dérogatoires antérieurs à la mise en place des 35 heures ont été maintenus. Le temps de travail annuel moyen à temps complet serait de 1594 heures dans le secteur public.

Le rapporteur, comme la Cour des comptes, préconise une augmentation du temps de travail dans la fonction publique selon plusieurs scénarii. Il s'agirait d'aligner le temps de travail effectif sur la durée légale et d'augmenter en proportion les temps de travail dérogatoires. Par ailleurs, il propose un passage à 36 heures hebdomadaires qui générerait 2 milliards d'euros d'économie ainsi qu'une baisse des effectifs de 77 000 emplois ou encore un passage à 37,5 heures par semaine correspondant à 5 milliards d'euros d'économie et à la suppression de 190 000 emplois.

Ile-de-France Département

Proposition de loi tendant à créer une collectivité à statut particulier au sens de l'article 72 de la Constitution pour la métropole de Paris intégrant les départements de la petite couronne / Par M. Philippe Kaltenbach.

Document du Sénat, n°375, 5 février 2016.- 36 p.

La troisième partie du code général des collectivités territoriales est complétée par un livre VII intitulé « métropole de Paris » comprenant les articles L. 3711-1 à L. 3764-2 répartis en six titres. Il est créé une collectivité à statut particulier en lieu et place

des départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et de l'établissement public de coopération intercommunale dénommé Métropole du Grand Paris (MGP) (article L. 3711-1).

L'ensemble des personnels de la MGP relèvent de plein droit de la nouvelle collectivité dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les services ou parties de services des communes qui participent à l'exercice des compétences mentionnées à l'article L. 3741-1 sont transférés à cette collectivité. Les services des départements qui participent à l'exercice de ces mêmes compétences le sont aussi. Tel est également le cas pour les fonctionnaires de l'État détachés ou mis à disposition (article L. 3751-3).

Parmi les dépenses obligatoires de la métropole de Paris sont citées la cotisation au CNFPT, la rémunération des agents et les cotisations sociales afférentes, l'action sociale et l'aide à la protection sociale complémentaire ainsi que la contribution mentionnée à l'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (article L. 3763-1).

Le mandat des conseillers départementaux des départements de la Petite couronne cesse le 31 décembre 2020.

L'ensemble des dispositions entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Informatique

Accès aux documents administratifs

Projet de loi pour une République numérique, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.

Document du Sénat, n°325, 26 janvier 2016.- 75 p.

L'Assemblée nationale a apporté de nombreuses modifications au projet de loi initial déposé le 9 décembre 2015.

Les administrations employant 50 agents et plus, contre 250 dans la version initiale, mettent en ligne certains documents administratifs déjà disponibles sous forme électronique, sous réserve de l'occultation des mentions visées aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA) et des données à caractère personnel, et publient les règles définissant les principaux traitements algorithmiques lorsqu'ils fondent des décisions individuelles (article 4 créant les articles L. 312-1-1 à L. 312-1-3 dans le CRPA). La commission d'accès aux documents administratifs (CADA) met en ligne la liste des administrations refusant de communiquer des documents administratifs, alors qu'elle a donné un avis favorable, assortie de la référence des documents et, éventuellement, du motif du refus et, ce, jusqu'au règlement du litige (article 8 modifiant l'article L. 342-3 du CRPA).

Le gouvernement remet au Parlement un rapport sur la possibilité de créer un Commissariat à la souveraineté numérique dont les missions concourent, dans le cyberspace, à l'exercice de la souveraineté nationale et des droits et libertés individuels et collectifs (article 16 *ter*).

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) peut être consultée par le Parlement sur toute proposition de loi relative à la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés ou comportant des dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel.

Elle conduit, par ailleurs, une réflexion sur les problèmes éthiques liés aux nouvelles technologies et promeut l'utilisation des technologies protectrices de la vie privée (article 29 modifiant l'article 11 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978).

Les héritiers d'une personne décédée peuvent exiger du responsable de traitement que les données à caractère personnel la concernant soient actualisées et qu'il soit procédé à la clôture du compte (article 32 modifiant l'article 40 de la loi susvisée).

La même loi est complétée par un article 43 *ter* qui donne la liste des personnes pouvant exercer une action collective de

protection des données personnelles devant une juridiction civile, parmi lesquelles figurent les organisations syndicales de salariés lorsque le traitement affecte des salariés (article 33 *bis* A).

Le gouvernement remet au Parlement un rapport sur les mesures nécessaires au développement des échanges dématérialisés concernant, notamment, l'identité numérique et la valeur probante des documents numériques ou numérisés (article 40 AA). ■

Références

Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Accidents de service et maladies professionnelles

Congé de maladie / Situation de l'agent après épuisement des congés. Incapacité à reprendre ses fonctions

Admission à la retraite pour invalidité

Conseil d'État, 18 décembre 2015, M^{me} A., req. n°374194.

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 permanente de reprendre ses fonctions au terme de tous ses droits à congés peut, en l'absence de toute possibilité de reclassement, être mis d'office à la retraite par anticipation. Il a alors droit, jusqu'à son admission à la retraite, au maintien du versement soit du plein traitement s'il se trouvait en congé de maladie ou de longue maladie, soit du demi-traitement en cas de congé de longue durée

Agent contractuel / Acte d'engagement

Conseil d'État, 10 décembre 2015, M. À, req. n°374924.

Sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits à son profit. Toutefois, l'intéressé ne saurait prétendre à la mise en œuvre des stipulations illégales de son contrat.

Agent contractuel / Renouvellement de l'engagement et CDI

Agent contractuel / Licenciement

Conseil d'État, 23 décembre 2015, M. B., req. n°382005.

La décision de ne pas renouveler l'engagement d'un agent remplissant les conditions pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée doit nécessairement être fondée sur un motif qui serait de nature à justifier un licenciement et être motivée par l'énoncé des considérations de droit et de fait sur lesquelles elle repose.

Cessation anticipée d'activité / Conditions d'ouverture du droit

Conseil d'État, 16 décembre 2015, M. B., req. n°387815.

Les dispositions de l'article R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite excluant du départ anticipé à la retraite les parents d'enfants handicapés ayant interrompu ou réduit leur activité après les trois ans de l'enfant, alors que ce dernier était encore à leur charge, méconnaissent le principe d'égalité et doivent être abrogées dans un délai de six mois.

Congé annuel / Report

Conseil d'État, 23 décembre 2015, Syndicat national unitaire, travail, emploi, formation, insertion (SNU-TEFI), req. n°373028.

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.

Emploi fonctionnel

Agent contractuel / Acte d'engagement

Déclaration des vacances d'emploi

Publicité des vacances d'emploi

Recrutement sur les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 : le recours au CDI est possible.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°5, 8 février 2016, pp. 44-48.

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 30 septembre 2015, Communauté d'agglomération Côte Basque-Adour, req. n°375730.

Le rapporteur public rappelle l'évolution des textes qui permettent, avec les articles 3-3 et 3-4 de la loi du 26 janvier 1984, l'accès des agents non titulaires aux contrats à durée indéterminée (CDI).

Analysant les dispositions de l'article 47 de cette même loi relatif aux emplois fonctionnels, il considère, suivi par le juge, qu'elles dérogent aux dispositions des articles 3-3 et 3-4 et que le recrutement direct dans un emploi fonctionnel peut ainsi donner lieu à un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les conclusions sont suivies d'un commentaire.

Agent contractuel / Renouvellement de l'engagement et CDI

CDD conduisant, en cours d'exécution du contrat, à dépasser la durée maximale de six ans prévue à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 : pas de requalification en CDI.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°5, 8 février 2016, pp. 40-44.

Sont publiées, après des extraits de l'arrêt du Conseil d'État du 30 septembre 2015, M^{me} A., req. n°374015, les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public.

Le rapporteur public, dans ses conclusions, revient sur le litige indemnitaire et sur les compétences de la cour administrative d'appel.

Faisant état des dispositions juridiques applicables au renouvellement des contrats dans la fonction publique territoriale et à leur transformation en contrat à durée indéterminée (CDI), il considère, jurisprudence à l'appui, que les dispositions combinées de l'article 15 de la loi du 26 juillet 2015 et de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyant la reconduction sous forme de CDI d'un contrat après une période maximale de six ans, n'ont pas pour effet de transformer tacitement le contrat. Le rapporteur public a été suivi par le juge dans sa décision.

Travailleurs handicapés

Cessation anticipée d'activité

Retraite / Liquidation de la pension

Conseil d'État, 16 décembre 2015, M. B., req. n°387624.

Les fonctionnaires handicapés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée ont droit à une majoration de leur pension même s'ils ne font pas valoir leurs droits de manière anticipée. ■

Références

Chronique de jurisprudence

noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les

Accidents de service et maladies professionnelles

Droit à la protection de la santé

Lien entre vaccination contre l'hépatite B et sclérose en plaques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°4, 1^{er} février 2016, pp. 17-18.

Au sein d'une chronique de jurisprudence consacrée au droit de la santé et à la responsabilité médicale et hospitalière, ce sixième commentaire, analysant l'arrêt rendu par le Conseil d'État le 27 mai 2015, M^{me} A., req. n°369142, rappelle la position du juge quant au lien entre l'apparition ou l'aggravation de la maladie et la vaccination.

En l'espèce, le Conseil d'État juge que la prise en compte, par la cour administrative d'appel, de la date de constatation médicale des symptômes et non de celle de leur apparition, constitue une erreur de droit.

Constatant, cependant, que la dégradation de l'état de santé de l'intéressée n'a pas été plus rapide postérieurement à la vaccination qu'antérieurement, le juge rejette le pourvoi en cassation.

Concession de logement

L'exercice d'un contrôle restreint sur le montant de la redevance d'un logement de fonction.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°2, 18 janvier 2016, pp. 22-25.

Cette chronique publie en extraits et commente l'arrêt du 1^{er} octobre 2015, M. B., req. n°372030, par lequel le Conseil d'État a jugé que le juge devait exercer un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation dans la fixation du montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction, celle-ci devant tenir compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières de l'occupation du logement, notamment des sujétions éventuelles. Le commentaire rappelle les principes d'attribution d'un logement de fonction, les éléments à prendre en compte par la collectivité territoriale en l'absence de texte précis et le contrôle effectué par le juge

Non discrimination

Titularisation

Règles de classement en cas de changement d'emploi

Egalité et légalité en matière de reclassement.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°1, 18 janvier 2016, pp. 37-38.

