Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE
ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ

COLLOQUE

ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

1er avril 2016

Assemblée Nationale

SOMMAIRE

INTRODUCTION 3

I. LE PROJET DE LOI DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS 5

a. Les principales dispositions issues du vote au Sénat 5

b. Les amendements de l'AMF 23

c. Les positions de la FNCDG 25

II. LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE ISSUES DE LA LOI DE FINANCES POUR 2016 27

a. Les grands axes du projet d'accord PPCR 27

b. La question de l'avancement d'échelon 29

c. La mise en œuvre du protocole PPCR en matière de rémunération 29

d. Le contrôle médical des arrêts maladie 32

e. L'indemnisation des victimes de l'amiante 33

III. LES TEXTES PUBLIÉS DEPUIS LA FIN DE L'ANNEE 2015 36

a. Le décret sur le télétravail 36

b. La mise en place du RIFSEEP 39

c. Le décret relatif aux agents contractuels 44

d. Les modifications introduites par la loi NOTRe du 7 août 2015 concernant l'indemnité de mobilité 48

e. Le code des relations entre le public et l'administration 49

f. La mise en œuvre des déclarations sociales 53

IV. L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE ET L'AGENDA SOCIAL 2016 54

a. Le projet de loi égalité et citoyenneté 54

b. La mission sur le temps de travail 55

c. Le livre Blanc sur la Fonction Publique Territoriale 64

INTRODUCTION

La fonction publique française est le fruit d'un long processus d'institutionnalisation qui trouve son origine dans la volonté de garantir l'indépendance des agents vis-à-vis du pouvoir politique, permettant ainsi la continuité de l'administration publique par-delà les alternances politiques.
Elle s'est construite en marge du droit commun du travail sur la base de principes issus de la culture juridique.

De manière générale, les objectifs poursuivis au moment de la création du statut de la Fonction publique territoriale en 1984 ont été atteints :

- La FPT n'est plus traitée de manière inégalitaire par rapport à la FPE, elles se situent sur un niveau égal
- Des passerelles sont ouvertes entre les trois versants de la fonction publique et la mobilité est facilitée
- Les trois versants de la fonction publique répondent à une logique de carrière.

Le statut de la fonction publique a été un progrès. Il a permis la clarification de l'organisation de la fonction publique territoriale, ainsi que l'amélioration des conditions d'emploi des agents publics des collectivités territoriales.
Le statut général des fonctionnaires est porteur d'une certaine vision du service public. Il traduit les valeurs d'égalité des citoyens, de continuité de l'action publique et d'adaptabilité. Les agents publics portent les valeurs républicaines essentielles de même que les employeurs publics.

Toutefois, même si la construction de 1984 a fait ses preuves, il a fallu l'adapter aux circonstances, aux évolutions des besoins, aux évolutions des textes. Cette adaptabilité est une des forces de la FPT.

Elle a permis l'intervention de différentes lois pour maintenir l'équilibre entre autonomie de gestion des collectivités territoriales et logique unitaire du statut.

C'est également la capacité d'adaptation qui a garanti le suivi des mouvements de décentralisation.

De nombreuses réformes ces dernières années attestent de cette adaptabilité :

- Loi n°2007-148 du 2 février 2007 qui impacte notamment la formation professionnelle, l'emploi public et les cumuls d'activités
- Loi n°2007-209 du 19 février 2007 qui modifie l'architecture des institutions de la FPT et leurs missions
- Loi n°2009-972 du 3 août 2009 concernant la mobilité
- Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 sur la stabilisation des emplois des contractuels et la lutte contre les discriminations hommes/femmes.

Ces dernières années, les contraintes pour les collectivités locales se sont encore renforcées. Réforme territoriale, dotations de l'Etat revues à la baisse, exigence affichée de maîtrise salariale, réforme des rythmes scolaires…, ces transformations, plus ou moins profondes, affectent nécessairement les collectivités territoriales ainsi que le travail et le parcours professionnel des agents publics locaux.
Afin d'offrir un service public capable de répondre au mieux aux besoins des citoyens, dans un contexte complexe notamment sur les plans juridique et financier, les administrations ont mené de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines. Accroître l'efficacité des effectifs de l'administration publique tout en améliorant le niveau des compétences demeure une préoccupation majeure des exécutifs locaux. Pour répondre à cet objectif, plusieurs stratégies sont mises en œuvre visant à recruter, former, promouvoir mais également faire évoluer et renouveler les agents.

Les exécutifs locaux se trouvent pris dans un étau, face à des populations exigeantes, qui les placent dans cette injonction paradoxale : faire mieux avec moins.

Il convient d'adapter le périmètre des services publics et de définir, dans un contexte de raréfaction des ressources et de mutation de la gouvernance des territoires, quel sens donner à l'action publique locale. Au-delà de l'intérêt général, il convient de s'interroger sur quels choix opérer en matière de politiques publiques (ne pas faire, ne plus faire) et sur leurs modes de gestion (faire seul, faire avec, faire faire).

Dans son rapport sur la situation et les perspectives des finances publiques en 2013 et 2014, la Cour des comptes estimait que les mesures utilisées dans la période récente risquaient d'être insuffisantes pour atteindre durablement les objectifs de maîtrise de la masse salariale.

Dans une étude publiée par la Gazette des Communes dès 2012, il était soulevé par les collectivités que la maîtrise de la masse salariale allait de pair avec la maîtrise du recrutement (21 %), devant la révision des temps de travail (17 %) et enfin avec la mutualisation des fonctions et services au niveau de l'intercommunalité (16 %).

Le statut doit rester le socle fondateur et, en ce sens, être appliqué mais dans un cadre et selon des modalités profondément modifiées.

Parallèlement à la réforme des collectivités territoriales menée depuis 2010 et dont la mise en œuvre se poursuivra en 2016 et 2017, le Gouvernement a engagé depuis 2012 une réflexion globale sur l'évolution de la GRH publique.

De nombreux textes sont venus ou vont très prochainement modifier le statut de la FPT.

Parallèlement, à l'occasion du rendez-vous salarial réunissant les organisations syndicales et les employeurs de la fonction publique, la Ministre de la Fonction Publique, a annoncé le 17 mars le dégel du point d'indice, qui sert de base au calcul du salaire des fonctionnaires, gelé depuis juillet 2010. La revalorisation du point d'indice sera de 1,2%. Celle-ci se fera en deux temps, à hauteur de 0,6% le 1er juillet 2016, et de 0,6% au 1er février 2017.

I. LE PROJET DE LOI DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS

Depuis 1983, les droits et obligations des fonctionnaires n'ont pas été revisités de façon globale.

Le Gouvernement souhaitait réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics. Il a déposé un projet de loi en ce sens le 17 juillet 2013 à l'Assemblée Nationale.

Une lettre rectificative à ce projet de loi a été présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 mai 2015.

En effet, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, le Gouvernement a souhaité tenir compte de premiers constats et adapter la mise en œuvre des réformes prévues par ce projet de loi.

Les objectifs poursuivis par le Gouvernement étaient notamment les suivants :
- réaffirmer l'unité du statut général autour des valeurs fondamentales de la Fonction publique
- renforcer les outils déontologiques et la cohérence du dispositif de prévention des conflits d'intérêts
- garantir l'exemplarité des employeurs publics
- inscrire le principe de laïcité dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Dans le cadre de sa nouvelle version telle qu'elle résulte de la lettre rectificative, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (qui ne comptait plus alors que 25 articles au lieu des 59 initiaux), a été examiné en commission des Lois de l'Assemblée Nationale le 1er octobre 2015.

Le projet de loi a été adopté en première lecture avec modifications (passant ainsi à 71 articles) par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015.

Il a, par la suite, été examiné en commission des Lois du Sénat le 16 décembre 2015.

Le texte, adopté en première lecture par le Sénat le 27 janvier 2016, a été considérablement enrichi (93 articles).

La Commission mixte paritaire se réunira le 29 mars 2016 pour un nouvel examen en séance publique le 5 avril 2016.

Le projet de loi est organisé en 5 titres :
- Titre 1er : de la déontologie (4 chapitres : de la déontologie et de la prévention des conflits d'intérêts ; des cumuls d'activités ; de la commission de déontologie ; de la déontologie des membres des juridictions administratives et financières)
- Titre 2 : de la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires (2 chapitres : du renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles ; de la modernisation des garanties disciplinaires des agents)
- Titre 3 : de l'exemplarité des employeurs publics (2 chapitres : de l'amélioration de la situation des agents contractuels ; de l'amélioration du dialogue social dans la Fonction Publique)
- Titre 3 bis : dispositions relatives aux juridictions administratives et financières (2 chapitres : dispositions relatives aux juridictions administratives ; dispositions relatives aux juridictions financières)
- Titre 4 : dispositions diverses et finales.

a. Les principales dispositions issues du vote au Sénat

Déontologie

➢ Nouvelles obligations

Les obligations des agents

L'article 1er du projet de loi réaffirme le devoir pour le fonctionnaire d'exercer ses fonctions avec **dignité, probité, impartialité, réserve et intégrité**.

Il consacre également l'obligation de **neutralité** à laquelle le fonctionnaire est tenu et rappelle le **principe de laïcité**.

Le projet de loi prévoit également **qu'un chef de service puisse adopter des règles déontologiques** applicables aux agents, après avis des représentants du personnel.

L'instauration de référents déontologues

Un agent public ou une personne morale de droit public assumera le rôle de « **référent-déontologue** ».

En effet, l'article 9 du projet de loi prévoit que *« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.*
Les référents déontologues peuvent solliciter l'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique sur une question d'ordre déontologique qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions. Cet avis et le contenu des échanges avec le référent déontologue ne sont pas rendus publics.
Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues ».

➢ Conflit d'intérêts

Les obligations des agents en matière de prévention des conflits d'intérêts

L'article 2 du projet de loi consacre l'idée de faire de tout agent le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

Le fonctionnaire doit veiller à prévenir et à faire cesser toutes les situations de conflit d'intérêts dans la mesure où celles-ci sont de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

Le fonctionnaire a **5 types d'obligations** :

- Il doit saisir son supérieur hiérarchique qui doit apprécier s'il y a lieu de confier le dossier ou la décision à un autre agent

- Si le fonctionnaire dispose d'une délégation de signature, il doit s'abstenir en ne signant pas

- S'il appartient à une instance collégiale, il s'abstient d'y siéger ou le cas échéant, de délibérer

- S'il exerce des fonctions juridictionnelles, il doit se déporter pour être suppléé

- S'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il doit être suppléé par un délégataire qui doit instruire le dossier ou prendre la décision sans recevoir d'instructions.

La protection des lanceurs d'alerte

L'article 3 du projet de loi instaure également une garantie pour le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits susceptibles d'être qualifiés de « conflit d'intérêts ». La charge de la preuve repose sur l'auteur de la mesure contestée et non sur l'agent qui informe les autorités.

Le projet de loi vise à mieux protéger les « lanceurs d'alerte ».

Ainsi, l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est modifié.
Cette disposition prévoit aujourd'hui : *« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions »*.

Le texte issu du Sénat serait le suivant : *« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion,*

l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. »

Toutefois, si cet agent informe de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire, ou s'il avait une connaissance partielle de l'inexactitude des faits diffusés, il encourt une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (1er alinéa de l'article 226-10 du code pénal).

➢ Obligations pour prévenir les conflits d'intérêts

Production d'une déclaration d'intérêts

L'article 4 du projet de loi instaure des obligations pour mieux prévenir les conflits d'intérêts pouvant résulter de l'exercice de fonctions dont la nature ou le niveau hiérarchique expose particulièrement certains agents. L'article 4 du projet a été modifié pour que la vérification des intérêts déclarés par un agent public nommé sur l'un des emplois listés (par décret en Conseil d'Etat) soit préalable à sa nomination et non après sa nomination comme le projet de loi initial le prévoyait.

Une fois l'acte de nomination entré en vigueur, l'autorité de nomination transmet la déclaration d'intérêts à l'autorité hiérarchique de l'agent.

Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.
Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise, se trouve dans la situation de conflit d'intérêts.

Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire concerné que la situation n'appelle aucune observation.

Le projet de loi limite les conditions d'accès aux déclarations d'intérêts.

Ces dernières ne comportent aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts n'est ni versée au dossier du fonctionnaire, ni communicable aux tiers.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.

Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'État, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière

Les agents, dont les missions ont une incidence en matière économique et quand le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie doivent prendre, dans les 2 mois qui suivent leur prise de fonction, toutes les dispositions pour que leurs **instruments financiers soient gérés** dans des conditions excluant tout droit de regard de leur part.

Ils doivent justifier des mesures prises auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Déclaration de situation patrimoniale

Les agents, mentionnés sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat quand le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, doivent transmettre à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant leur nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de leur situation patrimoniale concernant la totalité de leurs biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de leur communauté ou les biens indivis.

Les agents devront transmettre une 2ème déclaration de situation patrimoniale dans les 2 mois qui suivront la cessation de fonctions pour permettre d'apprécier l'évolution patrimoniale.

La Haute autorité se prononce dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration. Si elle constate des évolutions patrimoniales pour lesquelles il n'y a pas d'explications suffisantes, elle transmet le dossier à l'administration fiscale.