Cette chronique commente l'arrêt du 24 novembre 2015, Ministre de l'intérieur, req. n°14VE1111 par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a jugé inopérant le moyen selon lequel le refus de prise en compte de l'ancienneté en tant que militaire de l'intéressé lors de sa titularisation dans le grade de gardien de la paix porterait atteinte au principe d'égalité.

Le commentaire rappelle les règles de reprise de l'ancienneté des militaires titularisés après la réussite à un concours d'une des trois fonctions publiques, précise qu'en l'espèce le militaire avait été radié des cadres à la date de sa nomination en tant qu'élève et ne pouvait bénéficier de cet avantage. Le fait qu'il ait été accordé illégalement à un autre fonctionnaire ne pouvant être invoqué.

Prescription

Indemnisation

Départ et interruption de la prescription quadriennale : la bienveillance du juge administratif à l'égard du citoyen.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°2, 18 janvier 2016, pp. 13-17.

Par un arrêt du 5 octobre 2016, Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt c/ M. Q., commenté dans cet article, le Conseil d'État a consacré l'application de l'article 16 de la loi du 24 août 2000 à la prescription quadriennale de la créance. En l'espèce la Cour a confirmé la position de la cour administrative de Bordeaux qui a jugé que le requérant, dont la demande indemnitaire au motif d'une titularisation tardive avait été reçue postérieurement à l'expiration du délai de prescription quadriennale, pouvait se prévaloir des dispositions de la loi, le cachet de la poste faisant foi pour juger ou non de la prescription.

Le commentaire revient sur les notions de créances immédiates ou durables appelées aussi évolutives et sur le point de départ du délai de prescription fixé par le juge et sur la portée de cette décision.

Stage Refus de titularisation

Etendue et limites des droits des fonctionnaires stagiaires : des principes à nuancer.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°2, 18 janvier 2016, pp. 25-27.

Par un arrêt du 1^{er} octobre 2015, publié en extraits et commenté, le Conseil d'État a jugé que constitue une erreur de qualification juridique le fait, pour le juge du fond, de considérer que la

communication d'un rapport à un stagiaire l'informant qu'il ne serait pas donné suite à son stage se terminant deux mois après constituait une décision de ne pas titulariser l'intéressée. Le commentaire rappelle la jurisprudence antérieure concernant les garanties dont dispose le fonctionnaire stagiaire, notamment, le droit de faire la preuve de ses aptitudes à l'emploi. Il rappelle également qu'il n'existe aucun droit à titularisation à l'issue du stage.

Voir aussi les IAJ n°11 de novembre 2015, p. 22 ■



**TOUT LE STATUT
D'UN SEUL BIP**

Le statut de la fonction publique territoriale
actualisé en permanence sur la **Banque d'Information
sur le Personnel (BIP)** des collectivités territoriales.

www.cig929394.fr

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@cig929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne 

Références

Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

Accident de service et maladies professionnelles

Le burn-out doit-il être inscrit dans un tableau des maladies professionnelles ?

La Semaine juridique – Social, n°5, 9 février 2016, pp. 14-19.

Remarquant que le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel est très médiatisé et que ce concept fait débat, l'auteur de cette étude fait un point sur la reconnaissance des maladies psychiques comme maladies professionnelles et prône la déclaration du burn-out comme accident du travail. Il illustre, par deux exemples pris dans le secteur privé et dans le secteur public, les difficultés auxquelles se heurtent les salariés pour faire reconnaître leur pathologie. Il juge que les tableaux des maladies professionnelles sont, pour des situations de burn-out, soit inadaptés, soit source d'insécurité juridique et plaide pour l'adaptation du dispositif de reconnaissance complémentaire.

Burn-out : Hamon pousse, l'exécutif tempore.

Les Échos, 18 février 2016, p.4.

Une pétition cosignée par des députés socialistes plaide pour la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle et une proposition de loi visant à supprimer le taux d'incapacité professionnelle permanente partielle de 25 % a été déposée.

Administration / Relations avec les administrés

Accès aux documents administratifs

Acte administratif

Contentieux administratif / Recours

Code des relations entre le public et l'administration : un code en cinq livres, facile à déchiffrer.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°5, 8 février 2016, pp. 17-23.

Cette étude reprend titre après titre et chapitre par chapitre les différentes dispositions du code des relations entre le public et l'administration élaboré, pour l'essentiel, à droit constant à partir de la jurisprudence et des textes fondateurs pour ce qui concerne les relations des administrations avec les usagers.

Assistant maternel

Crèche

Le taux de couverture des modes de garde atteint 55 % des moins de trois ans.

Localtis.info, 4 février 2016.- 2 p. + 11 p.

Selon le rapport de l'Observatoire national de la petite enfance publié par la Cnaf (Caisse nationale des allocations familiales), les effectifs d'enfants de moins de six ans et de moins de trois ans ont augmenté respectivement de 100 000 et de 40 000 en dix ans.

En 2014, le taux d'accueil des enfants de moins de trois ans était de 55,1 % avec une prédominance de l'offre des assistantes maternelles. Viennent ensuite les établissements d'accueil du jeune enfant, les taux variant selon les départements.

Assurance chômage

Assurance chômage : le gouvernement invite les futurs négociateurs à réaliser des ajustements.

Liaisons sociales, 4 février 2016, p. 3.

Dans un rapport transmis le 20 janvier dernier à l'Assemblée nationale, le gouvernement préconise d'agir sur le taux effectif des contributions des employeurs et des salariés, de ramener la durée d'indemnisation moyenne à 5 mois en présentant trois solutions possibles et d'abaisser le taux de remplacement plancher.

La négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage est lancée.

Liaisons sociales, 24 février 2016, p. 3.

Lors de la réunion du 22 février dernier, les partenaires sociaux ont débattu sur le document de cadrage et ont validé le calendrier des séances de négociation. Celles-ci devraient se poursuivre le 8 mars pour aboutir à un accord avant le 30 juin prochain.

La négociation sur le régime des intermittents du spectacle devrait commencer le 25 février au Conseil économique, social et environnemental et ne s'appuiera pas sur un document de cadrage, faute d'accord jusqu'à présent.

Certaines propositions ont été faites par les organisations syndicales qui rejettent unanimement la dégressivité des allocations chômage.

Assurance chômage Intermittent du spectacle

Intermittents : première réunion de négociation sur l'assurance chômage.

Liaisons sociales, 29 février 2016, pp. 4-5.

Lors de la réunion du 25 février dernier, les organisations syndicales et les employeurs des professions du spectacle ont défini une méthode et un calendrier de travail. Les 4 et 9 mars, les participants à la concertation sur l'intermittence, qui ne font pas partie de la négociation, devraient être auditionnés. Les futures conditions d'indemnisation devraient s'inscrire dans un cadre financier qui devrait être fixé le 8 mars.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Infirmier

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur en chef

Un nouveau statut pour les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1473, 12 janvier 2016, pp. 6-8

Lors de l'assemblée du 16 décembre 2015, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a donné un avis favorable à un projet de texte intégrant les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels en catégorie A.

Ils exerceront dans les services de santé et de secours des SDIS (services départementaux d'incendie et de secours), seront recrutés par le biais d'un concours sur titres, un dispositif d'intégration dans le nouveau cadre d'emplois étant prévu.

Le projet relatif au nouveau cadre d'emplois d'ingénieur en chef a également été examiné. Ce cadre d'emplois sera accessible par concours interne ou externe et par la voie de la promotion interne. Les lauréats bénéficieront d'une formation de douze mois.

Cadres d'emplois / Catégorie C

Les projets de réorganisation de la catégorie C.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1477, 9 février 2016, pp. 6-7.

Lors de la séance du 3 février dernier, le CSFPT (conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a examiné les dispositions relatives à la réorganisation de la catégorie C en trois grades au lieu de cinq, de multiples règles de classement étant prévues.

CNFPT

La Cour des comptes éveille une nouvelle fois le CNFPT.

Acteurspublics.com, 10 février 2016.- 1 p.

La Cour des comptes consacre un chapitre de son rapport annuel au CNFPT.

Elle demande une amplification de l'offre de formation, s'interroge sur l'obligation de cotiser qui est faite aux collectivités et sur l'existence de formations payantes et réclame

une clarification du statut du CNFPT.

Elle constate une augmentation des dépenses en personnel qui sont passées de 107 millions d'euros en 2009 à 121 millions en 2013, ces chiffres n'incluant pas la rémunération des formateurs.

La Cour recommande au CNFPT de ne plus remplacer systématiquement les départs en retraite et juge certaines dépenses excessives.

Pour la Cour des comptes, le CNFPT doit « former mieux et prélever moins ».

Localtis.info, 11 février 2016. – 1 p.

Dans son rapport annuel 2016, la Cour des comptes publie ses observations sur le contrôle du CNFPT portant sur les années 2008 à 2013.

Elle reprend ses remarques et préconisations faites en 2011, remarque une amélioration des formations et le développement des apprentissages numériques.

Elle préconise un élargissement du type de formation et des bénéficiaires, des pistes d'économie avec la maîtrise des dépenses courantes, la clarification du statut juridique de l'établissement et l'encadrement de ses ressources.

Collectivités territoriales Coopération intercommunale Gestion du personnel Centre de gestion

Les procédés de mutualisation au sein du bloc communal.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°3, 1er février 2016, pp. 138-142.

La mutualisation définie comme la « mise en commun... de ressources humaines, techniques, patrimoniales ou financières » répond, pour les communes, à un devoir politique leur permettant de sauvegarder des services publics sur leur territoire, à une obligation juridique du fait de la promulgation de différentes lois et à une contrainte financière due à la diminution des ressources financières des collectivités.

Paradoxalement, la mise en œuvre de la mutualisation génère des coûts financiers, se trouve face à certaines incertitudes juridiques, notamment, pour ce qui concerne les schémas de mutualisation et se heurte à des freins de la part des maires qui craignent de se voir dépossédés de leurs pouvoirs politiques sur leur territoire et hiérarchique vis-à-vis des agents.

L'article pose en conclusion, la question du devenir des centres de gestion.

Congés de maladie / Contrôle médical

L'expérimentation du contrôle médical par les CPAM prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1475, 26 janvier 2016, p. 8.

L'article 147 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 prolonge l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie par les CPAM (caisses primaires d'assurance maladie) jusqu'au 31 décembre 2018.