Cette déclaration n'est pas versée au dossier de l'agent et n'est pas communicable aux tiers. Son modèle, son contenu, ses modalités de dépôt, de mise à jour et de conservation, ainsi que les conditions dans lesquelles est constatée la nullité de nomination sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

➢ Interdiction de cumul d'activités

Il sera dorénavant proscrit de cumuler, avec l'occupation d'un emploi à temps complet donnant lieu à un service à temps plein (article 6 du projet de loi) :

- L'occupation d'un autre emploi permanent à temps complet.

L'article 7 du texte indique que les fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet et qui exercent un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet disposeront, pour se conformer à cette nouvelle interdiction, d'un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi.
S'ils ne cessent pas leurs fonctions, ils feront l'objet de poursuites disciplinaires.

L'article 6 du projet de loi prévoit également que la dérogation à l'interdiction de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, ne s'étendra **que pour les prestations exercées au profit de personnes publiques ne relevant pas du secteur concurrentiel**, et non plus pour les prestations exercées au profit de toutes personnes publiques (qu'elles soient du secteur concurrentiel ou non).

Il est également interdit aux fonctionnaires de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif.

De même, il est interdit à un fonctionnaire de prendre ou détenir, par lui-même ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

L'article 6 du projet de loi prévoit certaines **dérogations** au principe de l'interdiction de cumul d'un emploi public permanent avec une autre activité publique ou privée :

1°Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement

2°Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

Dans les deux cas, une déclaration doit être transmise à l'autorité hiérarchique dont relève l'intéressé.

L'article 6 du projet de loi revoit également les conditions du cumul de l'occupation d'un emploi à temps complet exercé par l'agent public à temps partiel avec la création ou la reprise d'une entreprise.

Un **service à temps partiel** (qui ne peut être inférieur au mi-temps) **pour créer ou reprendre une entreprise** peut être, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, accordé pour une durée maximale de **2 ans renouvelable pour une durée d'un an**.
Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Le principe de l'obligation de se consacrer à son emploi public peut se concilier avec l'exercice d'une ou de plusieurs **activités accessoires exercées auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé**, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui sont confiées à l'agent et n'affecte pas leur exercice.

Enfin, l'article 6 du projet de loi rappelle le principe de libre production des œuvres de l'esprit (articles L 112-1 à L 112-3 du code de la propriété intellectuelle), sous réserve des dispositions de la loi.

➢ Commission de déontologie de la fonction publique

L'article 8 du projet de loi élargit les compétences de cette commission, rénove son rôle et affirme son impartialité.

Compétences

La commission de déontologie a une nouvelle mission de *« garante du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique »* qui se traduit par de nouvelles compétences :

- la possibilité de rendre un **avis**, sur saisine de l'administration, préalablement à l'adoption d'un texte relatif à l'application des dispositions relatives aux valeurs, aux obligations et à la déontologie du titre Ier du statut général (soit les nouveaux articles 6 ter A, 25 à 25 quater, 25 septies, 25 nonies et 28 bis issus du projet de loi)

- la faculté d'émettre des **recommandations**, pour garantir la bonne application de ces articles relatifs aux valeurs, aux obligations et à la déontologie

- la possibilité de formuler des **recommandations** lorsque l'administration la saisit **sur l'application de ces dispositions à des situations individuelles**.

La commission reçoit également la compétence de rendre publics, selon les modalités qu'elle détermine, ses avis et recommandations. En revanche, les recommandations individuelles ne peuvent pas être publiées.

Contrôle

L'article 8 élargit le champ du contrôle de la commission :

- Elle examine les dossiers de cumul d'activités
- la saisine est obligatoire pour apprécier la **compatibilité de toute activité** lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée, dans un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité par tout agent cessant définitivement ou temporairement ses fonctions.

L'article 8 du projet de loi allonge le délai de l'auto-saisine du président de la commission de déontologie en le portant de 10 jours à 3 mois.

- la commission doit **apprécier** le risque de mise en cause du fonctionnement normal, de l'indépendance ou de la neutralité du service, ce qui était déjà le cas, mais plus largement, la méconnaissance par l'agent d'une situation de conflit d'intérêts ou de tout autre principe déontologique inhérent à l'exercice d'une fonction publique.

Ce contrôle préventif est plus large que celui organisé par le mécanisme actuel principalement centré sur le risque de survenance d'une prise illégale d'intérêts.

Le Président de la commission peut demander au fonctionnaire ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'emploi où il était précédemment détaché ou exerçait des fonctions, toutes les explications ou tous les documents nécessaires à l'exercice des missions de la commission. La commission peut recueillir des données auprès de toute personne publique ou privée.

Avis

L'article 8 du projet de loi rappelle les différents types d'avis rendus par la commission ou, le cas échéant, son président. Il permet à l'autorité investie du pouvoir de nomination de solliciter une **deuxième délibération** de la commission, dans un délai d'un mois à compter de la notification d'un avis.

La commission rend, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, un avis :
- de compatibilité
- de compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de deux ans lorsque l'avis est rendu pour l'examen d'un cumul d'activités et de trois ans lorsqu'il s'agit d'une cessation des fonctions
- d'incompatibilité.

Le président de la commission peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.
Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

Pour l'autorité des avis rendus, il est prévu qu'outre les avis d'incompatibilité, les réserves dont sont assortis ces derniers **lient l'administration et l'intéressé** lui-même. L'agent, qui ne se conforme pas à l'avis, s'expose directement à une sanction disciplinaire.

Lorsque le fonctionnaire retraité ne respecte pas l'avis rendu, il peut faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20% pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions.

Lorsque l'agent est titulaire d'un contrat de travail et qu'il ne respecte pas l'avis rendu, le contrat prend fin à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Composition de la commission

La commission de déontologie de la fonction publique est présidée par un conseiller d'État ou par son suppléant, Conseiller d'État.
Elle comprend en outre :

- Un conseiller maître à la Cour des comptes ou son suppléant, conseiller maître à la Cour des comptes
- Un magistrat de l'ordre judiciaire ou son suppléant, magistrat de l'ordre judiciaire
- Trois personnalités qualifiées, dont l'une au moins doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée, et trois suppléants, soumis à la même condition.

La commission comprend également :

a) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique de l'État, deux directeurs d'administration centrale ou leur suppléant

b) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique territoriale, un représentant d'une association d'élus de la catégorie de collectivité territoriale ou d'établissement public dont relève l'intéressé ou son suppléant, ainsi qu'un directeur ou ancien directeur général des services d'une collectivité territoriale ou son suppléant

c) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique hospitalière, une personnalité qualifiée dans le domaine de la santé publique ou son suppléant, ainsi qu'un inspecteur général des affaires sociales ou un ancien directeur d'hôpital ou son suppléant[…].

Selon le cas, le directeur du personnel du ministère ou de l'établissement public ou le chef du corps dont relève l'intéressé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, le directeur de l'établissement hospitalier ou de l'établissement social ou médico-social dont relève l'intéressé ou leur représentant respectif assiste aux séances de la commission.

Afin de renforcer l'impartialité de la commission, l'article 8 du texte dispose que les représentants de l'administration qui siègent à la commission n'ont pas voix délibérative et que les membres de la commission sont nommés pour un mandat de 3 ans renouvelable une fois par décret.

Rattachement à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique

Les sénateurs ont intégré la commission de déontologie de la fonction publique au sein de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique à compter du 1er janvier 2019.

La protection des agents

➢ La protection fonctionnelle

Le projet de loi renforce la protection fonctionnelle des agents (article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).
La collectivité publique doit protéger le fonctionnaire contre les voies de fait, menaces, injures, diffamations ou outrages mais également contre les **atteintes volontaires à l'intégrité de la personne** et les **agissements constitutifs de harcèlement** dont l'agent pourrait être victime.

L'article 10 du projet de loi prévoit une protection au **conjoint** du fonctionnaire ou ancien fonctionnaire mais également au concubin, au partenaire de PACS, à ses **enfants** et à ses **ascendants directs**.

Ils bénéficieraient ainsi d'une protection, sur leur demande, pour les instances civiles ou pénales engagées contre les auteurs d'atteintes volontaires à leur intégrité, du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

De même, la protection serait accordée au conjoint, concubin ou partenaire de PACS qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'une atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire avec lequel il est lié, du fait de ses fonctions. En l'absence d'action engagée par eux, la protection pourrait être accordée aux enfants ou à défaut aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

➢ La suspension de fonctions

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, il peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit le conseil de discipline.
La situation de l'agent doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales (article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Le projet de loi (article 11) prévoit désormais une **possibilité d'être rétabli dans ses fonctions même si l'agent fait l'objet de poursuites pénales**. Il pourra en effet être rétabli dans ses fonctions si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle.

Si l'agent n'est pas rétabli dans ses fonctions, le projet de loi prévoit comme possibilités pour l'autorité territoriale :

- de **l'affecter provisoirement** (sous réserve de l'intérêt du service) dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis

- de procéder au **détachement d'office**, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire.

L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prennent fin quand la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Sont tenus informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire :
- le magistrat qui a ordonné le contrôle judiciaire
- le Procureur de la République
- la CAP d'origine.

Si le fonctionnaire n'est pas rétabli dans ses fonctions, ni affecté ou détaché provisoirement, il peut subir une retenue sur sa rémunération (sous certaines conditions). Il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

Discipline

➢ Les faits passibles de sanction

Désormais, aucune procédure disciplinaire ne pourra être engagée au-delà d'un délai de **3 ans** à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanctions.

Ce délai est interrompu en cas de poursuite pénale du fonctionnaire jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai, les faits ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire sauf si une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai (article 12 du projet de loi).

➢ La nouvelle échelle de sanctions disciplinaires

Le projet de loi prévoit une harmonisation des sanctions disciplinaires dans les trois Fonctions publiques. Un nouvel article 19 bis serait inséré dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Cet article détaillerait l'échelle des sanctions classées dans 4 groupes :

- Pour les sanctions du 1er groupe :

-avertissement
- blâme
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.

Le blâme et l'exclusion temporaire seraient inscrits au dossier du fonctionnaire et effacés automatiquement après un délai de **2 ans** (et non plus de 3 ans comme c'est le cas actuellement) si aucune autre sanction n'est intervenue.

- Pour les sanctions du 2ème groupe :

Le 2ème groupe comprendrait 5 sanctions au lieu de 2 actuellement dans la FPT :
1) La radiation du tableau d'avancement
2) L'abaissement d'échelon : le projet de loi précise que cet abaissement doit se faire à l'échelon immédiatement inférieur
3) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours
4) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire *(nouvelle sanction)*

5) Le déplacement disciplinaire.

- Pour les sanctions du 3ème groupe :

Le 3ème groupe serait constitué de 2 sanctions :

1) La rétrogradation : le projet de loi précise que celle-ci doit se faire au grade immédiatement inférieur
2) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

- Pour les sanctions du 4ème groupe :

Les sanctions du 4ème groupe restent les mêmes : la mise à la retraite d'office et la révocation.

L'autorité territoriale doit statuer dans un délai de **2 mois** après l'avis du conseil de discipline.

Désormais, les **sanctions du 2è et 3è groupe pourront être retirées du dossier de l'agent**. En effet, le projet de loi précise que le fonctionnaire frappé de ces sanctions peut demander la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier au bout de 10 ans de services effectifs après avoir été sanctionné.

Le Sénat a maintenu l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours dans le premier groupe, cette sanction est assortie d'une possibilité de sursis.

L'article 13 du projet de loi prévoit que l'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. Si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la durée de l'exclusion pour laquelle il a bénéficié du sursis.

En outre, dans le sens d'un renforcement des garanties offertes à l'agent, pour les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes, ils peuvent introduire un recours devant la commission de recours dans les cas et conditions fixés par un décret en Conseil d'État.
L'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par la commission de recours.

➢ La présidence du conseil de discipline

L'article 13 bis du projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale, prévoyait la suppression de l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel :
« Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.
Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».

Le Sénat, en supprimant l'article 13 bis, maintient la présidence du conseil de discipline par un magistrat administratif.

Emploi/Mobilité

➢ Les positions du fonctionnaire

Un article 12 bis est créé dans la loi du 13 juillet 1983 (article 11 bis du projet de loi) pour préciser qu'un fonctionnaire ne peut être placé que dans une des 4 **positions** suivantes : en activité (sans précision sur le temps complet ou partiel), en détachement, en disponibilité et en congé parental.

Disparaissent les positions suivantes :
- Position hors cadres

- Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale.

Cet article précise également que lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

➢ L'instauration d'un congé d'activité pour les périodes militaires ou de réserve

L'article 11 quater du projet de loi prévoit de modifier l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui détaille les congés auxquels a droit un fonctionnaire, pour le compléter **par un congé**, avec traitement, pour accomplir :
- une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile
- ou une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile
- ou une période d'activité dans la réserve sanitaire
- ou une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de 45 jours.

➢ La mise à disposition

Le projet de loi clarifie les cas de mise à disposition.

L'article 11 sexies prévoit que la mise à disposition d'un agent serait également possible auprès de :
- des groupements d'intérêt public
- des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes
- des organisations internationales intergouvernementales
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne
- d'un État étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

Pour les mises à disposition avec les institutions ou organes de l'Union européenne ou un Etat étranger, une administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré, il ne serait pas nécessaire de conclure une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil (comme cela est prévu à l'article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), la seule lettre de mission vaudrait convention de mise à disposition.