Cet article détaille les modalités du contrôle et de la saisine du comité médical par le fonctionnaire contestant l'avis rendu.

Contrôle de légalité

Les failles du contrôle de légalité et budgétaire des collectivités par les préfets.

Acteurspublics.com, 10 février 2016.- 1 p.

Dans son rapport annuel, la Cour des comptes constate l'inégalité sur le territoire du respect des trois priorités du contrôle définies au niveau national.

Elle note des insuffisances en matière informatique, une baisse des effectifs et leur inadéquation territoriale au volume des activités et la mise en œuvre du conseil au détriment du contrôle.

La qualité du contrôle de légalité laisse beaucoup à désirer, juge la Cour des comptes.

Localtis.info, 11 février 2016.- 1 p.

Dans son rapport annuel, la Cour des comptes, s'appuyant sur les résultats d'une enquête effectuée auprès de 17 départements, constate que « des catégories entières d'actes » pris par les collectivités territoriales ne sont pas contrôlés, même quand ils font partie de domaines considérés comme prioritaires tels la fonction publique territoriale. Elle remarque également que les applications Actes et Actes budgétaires sont encore trop peu utilisées.

Elle préconise d'accroître la proportion d'agents de catégorie A parmi les agents dédiés au contrôle, de renforcer leur formation et d'achever le processus de centralisation au sein des préfectures.

Le ministère, dans sa réponse, indique que des actions devraient être arrêtées fin 2015 et que les effectifs devraient être renforcés aussi bien quantitativement que qualitativement.

Cotisations au régime général de sécurité sociale

Avantages en nature et frais professionnels.

Modalités et barèmes en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Liaisons sociales, 29 février 2016.- 8 p.

Ce document fait le point sur les notions d'avantage en nature et de frais professionnels, l'incidence de leur versement sur le montant des cotisations sociales, les règles de leur évaluation et les modalités de remboursement des frais professionnels tels que les frais de nourriture et de déplacement.

Droits et obligations

Obligation de réserve

Secret professionnel et discrétion professionnelle

Obligation d'obéissance hiérarchique

La liberté d'expression des agents publics : l'exemple du lanceur d'alerte.

Revue française de droit administratif, n°5, septembre-octobre 2015, pp. 975-982.

D'origine américaine, la notion de lanceur d'alerte est complexe et est interprétée, pour la fonction publique, comme la situation d'un agent face une situation problématique se déroulant dans son milieu de travail.

Cette étude analyse la consécration juridique progressive de ce droit d'expression qui est contrarié par des obligations statutaires comme le devoir de réserve, l'obligation d'obéissance hiérarchique et celles de secret et de discrétion professionnelle et propose des pistes d'évolution de ce droit. L'auteur invite à repenser le domaine de l'alerte, à inscrire ce devoir dans le statut de la fonction publique, à mettre en place une autorité administrative indépendante, à élargir le domaine d'intervention de l'alerte et à mieux protéger le lanceur d'alerte. Il fait état de la position du juge en ce domaine et constate une certaine indécision du juge administratif.

Entretien professionnel

Les pratiques d'évaluation individuelle professionnelle.

Laboratoire d'innovation et de prospective. Ressources humaines (site internet du ministère de la fonction publique), n°1, janvier 2016.- 52 p.

Ce document rappelle l'historique, les modalités de mise en œuvre et les enjeux de l'évaluation professionnelle dans la fonction publique française, compare les différents dispositifs existants dans d'autres pays, décrit la méthode novatrice utilisée par le ministère de la défense, mentionne d'autres méthodes liées à l'essor des nouvelles technologies et des réseaux sociaux et termine par la pratique du secteur privé qui distingue l'entretien d'évaluation de l'entretien professionnel.

Filière police municipale Police du maire

Le Sénat a adopté en première lecture la proposition de loi sur la sécurité dans les transports.

Localtis.info, 2 février 2016.- 2 p.

Lors du vote en première lecture par le Sénat de la proposition de loi relative à la prévention et à la lutte contre les atteintes graves à la sécurité publique, contre le terrorisme et contre la fraude dans les transports publics de voyageurs, l'article 12 qui permet aux policiers municipaux de constater par procès-verbal les infractions prévues par le code des transports a été rétabli.

Ce texte doit maintenant être examiné par une commission mixte paritaire.

Bernard Cazeneuve prêt à défendre l'utilisation des caméras-piétons par les policiers municipaux.

Localtis.info, 24 février 2016.- 2 p.

Lors de la réunion de la Commission consultative des polices municipales le 23 février dernier, le ministre de l'intérieur a indiqué que le relèvement du plafond de l'indemnité spéciale de fonction serait communiqué au bureau de l'AMF (Association des maires de France) le 31 mars prochain. Il a, par ailleurs, présenté un projet de décret relatif à la formation à l'armement,

et précisé qu'une doctrine d'emploi des équipes cynophiles était en cours de rédaction et qu'il défendrait tout amendement permettant l'utilisation de caméras-piétons par les policiers municipaux.

Il a également dressé le bilan des mesures prises fin 2015 afin de renforcer la protection des policiers municipaux.

Les (gros) chantiers de la nouvelle ministre des fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 12 février 2016.- 2 p.

M^{me} Annick Girardin, nouvelle ministre de la fonction publique, devra traiter avant la fin du mois de février les dossiers relatifs à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique, au dégel du point d'indice et au vote du projet de loi sur la déontologie, les droits et les obligations des fonctionnaires.

Par ailleurs, un rapport sur le temps de travail et un autre sur les recrutements devraient être remis au printemps prochain. Le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations devrait, quant à lui, être mis en œuvre.

Annick Girardin : « J'ai quinze mois pour travailler sur ce que doivent être la fonction publique et les fonctionnaires de demain ».

Acteurspublics.com, 22 février 2016.- 3 p.

Dans un entretien, la nouvelle ministre de la fonction publique indique qu'elle doit rencontrer les organisations syndicales le 23 février pour redéfinir avec eux l'agenda social, qu'elle compte être en lien plus direct avec les fonctionnaires, que le rendez-vous salarial sera décalé dans le temps et que la loi relative à l'égalité réelle et à la citoyenneté, qui est en préparation, comportera des dispositions concernant les fonctionnaires. Elle prône le développement de la formation initiale et les parcours professionnels favorisant les allers et retours entre le secteur privé et le secteur public et s'exprime contre les trois jours de carence et la suppression de la transparence dans le recrutement des agents de catégorie C.

Le compte personnel d'activité devrait débattu dans le cadre de l'agenda social.

« Un geste salarial serait un signal important pour les fonctionnaires ».

Les Échos, 25 février 2016, p. 4.

Dans un entretien, la ministre de la fonction publique indique que le rythme de parution des textes réglementaires appliquant le protocole d'accord sur les carrières, sera maintenu, qu'une communication sera faite sur les avancées que ce protocole contient.

Elle se prononce pour un geste salarial même symbolique et fait le point sur les chantiers en cours et à venir et indique que les négociations sur le CPA (compte personnel d'activité) devraient aboutir dans les neuf mois qui viennent.

Le dernier round du projet de loi sur la déontologie repoussé à la fin mars.

Acteurspublics.com, 17 février 2016.- 2 p.

La réunion de la commission mixte paritaire chargée d'examiner le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été repoussée au 29 mars prochain.

La séance du Conseil commun de la fonction publique prévue initialement le 17 février dernier est également annulée et devrait probablement se tenir au cours de la semaine du 14 mars. L'agenda social pour l'année 2016 et la création du compte personnel d'activité devraient être présentés à cette occasion.

L'avant-projet de loi El Khomri organise la mise en œuvre du CPA et renforce le CPF.

Liaisons sociales, 19 février 2016, pp. 4-5.

L'avant-projet de loi visant à instaurer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs a été transmis le 17 février dernier au Conseil d'État. Il prévoit, notamment, la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) qui ferait l'objet, pour la fonction publique, d'une ordonnance dans les neuf mois suivant la publication de la loi.

Le contenu de ce compte personnel d'activité doit faire l'objet d'une concertation.

Les grandes lignes du compte personnel d'activité « version fonctionnaires ».

Acteurspublics.com, 9 février 2016.- 1 p.

Un article, qui devrait être inséré dans le projet de loi créant le compte personnel d'activité concerne les agents publics.

Les droits inscrits dans ce compte personnel d'activité concerneront la formation et la santé et la sécurité au travail des agents publics.

Fonction publique Traitement

Le « rendez-vous salaires » avec les fonctionnaires reprogrammé le 17 mars.

Acteurspublics.com, 26 février 2016.- 1 p.

La ministre de la fonction publique a annoncé le 26 février dernier que le rendez-vous sur les salaires se déroulerait avec les organisations syndicales le 17 mars.

Elle doit présenter le 15 mars prochain, lors du Conseil commun de la fonction publique, les grands axes de l'agenda social qui devrait concerner le compte personnel d'activité, la formation professionnelle, la santé, la sécurité, la mobilité, la diversification des recrutements et le développement de l'apprentissage.

Fonction publique territoriale

La mise en œuvre de la réforme sur les carrières et rémunérations est lancée.

Acteurspublics.com, 3 février 2016.- 1 p.

Les premiers textes d'application du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) ont été adoptés lors de la séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 3 février 2016.

Les principaux points de tension avec les organisations syndicales ont porté sur la suppression de l'avancement d'échelon au minimum.

Le directeur général des collectivités locales a indiqué, lors de la réunion, que la mise en œuvre des textes pourrait être adaptée à la réalité des situations.

Le CSFPT entame le chantier de mise en œuvre des mesures de revalorisation des carrières.

Localtis.info, 5 février 2016.- 2 p.

Lors de la réunion du 3 février dernier, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a donné des avis favorables sur une douzaine de projets de textes qui lui étaient soumis.

Des projets de décrets modifient les conditions d'avancement d'échelon et de grade et les nouvelles échelles indiciaires pour les catégories B et C. D'autres projets de textes concernent la filière médico-sociale.

Ces textes devraient être publiés aux mois d'avril ou de mai prochains.

Une nouvelle série de textes statutaires et indiciaires devrait être examinée le 16 mars prochain, les travaux du conseil pouvant s'échelonner jusqu'à l'automne 2016.

Le président du CSFPT a émis le souhait que la transformation de primes en points d'indice n'entraîne pas une trop forte augmentation des cotisations de retraite.

Carrières et rémunérations : les projets de décrets pour la territoriale.