La mise à disposition donne lieu à remboursement. L'article 11 sexies harmonise les dérogations existantes dans les différentes fonctions publiques en prévoyant qu'il peut être dérogé à la règle du remboursement lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès :
-d'une administration ou d'un établissement public administratif de l'État
-d'un groupement d'intérêt public
-d'une organisation internationale intergouvernementale
-d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne
- d'un État étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré.

Amélioration de la situation des agents contractuels

➢ Poursuite du plan de titularisation issu de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

Le terme du plan de titularisation prévu par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, qui était prévu en 2016, est déplacé au 31 décembre 2020 (article 15 bis A du projet de loi).

Plusieurs administrations de l'État et des collectivités territoriales se réforment. La fusion, au 1er janvier 2016, de plusieurs régions entraîne le bouleversement de l'organisation de leurs services et leur regroupement, lesquels devraient se dérouler sur plusieurs mois.

Il en est de même des administrations des établissements publics de coopération intercommunale dont le périmètre sera modifié par fusion ou extension dans le cadre de la révision des schémas de coopération intercommunale.

Le report proposé devrait permettre aux employeurs publics de disposer du temps nécessaire pour achever la réorganisation de leurs administrations et mettre en place les sélections professionnelles.

L'article 15 bis A prévoit une disposition particulière pour les intercommunalités qui seront mises en place au 1er janvier 2017 dans le cadre de la mise en oeuvre des schémas révisés de la coopération intercommunale.
L'autorité territoriale disposera d'un délai de six mois pour présenter le rapport sur les contractuels éligibles à la titularisation et son programme d'ouverture des sélections professionnelles.

L'article 15 bis A prévoit également un élargissement des bénéficiaires du plan de titularisation aux contractuels remplissant au 31 mars 2015 - au lieu du 31 mars 2011 - les conditions d'éligibilité fixées par la loi du 12 mars 2012.

➢ Transformation d'un CDD en CDI

En vertu des dispositions de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction actuelle : *« Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.*
La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.
Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.
Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux deuxième à quatrième alinéas du présent II avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. »

La condition de 6 années de « services effectifs » pour la transformation d'un CDD en CDI conduit à soustraire de la durée des services effectués sous contrat les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels le congé parental ou le congé pour convenances personnelles.

L'article 18 du projet de loi supprime la condition d'effectivité des services

Ce texte prévoit, par ailleurs, de maintenir en fonction l'agent qui refuse l'avenant ou le nouveau contrat proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI, jusqu'au terme du CDD en cours.

➢ L'activité dans une entité économique reprise par une personne publique

L'article L 1224-3 du code du travail prévoit que « *Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il [lui] appartient … de proposer à ces salariés un [CDD] ou [CDI] de droit public…*
Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires… ».
L'article 15 du projet de loi ajoute un alinéa à cet article qui prévoit que « *les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.* »

➢ Durée du CDD dans le cas d'un recrutement sur le fondement de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

L'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction actuelle, dispose que *« pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements […] publics peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.*
Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. […] Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque […] la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir. »

Le Sénat a considéré que la durée des deux ans se heurtait à des difficultés croissantes de recrutement dans les petites collectivités locales, à la périodicité de l'organisation des concours, pour la plupart biennale, et à l'insuffisant attrait de certains métiers. C'est pourquoi il a proposé de porter à trois ans la durée maximale des contrats conclus pour pourvoir ces vacances temporaires d'emploi (Article 18 quater B du projet de loi).

➢ Recours à l'intérim dans la fonction publique

L'article 18 bis, adopté par l'Assemblée Nationale, supprimait la faculté pour les administrations de l'État et les employeurs territoriaux de recruter des agents intérimaires pour pourvoir des vacances temporaires de poste.

Le recours aux salariés intérimaires par les organismes publics a été introduit par l'article 21 de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

L'emploi d'un intérimaire s'effectue dans les conditions fixées par le code du travail sous réserve de dispositions spécifiques aux employeurs publics :
- les intérimaires sont soumis aux obligations des agents publics et bénéficient de la protection fonctionnelle
- Le juge compétent, en cas de contentieux, est le juge administratif.

Le recours à l'intérim peut intervenir dans quatre cas :
1° remplacement momentané d'un agent en raison d'un des congés légaux
2° vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu
3° accroissement temporaire d'activité
4° besoin occasionnel ou saisonnier.

Les employeurs territoriaux ne peuvent solliciter une agence d'intérim que si le centre de gestion n'a pu leur offrir une mission de remplacement.

Le Sénat, considérant que le recours à l'intérim n'est qu'une faculté offerte aux employeurs publics et que les conditions sont déjà encadrées par les textes, a supprimé l'article 18 bis du projet de loi et maintenu les possibilités de recours aux agences d'emploi temporaire.

➢ L'extension de la durée de validité de la liste d'aptitude pour les lauréats d'un concours

L'article 24 G du projet de loi, voté à l'Assemblée Nationale, modifiait l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et étendait la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans.

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, il était prévu qu'une amélioration effective soit apportée à la situation des lauréats des concours de la fonction publique territoriale inscrits sur liste d'aptitude.

Une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration pour dresser un état des lieux de la situation de ces lauréats et identifier les causes structurelles et sociologiques de ce phénomène des reçus-collés et examiner les mesures juridiques ou pratiques de nature à y remédier.

Le rapport de la mission, publié en juin 2012, fait apparaître un taux de reçus-collés inférieur à 10 % et présente 22 préconisations pour améliorer leur situation.

Sur la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude, les auteurs du rapport indiquaient qu'aucune donnée disponible ne permettait d'affirmer que le phénomène des reçus-collés serait corrélé à une durée de validité trop faible de la liste d'aptitude.

Ils confirmaient les observations des enquêtes précédentes selon lesquelles l'essentiel des recrutements est réalisé dans le courant de la première année d'inscription sur liste d'aptitude. Dès lors, plus le temps d'inscription sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances d'être recruté au sein d'une collectivité territoriale.

Cette disposition a été supprimée par le Sénat.
Toutefois, l'article 15 bis du projet de loi ajoute une condition à la réinscription sur la liste d'aptitude à l'issue de la première année. Les termes actuels de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 *« que sous réserve d'avoir fait connaître son intention d'être maintenu »* seraient remplacés par les mots : *« qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenu »*.

Par ailleurs, l'article 15 bis prévoit que l'autorité organisatrice du concours doit assurer le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. Un décret déterminera les modalités de ce suivi.

Egalité professionnelle

➢ Membres du CCFP, du CSFPE, du CSFPT et du CSFPH

Les membres respectifs du CCFP, du CSFPE, du CSFPT et du CSFPH sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe, à l'exception des membres représentant (article 53 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :
- des organisations syndicales de fonctionnaires
- des employeurs territoriaux.

Le projet de loi prévoit que l'exception accordée aux **représentants des employeurs territoriaux** soit supprimée. Ceux-ci devront désormais respecter le quota minimum de 40% de personnes de chaque sexe (article 19 sexies).

➢ Congés de maternité, de paternité, d'adoption

- **Congé pour maternité ou pour adoption**

L'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit au 5° un droit au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

L'article 24C du projet de loi dispose qu'en cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le bénéfice du congé de maternité sera accordé à l'autre parent fonctionnaire ou, à défaut, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant en concubinage avec elle.
Pour intégrer les conséquences de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, le projet de loi prévoit des formulations différentes du droit à ce congé.

Le droit au congé d'adoption serait ouvert « à l'un ou l'autre des parents adoptifs », les mots « mère et père » disparaissant.

- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Le projet de loi insère un 5°bis dans l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour le *« congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec traitement d'une durée de onze jours consécutifs »* :
« A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de 18 jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 7 jours.

Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père fonctionnaire, ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un [PACS] ou vivant concubinage avec elle.
Le congé est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai. »

Amélioration du dialogue social

➢ Réforme du Conseil commun de la fonction publique (CCFP)

Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) connaît de toute question d'ordre général commune aux 3 fonctions publiques dont il est saisi (article 9 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Le projet de loi prévoit qu'il pourra également connaitre de questions communes uniquement à « **deux fonctions publiques** » (article 19 du projet de loi).

L'article 9 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit qu': « *Il est présidé par le Ministre chargé de la fonction publique ou son représentant. Il comprend :*
1° Des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires
2° Des représentants des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics
3° Des représentants des employeurs publics territoriaux dont le Président du CSFPT…
4° Des représentants des employeurs publics hospitaliers… ».

Le projet de loi prévoit de **regrouper le 2°, 3° et 4° en un seul et même alinéa 2°** comme suit :
« *2° Des représentants :*
- *des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics*
- *des employeurs territoriaux et de leurs établissements publics, parmi lesquels le président du [CSFPT], désignés par les représentants des collectivités territoriales au [CSFPT], mentionnés à l'article 8 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *des employeurs des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.* »

Il est saisi des projets de loi ou d'ordonnance et, de décret lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, communs aux 3 fonctions publiques, à l'exception des textes spécifiques à chaque fonction publique.
Le projet de loi prévoit qu'il sera saisi même en l'absence de disposition législative ou réglementaire.

➢ La mutualisation des heures syndicales

Dans le cadre des négociations engagées entre les organisations syndicales et le Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique, il avait été envisagé de mutualiser les heures de crédit syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, volontaires ou non affiliées à leur CDG.

L'article 19 ter du projet de loi modifie l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit :
« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical.
Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

Cette mutualisation n'est que volontaire.

➢ Le champ de compétences des commissions consultatives paritaires (CCP)

L'article 19 quater du projet de loi étend la compétence des commissions consultatives paritaires à l'ensemble des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoit actuellement les commissions consultatives paritaires que pour les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents, en contrat à durée déterminée (CDD).

Il énumère en outre limitativement les questions dont elles ont à connaître :
- questions individuelles
- décisions de mutation interne à la collectivité ou l'établissement
- sanctions
- licenciement.

L'article 19 quater étend le champ de compétences des CCP à toute question d'ordre individuel concernant les agents contractuels.
La CCP est placée auprès du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées obligatoires. Les affiliés volontaires peuvent faire le choix d'en assurer eux-mêmes le secrétariat.

Par ailleurs, cet article n'impose plus l'organisation des CCP par catégorie, par analogie avec les commissions administratives paritaires, renvoyant sur ce point à un décret en Conseil d'État, de même que pour les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, aux compétences et aux règles de fonctionnement de ces commissions.

➢ Règle de l'accord majoritaire

L'article 20 ter du projet de loi modifie les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire afin de faciliter la signature de tels accords. Comme dans le secteur privé, pour qu'un accord collectif soit valable dans la fonction publique, il doit avoir été signé par des organisations syndicales représentatives de la majorité des salariés concernés. Actuellement, ce calcul prend en compte l'ensemble des suffrages exprimés au niveau auquel l'accord est négocié, ce qui inclut les suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales qui, ne disposant pas de siège au sein de l'organisme de consultation concerné, ne sont habilitées ni à négocier, ni à signer un accord. Le présent article propose de ne prendre en compte que les suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales qui disposent d'un siège au sein de cet organisme.

Dispositions diverses

➢ Renforcement des Centres de Gestion

Cinq dispositions de la proposition de loi sur les CDG ont été reprises dans le projet de loi et adoptées le 27 janvier 2016 par le Sénat :

- **La mutualisation à l'échelle régionale est renforcée**

Les dispositions votées par le Sénat prévoient la création d'un observatoire régional de l'emploi et la mutualisation de la gestion des agents de catégorie B.

- **La fin de la dérogation concernant les conditions d'affiliation pour les communes membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique**

Les communes, membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique, se voyaient, contre toute logique, appliquer un abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300 agents.

L'abaissement du seuil pour les communes appartenant à une communauté de commune à taxe professionnelle unique a été supprimé par le Sénat.

- **Le renforcement du champ des missions obligatoires des CDG**

Le Sénat a voté l'élargissement du champ de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, les Centres de Gestion exerceraient à titre obligatoire :

- la gestion administrative des comptes épargne temps
- la tenue du dossier individuel de chaque agent fonctionnaire ou contractuel
- le secrétariat des commissions consultatives paritaires.

Le Gouvernement a ajouté dans le socle commun la fonction de référent déontologue.

- **La redéfinition du champ d'intervention facultatif des Centres de gestion**

La rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifiée par le Sénat. L'alinéa 1 serait ainsi rédigé : *« Les Centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative, organisationnelle ou de gestion, à la demande des collectivités et établissements. »*

- **La modification de l'organisation des concours dans la filière médico-sociale**

L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparait superflu d'imposer deux épreuves. Pour garantir l'accès à l'emploi titulaire dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, le recrutement direct sur titre serait autorisé pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte.

➢ La gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Concernant la gestion des FMPE, un amendement déposé par Catherine DI FOLCO, qui proposait une dégressivité de la rémunération de ces agents, a été adopté.

La rémunération des FMPE serait maintenue à hauteur de 100% les deux premières années de la prise en charge, de 90% la 3ème année, de 80% la 4ème année, de 70% la 5ème année, de 60% la 6ème année et de 50% les années suivantes.

➢ Le recrutement direct en catégorie C

Dans le cadre de l'accord PPCR proposé en juillet 2015, l'accès direct dans la FPT était dénoncé. Le Gouvernement souhaitait revenir sur cette modalité de recrutement et encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a été modifié par l'article 24 B du projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale. Les statuts particuliers prévoiront les modalités de recrutement : *« Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers. »*

L'article 24 B, adopté par l'Assemblée Nationale à l'initiative du Gouvernement, après avis favorable du rapporteur, prévoyait que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

Les dispositions du statut général de la fonction publique seraient adaptées en conséquence en prévoyant que les conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seraient nécessairement fixées dans les statuts particuliers, ce qui n'est actuellement pas le cas.

L'article 24 B érigeait cette règle en obligation de niveau législatif dans les trois versants de la fonction publique.

Le conditionnement du recrutement direct en catégorie C (mise en place d'une commission de sélection) adopté par l'Assemblée Nationale a été supprimé par le Sénat.

➢ Le rétablissement de jours de carence

Le Sénat a rétabli la carence dans la Fonction Publique en prévoyant que les agents ne perçoivent pas leur rémunération au titre des trois premiers jours du congé de maladie (Article 24 AA du projet de loi).

➢ Temps de travail

L'article 7-1 de la n°84-53 du loi du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

En vertu du dernier alinéa de cet article, les régimes de travail, mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, peuvent être maintenus en application, par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

1 550 collectivités territoriales avaient recours à cette disposition leur permettant de réduire le temps de travail de leurs agents à moins de 35 heures (durée légale du travail).

Le Sénat, jugeant que la hausse du temps de travail dans la fonction publique est un levier d'action essentiel dans un contexte de tension des finances publiques, a adopté un article 20 quinquies qui supprime le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984.

➢ Apprentissage

L'article 24 ter du projet de loi modifie l'article 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui concerne les missions du CNFPT, pour confier à cet établissement public deux nouvelles missions.

Pour faire face aux enjeux majeurs du développement de l'apprentissage et de l'accès à l'emploi des publics relevant des dispositifs de promotion de l'égalité des chances, il a été convenu entre le Gouvernement et le CNFPT de confier à celui-ci deux nouvelles missions financées par la cotisation obligatoire :

- La mise en place d'actions de développement de l'apprentissage et la participation au financement de la formation des apprentis recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements

- La préparation à des concours externes ou des troisièmes concours de catégorie A de la fonction publique territoriale ouverte à des étudiants de niveau licence après sélection sur la base de critères destinés à favoriser l'égalité des chances. L'objectif poursuivi est d'encourager et de diversifier l'accès aux concours de catégorie A de la fonction publique territoriale.

➢ Instauration d'un congé de formation des représentants des organisations syndicales aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la fonction publique territoriale

L'article 24 F du projet de loi ouvre aux représentants des organisations syndicales membres de comités techniques ou de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) deux nouveaux droits :

- un crédit de temps syndical spécifique
- un droit à congé pour formation.

La création d'un crédit de temps syndical spécifique doit permettre aux représentants syndicaux membres des CHSCT d'exercer, en dehors des réunions de ces comités, leurs missions spécifiques en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

À l'instar de ce que prévoit l'article 24 E pour la fonction publique de l'État, l'article 24 F crée, à destination de ces mêmes représentants, dans la fonction publique territoriale, un droit à congé pour formation de deux jours pendant la durée de leur mandat, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de leur choix. Ce congé, accordé sur demande du fonctionnaire concerné, donnerait lieu à traitement.
La prise en charge financière de la formation incomberait aux collectivités territoriales et établissements publics.

➢ Report de la limite d'âge pour les médecins de prévention

L'article 24 J prévoit le report possible de la limite d'âge pour les médecins de prévention. Par dérogation à l'article 6-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, ces fonctionnaire pourraient exercer jusqu'à l'âge de 73 ans. Cette disposition transitoire vaudrait jusqu'au 31 décembre 2022.

➢ Refus du télétravail

L'article 24 K du projet prévoit la saisine de la commission administrative paritaire en cas de refus de télétravail. Cet article ouvre la faculté au fonctionnaire qui s'est vu opposer un refus à sa demande de télétravail de saisir la commission administrative paritaire. Il renvoie à un décret en Conseil d'État la définition des conditions de cette saisine.

➢ Régime indemnitaire

L'article 24 bis du projet de loi précise le champ d'application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 encadrant la fixation du régime indemnitaire des agents territoriaux. Il clarifie tout d'abord la rédaction de ce dispositif pour lui permettre d'inclure les établissements publics de coopération intercommunale.

Il vise par ailleurs à tirer les conséquences, pour la fonction publique territoriale, de l'institution, à l'État, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par un décret du 20 mai 2014.

Le Sénat a introduit un élément de modulation de la part de la prime d'intéressement collectif perçue par chaque fonctionnaire qui aurait atteint les objectifs fixés, en fonction de son engagement professionnel et de sa manière de servir. L'avis du comité technique serait requis.

b. Les amendements de l'AMF

L'AMF, tout en partageant la philosophie globale de ce projet de loi, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015, a tenu, dans la perspective de son examen par le Sénat, à formuler certaines observations.
Celles-ci ont été retenues par les membres de la Commission Fonction publique territoriale et ressources humaines de l'AMF, le 13 octobre 2015, et partagées par l'ADF et l'ARF.

1. S'agissant du volet déontologie

L'AMF se réjouit de voir le principe de laïcité réaffirmé et considère, comme l'a indiqué le Conseil d'Etat dans son avis du 11 juin 2015 sur la lettre rectificative que le principe de laïcité a toute sa place eu égard « *aux impératifs constitutionnels qui s'imposent aux collectivités publiques et donc à sa fonction publique. En effet, en vertu tant des dispositions de l'article 1er de la Constitution de 1958 que de celles de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat, le fonctionnaire est, en toute circonstance, tenu à l'obligation d'exercer ses fonctions dans le respect du principe d'égalité* ».
L'AMF se félicite de voir que ce projet de loi précise aussi que le fonctionnaire doit, au titre du principe de laïcité, «*notamment s'abstenir de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses*».

2. S'agissant de la prévention des conflits d'intérêt

Il est notamment prévu que la liste des emplois, soumis à déclaration d'intérêts et/ou de situation patrimoniale au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions exercées par l'agent, sera établie par deux décrets en Conseil d'Etat. Compte tenu de la sensibilité de ces futurs textes, l'AMF demandera à être fortement associée, le moment venu, à leur élaboration.

3. S'agissant du régime disciplinaire des agents des trois fonctions publiques

Les députés ont souhaité ajouter, au sein du premier groupe de sanctions, l'exclusion temporaire de fonctions (ETF) pour une durée maximale de trois jours qui, jusqu'à présent, n'était prévue qu'au sein de la FPT.

La Commission FPT et RH de l'AMF s'en félicite. Elle considère, en revanche, que l'ETF d'une durée maximale de trois jours doit demeurer dans le 1er groupe de sanctions applicables aux agents territoriaux.

Cet alignement, une fois n'est pas coutume, du droit de la FPE et de la FPH sur celui de la FPT a été critiqué par le Gouvernement et les organisations syndicales de fonctionnaires de l'Etat. Aussi, si ce débat devait resurgir au Sénat, il convient que l'état actuel du droit concernant les agents territoriaux soit, en tout état de cause, maintenu.

4. S'agissant des instances disciplinaires des agents territoriaux

L'article 13 bis (nouveau) adopté par les députés supprime le deuxième alinéa de l'article 31 de la loi n°84-53 de la loi du 26 janvier 1984 aux termes duquel les commissions administratives, lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, « *sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline* ».

La Commission FPT et RH de l'AMF considère que la suppression de cette disposition est regrettable, en particulier dans le cadre d'un projet de loi sur la déontologie. En effet, l'expérience a montré, au sein de la FPT, que la présidence des CAP par un magistrat administratif dès lors qu'elles siègent en formation disciplinaire, permet, le plus souvent, de préserver la neutralité, l'impartialité et la sérénité des débats. En revenant sur ce principe, les mêmes garanties ne pourraient sans doute pas être offertes car le président de la CAP serait alors soit l'autorité territoriale de la collectivité, soit le président du centre de gestion. Cette situation conduirait donc à que le président de la CAP soit juge et partie, ce qui n'est nullement souhaitable. Aussi convient-il de supprimer la disposition adoptée par l'Assemblée Nationale.

5. S'agissant des conditions de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C

Le Gouvernement, dans le cadre de la négociation sur le protocole portant sur l'avenir de la fonction publique et la modernisation des parcours professionnels, des rémunérations et des carrières (dit « PPCR »), a souhaité rendre ces conditions plus transparentes pour lutter contre le « clientélisme » qui, selon lui, sévirait tout particulièrement dans la FPT.

A cette fin, le dernier paragraphe du point 1.1 du protocole précité (que le Gouvernement a entendu mettre en œuvre bien qu'il n'ait pas fait l'objet d'un accord majoritaire des organisations syndicales) dispose :
« *Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, afin d'introduire une plus grande transparence, de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics et de favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi* ».

Ce point du protocole a été transposé par amendement gouvernemental adopté par la commission des lois de l'Assemblée nationale et validé ensuite en séance publique.

Toutefois, à la lecture de l'exposé des motifs de l'amendement, l'encadrement des conditions de recrutement des agents de catégorie C ne se traduirait pas comme visant – ainsi que le prévoit pourtant expressément le protocole - à favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi, mais comme « *conduisant à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et au respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature* ».
Autrement dit, il s'agirait pour tout recrutement sans concours d'agent de catégorie C doté de l'échelle de rémunération du bas de grille que chaque employeur soit « assisté » d'une (ou plusieurs) personnalité(s) extérieure(s), afin de garantir en quelque sorte la transparence des recrutements. Cette perspective – évoquée un temps lors de la discussion du protocole et refusée en bloc à l'époque par les trois associations d'élus – est tout simplement inenvisageable. Outre qu'elle contrevient aux termes du protocole, elle heurte frontalement le principe de libre administration des collectivités et celui qui en découle : la liberté de recrutement de ces dernières.

Surtout – et au-delà du débat sur la constitutionnalité d'une telle mesure -, il ne peut être soutenu sérieusement que les collectivités auraient besoin d'être « épaulées » dans leurs politiques de recrutement, sauf à considérer qu'elles seraient incompétentes ou qu'elles n'établiraient aucun critère de sélection des candidats aux postes qu'elles proposent, ce qui plus de trente ans après le premier mouvement de décentralisation témoigne d'un manque de confiance dans les élus : quid de la faisabilité d'une telle démarche ? Dans le cas d'un jury par semaine ou, a minima, d'un jury par mois, quelle est la personnalité qualifiée qui va venir assister le maire ou l'adjoint au maire : un membre représentant du centre de gestion ? Un sous-préfet ?…

Aussi, convient-il de supprimer cette disposition (prévue au 2° du II de l'article 24 B) qui relève d'un formalisme excessif et surtout d'une tutelle qui ne dit pas son nom.

c. *Les positions de la FNCDG*

1- LA REDEFINITION DU CHAMP D'INTERVENTION FACULTATIF DES CENTRES DE GESTION (ARTICLE 24O DU PROJET DE LOI) : La modification de l'article 25 de la loi est indispensable pour sécuriser l'action des CDG qui, à la demande des collectivités, interviennent sur des missions de conseil (conseil en organisation par exemple)

LA FEDERATION EST FAVORABLE A LA REECRITURE DE L'ARTICLE 25 DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 DANS LE SENS DU TEXTE VOTE PAR LE SENAT

2- LA MUTUALISATION REGIONALE DES MISSIONS EXERCEES PAR LES CENTRES DE GESTION (ARTICLE 24O DU PROJET DE LOI) : la mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, doit s'étendre aux agents de catégorie B et doit comprendre la mise en place d'un observatoire de l'emploi qui est une mission relevant du champ de compétences des CDG comme l'a rappelé l'IGA dans son rapport remis à la ministre en juin 2014

LA FEDERATION SOUTIENT CES POSITIONS

3- LE RENFORCEMENT DU CHAMP DES MISSIONS OBLIGATOIRES DES CDG (ARTICLE 24O DU PROJET DE LOI) : Les Centres de Gestion exerceraient à titre obligatoire :

- la gestion administrative des comptes épargne temps
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire
- le secrétariat des commissions consultatives paritaires
- la fonction de référent déontologue.

LA FEDERATION EST FAVORABLE A CETTE DISPOSITION. IL CONVIENDRAIT TOUTEFOIS DE PRECISER LA POSITION DU CDG COMME REFERENT DEONTOLOGUE ET DE DETERMINER LES MODALITES DE FINANCEMENT DE CES MISSIONS NOUVELLES

4- LES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI (ARTICLE 24 Q DU PROJET DE LOI) : une dégressivité de la rémunération de ces agents serait prévue. La rémunération des FMPE serait maintenue à hauteur de 100% les deux premières années de la prise en charge, de 90% la 3ème année, de 80% la 4ème année, de 70% la 5ème année, de 60% la 6ème année et de 50% les années suivantes.

LA FEDERATION SOUTIENT CETTE DISPOSITION

5- L'AFFILIATION AUX CDG (ARTICLE 24O DU PROJET DE LOI) : la dérogation qui modifie les conditions d'affiliation aux CDG à 300 agents au lieu de 350 pour les collectivités membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique est contraire à l'esprit de mutualisation

LA FEDERATION SOUTIENT LA SUPPRESSION DE CETTE DEROGATION

6- LE CONDITIONNEMENT DU RECRUTEMENT DIRECT EN CATEGORIE C (ARTICLE 24B DU PROJET DE LOI) : la mise en place de commissions de sélection pour le recrutement direct en catégorie C serait complexe à organiser, coûteuse pour les collectivités et le maire resterait libre de recruter l'agent qu'il souhaite

LA FEDERATION EST FAVORABLE AU MAINTIEN DES DISPOSITIONS ACTUELLES DE L'ARTICLE 38 DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984

7- LA NOUVELLE ECHELLE DES SANCTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLES 13 ET 19 QUATER DU PROJET DE LOI) : les spécificités de la FPT doivent être préservées

LES CONSEILS DE DISCIPLINE DOIVENT ETRE PRESIDES PAR UN MAGISTRAT ADMINISTRATIF DANS LA FPT, L'EXCLUSION TEMPORAIRE DE 1 A 3 JOURS DOIT DEMEURER DANS LE 1ER GROUPE

8- LA MODIFICATION DE L'ORGANISATION DES CONCOURS DANS LA FILIERE MEDICO-SOCIALE (ARTICLE 24 BB DU PROJET DE LOI) : L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il n'apparait plus opportun d'imposer deux épreuves. Le recrutement direct sur titre est autorisé pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte.

LA FEDERATION SOUTIENT CETTE POSITION

9- L'EXTENSION DE LA DUREE DE VALIDITE DE LA LISTE D'APTITUDE POUR LES LAUREATS D'UN CONCOURS (ARTICLE 24G DU PROJET DE LOI) : l'extension de l'inscription sur liste d'aptitude ne serait nullement efficace et entrainerait de faux espoirs pour les candidats

LA FEDERATION EST FAVORABLE AU MAINTIEN DES DISPOSITIONS ACTUELLES

10- LA MUTUALISATION DES HEURES SYNDICALES (ARTICLE 19 TER DU PROJET DE LOI) : Le projet de loi prévoit une mutualisation des crédits d'heures syndicales par conventionnement entre CDG et collectivités non obligatoirement affiliées

CETTE MUTUALISATION DOIT DEMEURER VOLONTAIRE

11- LE RETABLISSEMENT DE JOURS DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE 24 AA DU PROJET DE LOI) : le projet de loi prévoit que les agents ne perçoivent pas leur rémunération au titre des trois premiers jours du congé de maladie.

LA FEDERATION SOUTIENT CETTE DISPOSITION

II. LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE ISSUES DE LA LOI DE FINANCES POUR 2016

a. Les grands axes du projet d'accord PPCR

Suite à la publication du rapport de Bernard PECHEUR en novembre 2013, la Ministre de la Fonction publique avait engagé des négociations avec les organisations syndicales et les associations d'élus dans le cadre d'un agenda social.

La Ministre avait présenté le 9 juillet 2015 le projet d'accord relatif à l'*« avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations »*.

Ce projet a été présenté à ses débuts comme une réforme statutaire en profondeur. Au fil des discussions, les échanges ont porté principalement sur les reçus-collés, l'avancement d'échelon au temps minimum, l'accès direct dans les cadres d'emplois de catégorie C.

Le Gouvernement prévoyait, après l'évaluation des procédures de recrutement auxquelles sont associées les organisations membres du conseil commun de la Fonction Publique, de :

- rénover les épreuves des concours
- mettre en place des mesures relatives aux listes d'aptitudes des concours de la fonction publique territoriale dégagées par le CSFPT
- développer le concours sur titres
- encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

Le Gouvernement souhaitait, dans l'axe 1-1-2 uniformiser l'architecture statutaire des 3 versants de la fonction publique et proposait :

- que certains corps et cadres d'emplois bénéficient de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en œuvre des réformes à date unique
- que certaines démarches de gestion soient communes, comme l'organisation de concours uniques ou communs ou la mise en place de formations initiales et/ou continues communes
- que soit facilitée la mobilité des fonctionnaires qui relèveraient de ces dispositions statutaires communes.

Le Gouvernement dans l'axe 1-2-1 proposait de :

- simplifier les règles de mobilité, surtout concernant le détachement
- fluidifier la mobilité entre employeurs en rendant plus transparentes les vacances d'emplois et en articulant les bourses d'emplois des différents versants mais aussi en généralisant les dispositifs de conseil carrière et de conseil mobilité
- moderniser l'organisation et les modalités de consultation des CAP sur les questions de mobilité en concertation avec le Conseil commun de la Fonction Publique (CCFP).

Le Gouvernement souhaitait mettre en place un groupe de travail avec les organisations membres du conseil commun de la Fonction Publique pour rénover les dispositifs statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires en :

- créant un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur des territoires moins attractifs
- réexaminant le dispositif de l'indemnité de résidence
- étudiant d'autres actions, notamment en matière d'accès au logement.

Dans l'axe 1-2-3, le Gouvernement confiait au CCFP la mission de faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue de véritables objets du dialogue social.

Le Gouvernement souhaitait notamment intégrer un volet GPEEC dans les bilans sociaux et faire également une présentation tous les deux ans, au sein d'un rapport annuel de la fonction publique, des démarches conduites par les employeurs publics sur cette thématique.

Il était également proposé qu'une partie des primes soit transformée en points d'indice. L'axe 2-2 était entièrement consacré à la présentation des nouvelles grilles indiciaires.

La lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes était prévue aussi dans l'attribution du régime indemnitaire.

Les taux d'avancement devraient dorénavant permettre de respecter le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories.

Le texte prévoyait également de mettre en place une cadence unique d'avancement d'échelon.

Le texte stipulait enfin qu'il convenait d'instaurer un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et plus harmonisée la valeur professionnelle des fonctionnaires des trois versants.

Les organisations syndicales ont donné leur position sur cet accord fin septembre 2015. La majorité des organisations syndicales (53%) l'a rejeté. Le projet devait être retiré en l'absence de majorité. Cependant, le Premier a annoncé le 30 septembre que *« l'accord s'appliquerait à l'ensemble des fonctionnaires ».*

L'application des dispositions du protocole PPCR

Les premières mesures concernant PPCR sont inscrites à l'article 148 de la loi de finances 2016. La loi de finances autorise une rétroactivité des textes.

Les premières mesures concernent :

- la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon
- la transformation d'une partie des primes en points (à partir du 1er janvier 2016)
- l'introduction de la notion de valeur professionnelle au lieu de la manière de servir (pour réduire l'ancienneté)
- et la révision des grilles indiciaires.

	Abattement primes/points à partir de	Cadence unique d'avancement d'échelon à partir de	Revalorisations indiciaires
Catégorie A			
Médico-sociaux	2016		2016
Paramédicaux			2017
		JO + 1 jour	2018
		et au plus tard	2019
		le 1er juillet 2016	
Conseillers socio-éducatifs	2016		2016
			2017
			2018
Catégorie A			
Autres	2017	2017	2017
			2018
			2019
			2020
Catégorie B	2016	JO + 1 jour	2016
		et au plus tard	2017
		le 1er juillet 2016	2018
Catégorie C	2017	2017	2017
			2018
			2019
			2020

Source : ANDCDG

b. La question de l'avancement d'échelon

L'application du dispositif PPCR entraine la disparition de l'avancement d'échelon minimum dans la FPT. Ce mécanisme ne s'appliquera plus après la parution des décrets.

En catégorie A, pour les conseillers socio-éducatifs, la cadence unique d'avancement de grade est basée sur le maximum.

Pour les cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A :

- Avancement basé sur le minimum pour :
  - Puéricultrices cadres territoriaux de santé
  - Puéricultrices
  - Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens

- Avancement basé sur le maximum pour :
  - Infirmiers en soins généraux
  - Puéricultrices
  - Cadres de santé paramédicaux

Pour la catégorie B (rédacteurs, animateurs, techniciens, éducateurs des APS, assistants de conservation, assistants d'enseignement artistique, chef de service de Police Municipale) la cadence unique d'avancement de grade est basée sur le maximum.

Pour la catégorie C, les carrières sont réorganisées autour de 3 grades au lieu de 4. Est instauré un nouveau tableau de classement en cas d'avancement de grade : C1 → C2 →C3, dont les conditions d'avancement sont fixées dans les statuts particuliers.

La nouvelle rédaction des décrets à paraître mentionne que lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement fixées par décret en Conseil d'Etat, l'avancement d'échelon peut être également fonction de la valeur professionnelle.

c. La mise en œuvre du protocole PPCR en matière de rémunération

La réforme instaure un mécanisme de rééquilibrage de la part du traitement indiciaire dans la rémunération globale des fonctionnaires.

Cela consiste en un abattement sur les indemnités perçues par les fonctionnaires relevant d'un cadre d'emplois faisant l'objet d'une revalorisation indiciaire. Cet abattement sera compensé par le versement d'un montant indiciaire équivalent, majoré d'un ou deux points d'indice supplémentaires donnés par l'employeur pour gommer l'augmentation du montant des cotisations salariales.

Cet abattement se matérialisera sur les bulletins de paie par une ligne négative. Il aura un effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour les corps revalorisés à cette même date.

	Montant plafonds		
	2016	**2017**	**2018 et années suivantes**
Catégorie A Médico-sociaux Conseillers socio-éducatifs	167 €	389 €	389 €
Catégorie A Autres	/	167 €	389 €
Catégorie B	278 €	278 €	278 €
Catégorie C	/	167 €	167 €

Source ANDCDG

En transférant une part de l'indemnitaire dans l'indiciaire plutôt que d'injecter la totalité de la revalorisation indiciaire dans le rééchelonnement des grilles de rémunération, cette réforme induit une dépense supplémentaire (contribution retraite essentiellement) aux employeurs publics sans vraiment augmenter le traitement des agents.

Le projet de décret prévoit d'exclure de l'assiette de l'abattement :

- l'indemnité de résidence
- le supplément familial
- le traitement de base soumis à la CNRACL
- le remboursement des frais
- le remboursement des abonnements de transport
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- les indemnités d'astreinte.

Le projet de décret indique que lorsque les précomptes dus au titre de l'année courante sont supérieurs au montant annuel des indemnités perçues, les sommes retenues donnent lieu à régularisation en janvier de l'année suivante.
Il est prévu que la date de mise en œuvre de l'abattement corresponde à celle de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires prévues dans le projet PPCR.

L'architecture des grilles indiciaires est redessinée en proposant des rééchelonnements indiciaires, des reclassements et des fusions d'échelle de rémunération, par exemple la fusion des deux premiers grades de catégorie C.

Calendrier d'application du protocole PCCR

	2016	2017	2018	2019	2020
Cat. A	**Transformation de primes en points :** attribution de 4 points en abattant 167 euros de primes correspondant à 3 points (agents cat A paramédical)	**- Reclassement dans la nouvelle grille** **- Transformation de primes en points :** attribution de 4 points en abattant 167 euros de primes correspondant à 3 points **- Revalorisation (incluant la transformation de primes)** : *1er grade* : IM 383 à 664 *2e grade* : IM 489 à 793 *3e grade* : IM 645 à 826 **Soit la transformation de primes en points :** attribution de 5 points en abattant 222 euros de primes correspondant à 4 points (agents cat A paramédical)	**- Transformation de primes en points :** attribution de 5 points en abattant 222 euros de primes correspondant à 4 points	**- Revalorisation :** *1er grade* : IM 390 à 673 *2e grade* : IM 500 à 806 *3e grade* : IM 655 à 830	**- Revalorisation :** Le 2e grade culmine à l'IB 1015 soit l'IM 821
Cat. B	- **Transformation de primes en points** : attribution de 6 points en abattant 278 euros de primes correspondant à 5 points	- **Reclassement dans la nouvelle grille** **-Revalorisation :** *1er grade* : IM 339 à 498 *2e grade* : IM 347 à 529 *3e grade* : IM 389 à 582	**- Revalorisation** : *1er grade* : IM 343 à 503 *2e grade* : IM 356 à 534 *3e grade* : IM 392 à 587		
Cat. C		**- Reclassement dans la nouvelle grille à 3 grades** -**Transformation de primes en points** : attribution de 4 points en abattant 167 euros de primes, correspondant à 3 points	**- Revalorisation :** *1er grade* : IM 326 à 367 *2e grade* : IM 328 à 416 *3e grade* : IM 350 à 466	**- Revalorisation :** *1er grade* : IM 327 à 368 *2e grade* : IM 329 à 418 *3e grade* : IM 350 à 466	**- Revalorisation :** *1er grade* : IM 330 à 382 *2e grade* : IM 332 à 420 *3e grade* : IM 350 à 473

Source AMF

d. Le contrôle médical des arrêts maladie

L'article 147 de la loi de finances a modifié les dispositions relatives au contrôle médical des arrêts maladie dans la Fonction Publique.

Si l'autorité territoriale veut vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail prescrit à un agent, elle peut mettre en œuvre des mesures de contrôle médical.

La mise en œuvre du contrôle médical par le médecin agréé

Selon le droit en vigueur dans la Fonction Publique, le contrôle médical consiste en l'organisation d'une contre-visite effectuée par un médecin agréé pendant le congé de maladie.
L'agent doit être informé de la convocation à la visite de contrôle dont il fait l'objet par l'autorité territoriale.
Le courrier de convocation comporte les coordonnées du service gestionnaire, celles du médecin agréé, ainsi que les données précises du rendez-vous. Il fait également mention des sanctions auxquelles s'expose l'agent s'il se soustrait à son obligation.
La consultation peut avoir lieu soit au cabinet du médecin, soit au domicile de l'agent.

Le médecin ne peut pas effectuer le contrôle médical :

- s'il est le médecin traitant de l'agent
- s'il est médecin du service de médecine préventive de la collectivité concernée.

Si le médecin agréé constate que l'agent est apte à la reprise de ses fonctions, l'administration peut l'enjoindre de reprendre son service et, s'il ne se soumet pas à l'injonction, suspendre le versement de sa rémunération.

Si l'agent ne se rend pas à la contre-visite, alors qu'il avait été régulièrement informé et convoqué, l'autorité territoriale doit l'inviter à justifier son absence.
Le fonctionnaire doit se soumettre au contrôle médical sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. Il peut également faire l'objet d'une sanction disciplinaire en cas de refus répétés.

En complément de ce contrôle médical propre à la Fonction Publique, existe une possibilité de contrôle des arrêts par les caisses d'assurance maladie.

La loi du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010 avait prévu la possibilité de confier, à titre expérimental, le contrôle des arrêts de travail dus à une maladie d'origine non professionnelle des fonctionnaires, aux caisses primaires d'assurance maladie et aux services du contrôle médical placés auprès de celles-ci, par dérogation au statut des fonctionnaires.

Cette expérimentation prévue initialement pour une durée de deux ans a été reconduite à deux reprises.

L'article 147 de la loi de finances pour 2016 prévoit que l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires par les caisses primaires d'assurance maladie est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.
Le dispositif est mis en place dans le ressort territorial des caisses primaires d'assurance maladie du Puy-de-Dôme, du Rhône, des Alpes-Maritimes, d'Ille-et-Vilaine et du Bas-Rhin et est ouverte aux collectivités volontaires employant au moins 500 agents.

Les collectivités volontaires doivent, pour mettre en œuvre l'expérimentation, signer une convention avec leur caisse primaire d'assurance maladie.

Ce contrôle concerne les arrêts de travail de moins de six mois consécutifs et n'ouvrant pas droit au régime du congé de longue maladie ou du congé de longue durée, et se limite aux maladies d'origine non professionnelle.

Le champ d'application du contrôle est restreint, seuls les arrêts itératifs et de plus de 45 jours étant pris en compte.

Le contrôle porte sur l'arrêt de travail en lui-même, mais aussi sur les heures de sortie autorisées.

La caisse informe l'administration des manquements aux obligations, qui peuvent avoir les conséquences suivantes :

- en cas de non-respect de l'obligation de se soumettre à un contrôle, l'administration pourra interrompre le versement de la rémunération

- en cas d'absence de justification médicale d'un arrêt, l'administration enjoindra à l'agent de reprendre ses fonctions sous peine d'interruption de sa rémunération. L'intéressé devra alors reprendre ses fonctions sans délai, dès notification de l'injonction

- en cas d'absence volontaire du domicile (non justifiée par des soins ou des examens médicaux) en dehors des heures de sortie autorisées, l'administration pourra retenir une partie de la rémunération, dans la limite de 50 %.

Cette expérimentation a rencontré des difficultés à la fois juridiques et techniques, ayant concouru à une lente montée en charge.

Sur un plan juridique, plusieurs décrets d'application étaient nécessaires pour la mise en place effective de ce contrôle. Des conventions de coordination avec l'assurance maladie devaient également être conclues pour permettre une réelle effectivité du contrôle exercé par la CNAMTS. Enfin, dans le cas particulier de la fonction publique territoriale, il fallait obtenir l'aval des assemblées délibérantes.

Par ailleurs, les CPAM ne disposent pas, à ce jour, de médecins contrôleurs en nombre suffisant pour assurer ces nouvelles missions. D'après les éléments recueillis par Alain TOURRET, Député du Calvados, au 30 juin 2014, 13 058 contrôles avaient été effectués par les CPAM sur les 210 902 arrêts maladie concernés, soit un taux de contrôle de 6,2%. Parmi les contrôles effectués, 5,4% des arrêts maladie s'étaient avérés injustifiés.

e. L'indemnisation des victimes de l'amiante

Le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Un fonds a été créé parallèlement pour financer le dispositif. Il est géré par la caisse de dépôts et consignations, et il est abondé par une contribution de l'État et par un versement de la branche accidents du travail du régime général.

Ce dispositif permet à certains salariés exposés à l'amiante de bénéficier d'une retraite anticipée.

L'article 146 de la loi de finances pour 2016 prévoit une extension du dispositif de cessation anticipée d'activité et de l'allocation afférente à l'ensemble des agents publics victimes d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Cet article :

- ouvre la possibilité, à l'ensemble des agents publics reconnus atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante (maladie déclarée et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel), de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et, à ce titre, d'une allocation spécifique

- prévoit que l'allocation ainsi versée peut « se cumuler avec une pension militaire de retraite, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'accident du travail et maladie professionnelle »

- stipule que la durée de la cessation anticipée d'activité est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension des fonctionnaires

- précise qu'un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de cet article, notamment les conditions d'âge et de cessation d'activité ainsi que les modalités d'affiliation au régime de sécurité sociale.

Cet article constitue une transposition des dispositions prévues dans le secteur privé.

Jusqu'au vote de la loi de Finances pour 2016, les seuls agents qui pouvaient prétendre bénéficier de ce régime étaient :
- les ouvriers de l'État
- les fonctionnaires et agents contractuels du ministère de la défense
- les fonctionnaires et agents contractuels du ministère chargé de la mer, de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Les agents publics qui n'exerçaient pas leurs fonctions dans des établissements relevant du domaine de la construction et de la réparation navales, ou qui n'étaient pas ouvriers de l'État mais qui connaissaient des problèmes de santé liés à l'amiante, ne bénéficiaient pas d'un dispositif spécifique comparable à celui dont bénéficient les salariés du secteur privé.

Ces agents pouvaient en revanche accéder aux dispositifs de droit commun prévus par les régimes spéciaux de fonctionnaires au titre de l'invalidité résultant de maladies professionnelles. Deux situations étaient alors possibles :

- si leur état de santé leur permettait de continuer à exercer leur fonction, ils pouvaient cumuler leur traitement avec le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité

- si leur état de santé était trop dégradé pour leur permettre de poursuivre leur activité, ils percevaient une pension d'invalidité en plus d'une rente viagère d'invalidité.

Le décret spécifique à la Fonction Publique est en cours d'adoption.

Le projet de décret prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante, peuvent demander, dès l'âge de cinquante ans, à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique de cessation d'activité y afférente.

Le projet précise le montant de l'allocation ainsi que les modalités de son calcul.

La rémunération de référence, servant de base à la détermination du montant de l'allocation spécifique, est la moyenne des rémunérations brutes perçues par le fonctionnaire pendant les douze derniers mois de son activité sous réserve qu'elles présentent un caractère régulier et habituel, à l'exclusion de tout élément de rémunération lié à une affectation outre-mer ou à l'étranger et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Pour les fonctionnaires qui, antérieurement à l'accès au droit à l'allocation spécifique, étaient autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou bénéficiaient d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, le montant de l'allocation spécifique est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations qu'ils auraient perçues s'ils avaient travaillé à temps plein.

Le montant de l'allocation spécifique est égal à 65% de la rémunération de référence. Il est indexé sur la valeur du point d'indice.

Ce montant ne peut être inférieur à 75% du traitement indiciaire brut afférent à la rémunération minimale de la fonction publique. Il ne peut excéder 100% du traitement indiciaire brut afférent à l'indice détenu par le bénéficiaire à la date de cessation anticipée d'activité.

L'article 2 du projet de décret précise que pendant la période de perception de l'allocation spécifique, le fonctionnaire bénéficiaire n'acquiert aucun droit à avancement.

L'article 4 du projet de décret définit la procédure d'attribution de la cessation d'anticipée d'activité et de l'allocation spécifique.

Pour bénéficier de la cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique y afférente, le fonctionnaire formule une demande qui est adressée à l'autorité investie du pouvoir de nomination sous couvert du chef de l'établissement ou du service dans lequel il exerce ou a exercé ses fonctions, accompagnée des pièces justificatives nécessaires pour établir ses droits.

L'autorité doit notifier sa décision dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle a reçu la totalité des éléments nécessaires à l'instruction de la demande.

La notification, effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, doit comporter l'indication des voies et délais de recours.

Le droit à la cessation anticipée d'activité et à l'allocation spécifique y afférente est ouvert au premier jour du mois civil suivant la date de la notification de la décision d'admission. A compter de la date d'ouverture de ce droit et jusqu'à sa radiation des cadres, le bénéficiaire ne peut plus occuper un emploi.

L'allocation spécifique est versée au bénéficiaire mensuellement et à terme échu par le dernier employeur public ayant rémunéré l'agent avant sa cessation anticipée d'activité.

L'allocation est soumise à cotisations (assurance maladie, CSG-CRDS...).

L'allocation est versée jusqu'à ce que l'agent remplisse les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et cesse d'être versée au plus tard à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge de soixante-cinq ans (article 11 du projet de décret).
En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation spécifique cesse d'être due au premier jour du mois civil suivant la date du décès.

Il n'est pas prévu :

- de mettre en place un fonds de compensation pour permettre de répartir ce coût sur l'ensemble des employeurs de sorte que cette mesure pèse moins sur les petites communes et les communes fortement concernées

- que la CNRACL participe au financement à hauteur des sommes non versées au titre de la retraite pour invalidité

- que la prise en charge soit partagée entre les employeurs en cause dans l'imputabilité de la maladie.

III. LES TEXTES PUBLIÉS DEPUIS LA FIN DE L'ANNEE 2015

a. Le décret sur le télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.
Il a été mis en place dans la Fonction Publique suite à la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.
Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 précise les conditions d'organisation du télétravail dans la fonction publique.

1. Définition du télétravail

L'article L 1222-9 du code du travail prévoit que sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

L'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 donne un statut juridique au télétravail dans la fonction publique :
- en renvoyant, d'une part, à l'article L 1222-9 du code du travail pour définir ce mode d'organisation du travail
- en posant, d'autre part, les grands principes applicables tels que le volontariat, la réversibilité et le principe d'égalité de traitement des télétravailleurs et des agents exerçant leurs fonctions sur site.

Relèvent du champ d'application de ce texte les fonctionnaires, les agents publics ainsi que les magistrats (Article 1er du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

Le télétravail se pratique au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation. Les périodes d'astreintes ne constituent pas du télétravail (Article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

2. La demande de l'agent

L'agent doit adresser une demande écrite d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail à l'autorité territoriale.
Cette demande précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous la forme du télétravail ainsi que le ou les lieux d'exercice. L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des fonctions exercées et l'intérêt du service.

L'autorisation est accordée sous réserve de la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur (installations électriques, téléphoniques et accès à Internet compatibles avec les activités exercées en télétravail).

La durée de l'autorisation est d'un an maximum, renouvelable par décision expresse après entretien avec le supérieur hiérarchique direct qui émet un avis.

En cas de changement de fonctions, l'agent concerné doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de la collectivité employeur ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de la collectivité, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée.

Les refus opposés à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles telles que définies dans la délibération de l'assemblée délibérante ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité employeur doivent être précédés d'un entretien et motivés (Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

3. Les obligations de l'employeur

L'accord de l'autorité territoriale est formalisé par un arrêté individuel ou un avenant au contrat de travail signé par l'agent et l'autorité territoriale (Article 8 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

L'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- les fonctions de l'agent exercées dans le cadre du télétravail
- le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail
- les journées consacrées au télétravail et au travail sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent
- les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être contacté
- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée
- le cas échéant, la période d'adaptation.

Lors de la notification de l'arrêté individuel ou de l'avenant au contrat, le chef de service remet à l'agent intéressé un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail (nature et fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, nature des équipements mis à disposition de l'agent, conditions d'installation, d'utilisation, de maintenance et de restitution des équipements…), une copie des règles mentionnées à l'article 7 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 ainsi qu'un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité (Article 8 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

4. Les principes de mise en œuvre

La mise en œuvre du télétravail repose sur les fondamentaux suivants :

- Double volontariat (employé et manageur) : le télétravail ne peut se mettre en place que sur la base du volontariat de l'agent ; la décision doit être soumise à l'accord de l'autorité territoriale et formalisée par écrit
- Égalité de traitement : le télétravailleur dispose des mêmes droits et devoirs que les autres agents, par rapport à la formation, au déroulement de carrière, aux conditions de travail (hygiène et sécurité), à l'accès à l'information, etc.
- Réversibilité : le télétravailleur peut toujours revenir sur sa décision
- Fourniture, par l'employeur, de l'équipement informatique, de l'accès aux applications et logiciels de gestion et de communication, la maintenance et le dépannage
- Nombre de jours télétravaillés : une fréquence raisonnable doit être définie, prenant en compte l'organisation des services et les risques potentiels d'isolement de l'agent.

La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Les seuils de trois jours maximum de télétravail et de deux jours minimum de présence dans les locaux de l'employeur peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.
A la demande des agents, il peut être dérogé pour six mois maximum aux seuils et période de référence au profit des agents dont l'état de santé le justifie après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail (Articles 3 et 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

5. Les droits et obligations du télétravailleur

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant leurs fonctions sur site, notamment en matière de réglementation du temps du travail, d'hygiène et de sécurité et de droit à la formation. La collectivité employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci (article 6 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

6. Délibération de l'autorité territoriale et rôle des instances paritaires

En vertu des dispositions de l'article 7 du décret n°2016-151 du 11 février 2016, l'assemblée délibérante de la collectivité prend, après avis du comité technique compétent, une délibération visant à prévoir les conditions d'application du télétravail.

Cette délibération précise :
- les activités éligibles au télétravail
- la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par la collectivité pour l'exercice du 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
- la possibilité d'accès des autorités 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, notamment le coût et la maintenance des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail
- la durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au comité technique (CT) compétent ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui est par ailleurs informé des avis rendus par le CT (Articles 7 et 9 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

b. La mise en place du RIFSEEP

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été introduit pour la fonction publique d'Etat par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Il s'agit de créer un régime indemnitaire unique dont les montants sont adaptés en fonction du corps ou cadre d'emplois, des grades détenus et des emplois occupés.

1. Définition

Le RIFSEEP a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Sa transposition dans la Fonction Publique Territoriale est progressive et a commencé le 1er janvier 2016.

Le RIFSEEP conduit à créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière, sauf exceptions, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.

En plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend à la valorisation des fonctions exercées par les agents, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux indemnités distinctes introduites pour la fonction publique d'Etat par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 :

- une indemnité mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle
- un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir et qui, de ce fait, n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant.

Ces deux indemnités sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

2. Bénéficiaires

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, sauf pour les filières police municipale et sapeurs-pompiers, et à se substituer à l'ensemble des primes existantes à ce jour. Chaque cadre d'emplois bénéficiera d'un nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels de corps de référence à l'Etat.
La portée du RIFSEEP est plus large que celle de la Prime de fonctions et de résultats qui était réservée à la filière administrative et à certains cadres d'emplois uniquement.

Les agents contractuels peuvent également percevoir le RIFSEEP si la délibération instaurant ce régime leur en étend le bénéfice.

3. Le cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature c'est-à-dire lié aux fonctions et à la manière de servir. Il a vocation à se substituer aux autres primes. Toutefois, certaines d'entre elles restent cumulables avec l'IFSE et le CIA.

L'arrêté du 27 août 2015 précise les règles de cumul. Le RIFSEEP est cumulable avec :
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA…)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences, interventions, travail de nuit, travail le dimanche ou les jours fériés…)

- La prime de responsabilité versée au DGS.

Les avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (primes annuelles) restent également cumulables avec l'IFSE.

4. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise la notion d'expérience professionnelle, et considère qu'elle est liée à la « connaissance acquise par la pratique », et doit être distinguée de la manière de servir et de la valorisation de l'engagement professionnel.

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes.
Les différents groupes sont constitués au regard des trois critères professionnels suivants (article 2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014) :

- 1er critère : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- 2ème critère : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3ème critère : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps ou cadre d'emplois.

Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.
La circulaire du 5 décembre 2014 préconise une répartition de la façon suivante :
- Catégorie A = maximum 4 groupes de fonctions
- Catégorie B = maximum 3 groupes de fonctions
- Catégorie C = maximum 2 groupes de fonctions.

Les groupes de fonctions 1 devraient être réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

En vertu des dispositions de l'article 2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, des arrêtés ministériels déterminent ou détermineront les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions (avec une distinction pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service).

Chaque emploi de la collectivité devra être classé dans un groupe.
Une fois les groupes fixés, l'autorité territoriale répartit les agents au sein de ceux-ci et définit les montants individuels.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel et son montant fait l'objet d'un réexamen (article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014) :
- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

5. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire, seconde prime intégrée au RIFSEEP, est facultatif.

Il permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, appréciés notamment au moment de l'entretien annuel (article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014).

Lorsqu'il est mis en oeuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.

La circulaire précise que doivent être appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service.

Les attributions individuelles du CIA seront comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Le montant attribué n'a pas vocation à être reconduit automatiquement chaque année.

La circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :
- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

6. Le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP

L'entrée en vigueur générale du dispositif est fixée par échéances programmées jusqu'au 1er janvier 2017.

Pour la fonction publique territoriale, en vertu du principe d'équivalence (décret n°91-875 du 6 septembre 1991), sont concernés, dans un premier temps, les cadres d'emplois des filières administrative, sociale, sportive, animation ainsi que certains cadres d'emplois de la filière technique.

A ce jour, tous les arrêtés pris pour application du RIFSEEP aux corps de l'Etat ne sont pas publiés.

Cadre d'emplois	Arrêtés de corps de référence	Date de transposition possible
Catégorie A		
Administrateurs territoriaux	Arrêté du 29 juin 2015	1er juillet 2015
Attachés territoriaux	Arrêté du 17 décembre 2015 Arrêté du 3 juin 2015	1er janvier 2016
Secrétaires de mairie		
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Arrêté du 3 juin 2015	
Catégorie B		
Rédacteurs territoriaux	Arrêté du 17 décembre 2015 Arrêté du 19 mars 2015	1er janvier 2016
Educateurs des activités physiques et sportives		
Animateurs territoriaux		
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Arrêté du 17 décembre 2015 Arrêté du 3 juin 2015	1er janvier 2016
Catégorie C		
Adjoints administratifs territoriaux	Arrêté du 18 décembre 2015 Arrêté du 20 mai 2014	1er janvier 2016
Agents sociaux territoriaux		
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles		
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives		
Adjoints territoriaux d'animation		

A compter de la parution des arrêtés ministériels pour les corps de référence, la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale doit se faire dans un délai raisonnable. Il appartient à chaque autorité territoriale de prendre les dispositions nécessaires pour instaurer le RIFSEEP dans les meilleurs délais possibles (6 mois maximum).

7. Les montants de référence pour les cadres d'emplois pour lesquels les textes sont déjà parus

A/ Cadres d'emplois des attachés / secrétaires de mairie

Part IFSE :

Groupes	Montant plafond annuel par groupe	Montant plafond annuel par groupe si logés pour nécessité absolue de service
1	36 210 €	22 310 €
2	32 130 €	17 205 €
3	25 500 €	14 320 €
4	20 400 €	11 160 €

Part CIA :

Montant plafond par groupe
Groupe 1 : 6 390 €
Groupe 2 : 5 670 €
Groupe 3 : 4 500 €
Groupe 4 : 3 600 €

B/ Cadres d'emplois des rédacteurs / animateurs territoriaux / Educateurs territoriaux des APS

Part IFSE :

Groupes	Montant plafond annuel par groupe	Montant plafond annuel par groupe si logés pour nécessité absolue de service
1	17 480 €	8 030 €
2	16 015 €	7 220 €
3	14 650 €	6 670 €

Part CIA :

Montant plafond par groupe
Groupe 1 : 2 380 €
Groupe 2 : 2 185 €
Groupe 3 : 1 995 €

C/ Cadres d'emplois des adjoints administratifs /Agents sociaux / ATSEM / Opérateur des APS / Adjoints d'animation

Part IFSE :

Groupes	Montant plafond annuel par groupe	Montant plafond annuel par groupe si logés pour nécessité absolue de service
1	11 340 €	7 090 €
2	10 800 €	6 750 €

Part CIA :

Montant plafond par groupe
Groupe 1 : 1 260 €
Groupe 2 : 1 200 €

D/ Cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs

Part IFSE :

Groupes	**Montant plafond annuel par groupe**
1	19 480 €
2	15 300 €

Part CIA :

Montant plafond par groupe
Groupe 1 : 3 440 €
Groupe 2 : 2 700 €

8. La procédure d'instauration du RIFSEEP

L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (principe de parité).

Les membres des cadres d'emplois équivalant aux corps de l'Etat, bénéficiaires du RIFSEEP en application d'un arrêté ministériel, pourront percevoir ce régime indemnitaire sous réserve d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou établissement public qui les emploie.

La délibération doit préciser :
- La nature de l'indemnité instituée : IFSE et éventuellement CIA
- Les emplois bénéficiaires : les cadres d'emplois ou grades concernés et leur statut (titulaires ou contractuels)
- Les montants plafonds (entre 0 euro et les montants maximums fixés par les textes réglementaires)
- La périodicité de versement du RIFSEEP
- La proratisation en fonction du temps de travail de l'agent
- Les critères d'attribution de l'IFSE et la classification en groupe par cadre d'emplois qui en découle. L'organe délibérant peut également déterminer des critères plus précis de répartition entre les groupes.

La délibération fixe également l'objet, les critères de réexamen des montants et la périodicité de ces réexamens.
Le RIFSEEP prend effet à compter de la transmission de la délibération au Préfet et de sa publication.

C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient de fixer, par arrêté, le montant individuel des primes versées à chaque agent, dans la limite maximale déterminée par l'assemblée délibérante.

Pour que le RIFSEEP soit applicable au sein de chaque collectivité, une consultation préalable du comité technique doit être organisée : il sera ainsi saisi pour avis pour la détermination des groupes de fonctions, des critères liés à l'exercice des fonctions et à l'expérience et l'expertise pour l'IFSE, liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le CIA, ainsi que pour la détermination des critères de modulation, des plafonds, et des périodes et conditions de réexamen.

9. Les primes vouées à disparaître

Suivant l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, seront supprimées les primes suivantes :

- Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)
- Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)
- Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)
- Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)
- Indemnité de fonctions et de résultats pour les administrateurs
- Prime de rendement pour les administrateurs
- Indemnité de Performance et de Fonctions (IPF)

- Indemnité Spécifique de Service (ISS)
- Indemnité Représentative de Sujétions Spéciales et de Travaux Supplémentaires (IRSSTS)
- Indemnité de sujétions spéciales
- Prime d'encadrement
- Prime de service
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins
- Prime spécifique
- Prime spéciale de début de carrière des infirmiers et des puéricultrices
- Prime de technicité forfaitaire des personnels des bibliothèques
- Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques
- Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine
- Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des directeurs d'établissements d'enseignement artistique
- Prime d'entrée dans le métier d'enseignement
- Indemnité de suivi et d'orientation des élèves allouée aux professeurs et assistants d'enseignement
- Indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine
- Prime spéciale en cas de réalisation d'au moins trois heures supplémentaires régulières d'enseignement

La prime de fonctions et de résultats est, quant à elle, abrogée depuis 2015.

c. Le décret relatif aux agents contractuels

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale améliore les conditions d'emploi et les règles de gestion des agents contractuels.
Il est issu d'une concertation entre le Gouvernement et les organisations syndicales signataires du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Ce texte modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Il est entré en vigueur au 1er janvier 2016.

Ce décret rapproche les dispositions s'appliquant aux non titulaires, dont l'appellation « contractuels » est désormais consacrée, de celles qui s'appliquent aux titulaires. L'essentiel des modifications intervenues reprennent des principes dégagés par la jurisprudence, et s'inscrivent dans le sens des précédentes améliorations apportées par la loi.

Ce décret porte notamment sur :
- La fixation de critères objectifs pour la détermination par l'autorité territoriale de la rémunération des agents contractuels
- L'entretien professionnel annuel qui est désormais ouvert aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieure à un an ou d'un CDI, et ce, dans les mêmes conditions que pour les agents titulaires
- Les conditions générales de recrutement et d'emploi en précisant les conditions d'emploi des agents contractuels (aptitude physique, jouissance des droits civiques, respect des obligations en matière de service national pour les personnes issues d'un pays étranger…)
- Les conditions d'octroi ou de renouvellement de certains congés et du temps partiel sont alignées sur celle prévues pour les fonctionnaires
- Un congé spécifique sans rémunération est créé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation
- Les règles d'embauche sont précisées, de même que les règles et procédures de fin de contrat et de licenciement.

Le décret s'applique :
- aux agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou non permanent (articles 3, 3-1, 3-2, 3-3,47,110 et 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
- aux agents reconnus travailleurs handicapés
- aux titulaires d'un PACTE Junior
- aux agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques

- aux assistantes maternelles et familiales.

Sont exclus de son champ : les vacataires, c'est-à-dire les agents *« engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés »*.

1. Les conditions générales de recrutement et d'emploi

L'agent est recruté par un contrat écrit précisant sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Le fondement juridique du recrutement doit être précisé et le motif doit être précisément défini. Il n'est plus possible de procéder au recrutement par voie de simple arrêté.

Le contrat définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.
Si un règlement intérieur existe, il devra être annexé au contrat.

C'est à l'occasion de leur renouvellement éventuel que les CDD en cours seront adaptés. Pour les CDI, ils devront être amendés avant le 30 juin 2016.

La période d'essai est encadrée, la durée initiale est d'un jour ouvré par semaine dans la limite de :

- 3 semaines pour un contrat inférieur à 6 mois
- 1 mois pour un contrat inférieur à 1 an
- 2 mois pour un contrat inférieur à 2 ans
- 3 mois pour un contrat égal ou supérieur à 2 ans
- 3 mois lorsque le contrat est prévu pour une durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

L'article 4 du décret différencie la procédure à suivre par la collectivité s'il est mis un terme à la période d'essai au cours ou à la fin de cette dernière. Dans le premier cas, il s'agit d'un licenciement alors que dans le second cas il n'y aura pas de formalité.

En cas de licenciement en cours ou en fin de période d'essai, la procédure devra être respectée par :

- Un entretien préalable
- La possibilité de se faire assister
- La notification de la décision à l'intéressé par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge
- L'absence de préavis
- La motivation du licenciement
- L'absence d'indemnité de licenciement.

Il n'y a pas de période d'essai en cas de renouvellement par une même autorité pour un même agent et pour les mêmes fonctions.

Il est précisé que la rémunération doit prendre en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent, ainsi que son expérience. Cette rémunération doit être réévaluée tous les trois ans.

Un certificat de travail doit être délivré à l'issu du contrat.

2. La procédure disciplinaire

Comme auparavant, les sanctions disciplinaires doivent être motivées. L'élément nouveau est la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) en amont. Le décret pour permettre la mise en œuvre de la CCP n'est pas encore paru.
Hormis cet élément important, la procédure n'a pas été significativement modifiée.

3. Les congés

Les congés annuels sont identiques à ceux des fonctionnaires. Une indemnité compensatrice est délivrée en fin de contrat si l'autorité n'a pas permis de prendre les congés annuels en raison du calendrier des congés. Cette indemnité n'a pas lieu en cas de licenciement disciplinaire.

Le décret supprime l'obligation d'avoir exercé de manière continue pour l'ouverture du droit à :

- Congé de grave maladie
- Congé parental
- Congé sans rémunération pour motifs familiaux.

Pour le congé parental, il suffit désormais de justifier d'un an d'ancienneté et pour le congé pour raison familiale d'être employé depuis plus d'un an.
Pour le congé de grave maladie, il n'est plus question que l'agent contractuel soit employé de manière continue, il faut maintenant qu'il compte au moins trois ans de service. Il faut noter que la saisine du comité médical ou du comité médical supérieur ne proroge pas la durée du CDD.

Le congé sans rémunération pour convenances personnelles exige désormais que le contractuel soit en CDI (auparavant 3 ans de services).
La durée limite est portée de 6 à 10 ans. Le renouvellement doit être demandé par l'agent au moins 3 mois avant le terme du congé.

Le décret modifie les règles de prise en compte des congés pour le calcul de l'ancienneté.
Sont maintenant également pris en compte les congés suivants :

- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé pour événement familiaux
- Congé pour accomplissement des obligations du service national
- Congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou en réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

Si les autres congés ne sont toujours pas comptabilisés dans la durée des services, ils ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. La période d'exercice des fonctions n'est pas interrompue mais seulement suspendue.

4. Le renouvellement du contrat

Il y a un délai de prévenance à respecter.
Il faut tenir compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sauf si cette interruption est supérieure à 4 mois ou si l'interruption est due à une démission.

Durée totale du recrutement	Délai de prévenance au plus tard
< 6 mois	8 jours
≥ 6 mois et < 2 ans	1 mois
> 2 ans	2 mois
pour reconduction en CDI	3 mois

Le délai de prévenance est doublé pour les personnes handicapées.

Il est à noter que le non renouvellement d'un agent investi d'un rôle syndical entraine la saisine de la CCP.

5. Les cas de saisine des commissions consultatives paritaires (CPP)

La CCP est saisie en cas de :

- Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel (emploi permanent)
- Sanctions disciplinaires :
  - Exclusion temporaire de fonctions
  - Licenciement
- Non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical
- Avant l'entretien préalable au licenciement :

- agents siégeant dans les organismes consultatifs
- délégués syndicaux
- anciens représentants du personnel (12 mois)
- candidats aux élections professionnelles (6 mois)

- Licenciement pour inaptitude physique définitive
- Licenciement pour insuffisance professionnelle lorsque l'agent appartient à l'une des catégories de l'article 42-2 de la loi du 26 janvier 1984
- Licenciement d'un agent recruté au titre de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :
  - Disparition ou transformation du besoin
  - Suppression de l'emploi
  - Recrutement d'un fonctionnaire
  - Refus de la modification d'un élément essentiel du contrat
  - Impossibilité de réemploi.

La CCP doit être informée des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent.

6. Le licenciement

Le décret précise les motifs de licenciement qui peuvent être retenus :

- Le licenciement pour motif disciplinaire
- Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou encore l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice
- L'insuffisance professionnelle
- L'inaptitude physique
- Dans l'intérêt du service (recrutement sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984).

Concernant le licenciement en cas de non-renouvellement d'un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques ou encore l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice, la cessation de fonctions est de plein droit, il n'y a pas de procédure particulière.

En cas d'insuffisance professionnelle, outre les règles générales de convocation à un entretien préalable, l'agent devra être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel et ce dans un délai suffisant pour lui permettre d'en prendre connaissance.
Une nouveauté réside dans le fait que ce droit *« concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel »*. L'autorité territoriale doit réunir l'ensemble des pièces de nature à justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle.

La procédure est modifiée dans le cas d'un licenciement dans l'intérêt du service. L'agent doit être convoqué à un entretien préalable dont le déroulement est inspiré des conditions applicables aux salariés de droit privé.
Il est prévu une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. L'objet de la convocation doit être indiqué. L'élément d'emprunt au droit du travail est qu'il faut prévoir une date qui laisse un délai précis d'au moins cinq jours entre sa réception et la date de l'entretien. Il faudra veiller aux délais de garde postaux.

La CCP sera consultée pour les licenciements pour inaptitude physique, pour insuffisance professionnelle, et le licenciement d'un agent recruté sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Les procédures seront, par conséquent, allongées.

Il est prévu que la décision de licenciement propose à l'agent une possibilité de présenter une demande de reclassement sur un autre emploi vacant, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis.

Les règles relatives au bénéfice de l'indemnité de licenciement ne sont pas modifiées.

d. Les modifications introduites par la loi NOTRe du 7 août 2015 concernant l'indemnité de mobilité

Une indemnité de mobilité peut être instaurée, dans le cadre d'une réorganisation territoriale, dans le cas où un changement d'employeur imposé à un agent entraine une modification de son lieu de travail. Cette indemnité a vocation à compenser, par le versement d'un capital, les coûts liés au changement de résidence familiale ou à l'allongement de la distance domicile.

1. Conditions d'octroi

L'article 69-I de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 (MAPTAM) a introduit dans le code général des collectivités territoriales (CGCT) un nouvel article L 5111–7 visant à sécuriser la situation des agents dont l'employeur change du fait de la transformation de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) qui les emploie.
Cet article prévoit notamment la possibilité du versement par la collectivité ou l'établissement d'accueil d'une indemnité de mobilité.
Deux décrets d'application n°2015-933 et n°2015-934 du 30 juillet 2015 fixent les modalités de versement ainsi que les plafonds de cette indemnité.

L'indemnité de mobilité peut être versée dans le cas d'une mobilité entre collectivités territoriales ou entre une collectivité territoriale et un établissement public. Le changement d'employeur doit découler d'une réorganisation territoriale et intervenir indépendamment de la volonté de l'agent.

Le changement de lieu de travail doit entraîner un allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail (20 kms au moins en l'absence de déménagement et 90 kms dans le cas contraire).

L'article L 5111-7 du CGCT vise les changements d'employeur effectués dans le cadre de la coopération locale, ce qui peut recouvrir, notamment la création d'un établissement public de coopération intercommunale ou d'autres cas de transfert de compétences nécessitant un transfert de personnel.

L'octroi de l'indemnité est également possible dans les cas suivants (article 1er du décret n°2015-933 du 30 juillet 2015) :

- conséquences de l'élaboration du schéma régional de coopération intercommunale pour la grande couronne de l'Ile-de-France prévue par l'article 11 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, qui entraînera le retrait de communes d'EPCI ou la dissolution d'EPCI et une nouvelle répartition des agents concernés

- conséquences de l'élaboration des schémas départementaux de coopération intercommunale prévue par les articles 35 et 40 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015, qui entraînera le retrait de communes d'EPCI, de syndicats de communes ou syndicats mixtes ou la dissolution de ces derniers et une nouvelle répartition des agents concernés

- transfert de compétences départementales aux régions en application de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 et transfert des services ou parties de services correspondants (article 114 III de la loi n°2015-991 du 7 août 2015)
- transfert des compétences départementales en matière de propriété, d'aménagement, d'entretien et de gestion des ports à une autre collectivité ou groupement de collectivités et donc du transfert des services ou parties de services correspondants (article 114 IV de la loi n°2015-991 du 7 août 2015)

- regroupement de régions (article 114 V de la loi n°2015-991 du 7 août 2015)

- création d'une commune nouvelle regroupant les communes membres d'un ou plusieurs EPCI et donc du transfert des personnels en relevant (article L 2113-5 du CGCT).

Peuvent bénéficier de cette indemnité les fonctionnaires titulaires et stagiaires que les agents contractuels.

2. Versement de l'indemnité

La collectivité ou l'établissement public d'accueil doit prendre, après avis du comité technique, une délibération déterminant les montants de l'indemnité dans la limite des plafonds fixés par le décret n°2015-934 du 30 juillet 2015, selon que l'agent déménage ou non.

Les plafonds sont prévus à l'article 2 du décret n°2015-934 du 30 juillet 2015 :

Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail	Montant maximum de l'indemnité de mobilité
< 20 km	Aucune indemnité
Entre 20 km et 39 km	1 600 euros
Entre 40 km et 59 km	2 700 euros
Entre 60 km et 89 km	3 800 euros
90 km et plus	6 000 euros

Lorsque l'agent change de résidence familiale, et sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à 90 kilomètres, le montant de l'indemnité de mobilité est fixé en fonction de la composition de la famille et de la perte éventuelle d'emploi du conjoint due au changement de résidence familiale (article 5 du décret n°2015-933 du 30 juillet 2015).

Les plafonds sont déterminés par l'article 3 du décret n°2015-934 du 30 juillet 2015 :

Nombre d'enfants à charge	Montant maximum de l'indemnité de mobilité
Aucun enfant	6 000 euros
Un ou deux enfants	8 000 euros
Au moins trois enfants	10 000 euros
Au plus trois enfants à charge et perte d'emploi du conjoint	12 000 euros
Plus de trois enfants à charge et perte d'emploi du conjoint	15 000 euros

Lorsque l'agent relève d'un même employeur public et qu'il est affecté sur plusieurs lieux de travail, l'indemnité de mobilité tient compte de l'ensemble de l'allongement des déplacements entre sa résidence familiale et ses différents lieux de travail.
Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics, la participation de chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur (article 6 du décret n°2015-933 du 30 juillet 2015).

L'indemnité de mobilité est versée au plus tard dans l'année qui suit l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail (article 7 du décret n°2015-933 du 30 juillet 2015).

Si le bénéficiaire de cette indemnité quitte volontairement son nouveau lieu de travail avant l'expiration d'un délai, déterminé après avis du comité technique par l'employeur, celui-ci demande le remboursement de l'indemnité. Ce délai ne peut être supérieur à douze mois suivant l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail (article 7 du décret n°2015-933 du 30 juillet 2015).

e. Le code des relations entre le public et l'administration

Les relations entre le public et l'administration sont régies, depuis le 1er janvier 2016, par un code dont les dispositions ont été publiées au Journal officiel du 25 octobre 2015.

Jusqu'ici les règles relatives aux relations entre le public et les administrations étaient éparses dans différents textes et pour partie jurisprudentielles.

Les dispositions de ce code concernent les règles transversales régissant les rapports du public, c'est-à-dire toute personne physique, y compris tout agent d'une administration et toute personne morale de droit privé, avec l'administration (État, collectivités territoriales, établissements publics administratifs et organismes de droit public et de droit privé chargés d'une mission de service public administratif).

Le code s'organise autour des différentes étapes du dialogue administratif : les échanges du public et de l'administration (livre Ier), les actes unilatéraux pris par l'administration (livre II), l'accès aux documents administratifs (livre III) et le règlement des différends avec l'administration (livre IV). Les dispositions relatives à l'outre-mer ont été regroupées dans un livre V.

Le code est entré en vigueur le 1er janvier 2016, à l'exception de quelques règles, celles relatives au retrait et à l'abrogation des actes administratifs qui entreront en vigueur à compter du 1er juin 2016.

1. La communication des documents administratifs

Le livre III du code des relations entre le public et l'administration reconnaît à toute personne le droit d'obtenir communication des documents détenus par une administration, quels que soient leurs formes ou supports. L'accès aux documents est la règle et la non-communication l'exception. Ce droit a été renforcé par la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration.

L'accès à certaines informations obéit à des règles particulières (dossiers médicaux, listes électorales…). La loi prévoit quelques restrictions au droit d'accès, nécessaires pour préserver l'intérêt général, le respect de la vie privée et le secret professionnel. Toutefois, ne peuvent être exclus du droit à la communication que les documents administratifs précisément énumérés par la loi et les documents sans caractère administratif (articles L311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration).

Toute personne a le droit de demander, sans distinction de nationalité ni justification d'un intérêt à agir, la communication d'un document administratif ne mettant personne en cause.
Les documents qui contiennent des informations sur des personnes physiques ne peuvent être communiqués qu'aux intéressés ou à leurs mandataires, afin de préserver le secret médical et le secret de la vie privée.
Les informations qui révèlent le comportement d'une personne et dont la divulgation pourrait lui nuire ne peuvent pas être communiquées aux tiers (article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration).

Notion de document administratif

L'article L 300-2 du code des relations entre le public et l'administration donne une définition très large du document administratif : il s'agit de tous les documents produits ou reçus, dans le cadre de leur mission de service public, par l'Etat, les collectivités territoriales ainsi que par les autres personnes de droit public ou les