Acteurspublics.com, 9 février 2016.- 1 p. + 21 p.

Acteurs publics a mis en ligne le document de mise en œuvre des dispositions du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) pour la fonction publique territoriale. Ce document a été présenté par la DGCL (Direction générale des collectivités locales) lors de la réunion du 21 janvier 2016.

Il précise les grands principes de construction des nouvelles grilles indiciaires et présente les projets de décrets concernant la catégorie C, la catégorie B (NES) et les cadres d'emplois de catégories B et A de la filière médico-sociale.

Il restera à examiner le décret balai pour la catégorie C, le décret statutaire pour les C +, le décret balai B (NES) et les décrets statutaires pour la catégorie A.

Fonction publique territoriale

Effectifs

Statistiques

L'emploi dans la fonction publique territoriale en 2013.

BIS (bulletin d'information statistique de la DGCL), n°107, décembre 2015.- 7 p.

Selon le SIASP (système d'information sur les agents des services publics) élaboré par l'Insee, les collectivités locales employaient 1,95 million d'agents au 31 décembre 2013, ce qui représente une augmentation de 2 % sur un an. Cette progression est principalement due à la hausse des contrats aidés.

À cette date la fonction publique territoriale comprenait 74,5 % de fonctionnaires et 18,6 % de contractuels, l'effectif des premiers étant en hausse et celui des seconds en baisse par rapport à 2012. Ce mouvement s'explique par les effets de la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

75,7 % des agents appartiennent à la catégorie C, ce pourcentage étant en diminution depuis 2010. Les agents sont des femmes à plus de 60 % , âgées en moyenne de 44 ans.

La répartition par filières varie selon les collectivités.

Près de 3 % des agents ont changé d'employeur entre 2012 et 2013.

Formation

CNFPT

Le CNFPT en soutien des collectivités pour le service civique.

Localtis.info, 24 février 2016.- 1 p. + 1 p.

Pour accompagner les collectivités dans le dispositif du service civique, le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) va organiser des conférences d'actualité à partir du 23 février 2016, mettre à leur disposition, en mars prochain, un bouquet de ressources numériques, et enfin concevoir et organiser la formation des tuteurs au quatrième trimestre 2016.

Hygiène et sécurité

Mutuelle

L'Anact et la MNFCT signent une convention de partenariat.

Liaisons sociales, 12 février 2016, p. 6.

L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et la MNFCT (Mutuelle nationale des fonctionnaires des collectivités territoriales) ont signé, le 22 janvier dernier, un protocole d'accord permettant « à la mutuelle de proposer aux collectivités territoriales des solutions pour l'amélioration des conditions de travail des agents territoriaux ». Ces solutions seront élaborées en collaboration avec les agences régionales.

Indemnité kilométrique

Le barème des indemnités kilométriques n'est pas réévalué pour 2016.

Liaisons sociales, 17 février 2016.- p. 2

Dans une instruction du 15 février 2016, la direction générale des finances publiques indique que le barème fiscal applicable aux indemnités kilométriques de 2015, lorsque le salarié a utilisé son véhicule personnel pour des déplacements professionnels, qu'il s'agisse d'une automobile, ou d'un deux-roues motorisé, est le même que celui utilisé pour les revenus de 2014.

Ce barème est nécessaire au calcul des impôts sur le revenu ainsi qu'au calcul des frais professionnels.

Loi de finances

Cessation anticipée d'activité

Maladie professionnelle

Fiscalité - Imposition des salaires

Prise en charge partielle des titres de transport

Loi de finances pour 2016 et loi de finances rectificative pour 2015.

Liaisons sociales, 15 février 2016.- 6 p.

La loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, à son article 146, le bénéfice du droit à la retraite anticipée et à l'allocation correspondante pour les fonctionnaires et agents contractuels atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante. Cette mesure nécessite la parution d'un décret.

Le paragraphe I de l'article 76 de cette même loi prévoit la mise en œuvre du prélèvement de l'impôt à la source.

L'article 15 de la loi n°2015-1786 du 29 décembre 2015 réécrit l'article L. 3261-3-1 du code du travail qui prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre en charge les frais engagés par le salarié pour se rendre en vélo sur son lieu de travail. Cette disposition est subordonnée à la parution d'un décret pour être applicable dans le secteur public.

Loi de finances

Primes et indemnités

CNFPT / Ressources

Les premières applications du protocole sur les carrières et parcours professionnels.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1475, 26 janvier 2016, pp. 6-7.

La loi de finances pour 2016 met en œuvre certaines dispositions du protocole sur les parcours, les carrières et les rémunérations (PPCR) en instaurant un abattement sur les primes perçues par les fonctionnaires et en modifiant, de façon différée, les conditions d'avancement d'échelon.

La loi ramène le taux de cotisation au CNFPT à 0,9 %.

Mutuelle

Les syndicats veulent des négociations sur la protection sociale des fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 10 février 2016.- 1 p.

Dans un courrier, les organisations syndicales demandent à la ministre de la fonction publique l'ouverture de négociations

sur la protection sociale des fonctionnaires et l'inscription de ce thème à l'agenda social 2016.

Un rapport sur ce sujet, qui n'a pas été rendu public, a été transmis par les trois corps d'inspection générale au gouvernement l'été dernier.

Non discrimination

Égalité : les femmes progressent dans les effectifs et la haute hiérarchie, mais pas au niveau salarial.

Liaisons sociales, 9 février 2016, pp. 2-3.

Le rapport sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, présenté lors du Conseil commun de la fonction publique le 8 février 2016, indique que la fonction publique est très féminisée avec 77 % de femmes dans la fonction publique hospitalière, 61 % dans la fonction publique territoriale et 54 % dans la fonction publique de l'État.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses en catégorie A, leur effectif s'élevant à 52 % dans la fonction publique territoriale, en catégorie A+.

En matière de rémunération, elles sont désavantagées, les écarts entre les femmes et les hommes atteignent 9,88 % dans la fonction publique territoriale.

Les postes à temps partiel et le congé parental sont pris, dans leur grande majorité par les femmes.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle.

Revue française de droit administratif, n°5, septembre-octobre 2015, pp. 983-991.

Cette étude, après une définition des risques psychosociaux qui renvoient à des situations de souffrance et de mal-être au travail, examine les limites fixées par le juge à l'application de la protection fonctionnelle à ces risques et plus particulièrement aux cas de harcèlement. L'auteur remarque que la jurisprudence semble évoluer avec la reconnaissance, en 2014, de l'imputabilité au service du suicide commis sur le lieu et durant le temps de travail, que la protection fonctionnelle est rarement accordée au titre du harcèlement moral et pose la question de son adaptation aux risques psychosociaux.

Remarquant l'ambiguïté du dispositif dont l'application dépend de l'administration mise en cause directement ou indirectement pour les faits incriminés, l'auteur de l'étude propose l'intervention d'une autorité indépendante qui pourrait se prononcer sur l'attribution de la protection fonctionnelle.

Retraite

Réforme des retraites : l'efficacité doit primer selon l'Institut Montaigne.

Les Échos, 17 février 2016, p. 5.

L'Institut Montaigne propose, pour redresser l'équilibre des régimes de retraite, de repousser à 63 ans l'âge légal de départ et de passer à 43 annuités de cotisations en 2025. Il propose

d'ajouter ensuite un an à cette durée tous les cinq à six ans. Il se prononce pour la convergence des régimes publics et privés et se déclare contre la pénibilité.

Secret professionnel Filière médico-sociale

Secretpro.fr demande un débat national sur le secret professionnel.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2948, 19 février 2016, pp. 20-21.

Le site internet Secretpro.fr fondé par l'ancien président de l'ANAS (Association nationale des assistants de service social) appelle à une réflexion collective sur le secret professionnel. Ce site fait état des évolutions juridiques du partage d'informations dans le domaine médical et dans le domaine social et des questions telles que l'atteinte au respect de la vie privée, l'engagement de la responsabilité pénale des professionnels et le manque de concertation sont soulevées. L'équipe du site demande l'ouverture de travaux permettant d'examiner les métiers assujettis ou non au partage d'informations, un bilan de la loi relative à la prévention de la délinquance de 2007 et le renforcement du secret en cas de nécessité.

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

Les employeurs peuvent désormais transiger avec l'Urssaf.

Liaisons sociales, 18 février 2016, pp.2-3.

Cet article rappelle les domaines sur lesquels peut porter la transaction conclue par les employeurs avec l'Urssaf ainsi que les dispositions du décret n° 2016-154 du 15 février 2016 qui fixe les modalités, le déroulement et les effets de la demande de transaction.

Télétravail

Les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique sont fixées.

Liaisons sociales, 16 février 2016, p. 2.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 fixe les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques. L'agent peut exercer ses fonctions en télétravail, sauf dérogation pour raison de santé, au maximum trois jours par semaine.

Ces agents bénéficient des mêmes droits et obligations que les autres, l'exercice du télétravail étant subordonné à une demande écrite transmise à l'employeur.

L'autorisation de télétravailler est accordée pour un an et peut être renouvelée par décision expresse. Une période d'adaptation de trois mois peut être prévue. Tout refus ou toute interruption du télétravail par l'administration doit être motivé et précédé d'un entretien.

Voir aussi statut commenté, p. 14.

Travailleurs handicapés

Déclaration 2016 : la campagne est ouverte.

Site internet du FIPHFP, 8 février 2016.- 2 p.

La déclaration auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), obligatoire pour tous les employeurs publics employant plus de 20 ETP (équivalents temps plein) est ouverte sur internet du 4 avril au 31 mai 2016.

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par le recouvrement d'une contribution forfaitaire. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,50 € - vol. 2 et 3 : 87 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial. Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - Edition 2016 - 10 €

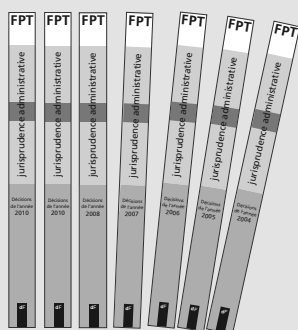
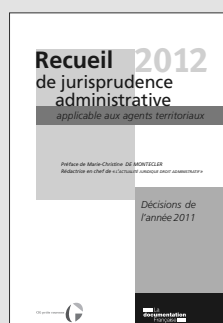


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €

En vente :

La
documentation
Française

- À La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 01 40 15 71 10
- En librairie
- Par correspondance Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation Française**

tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €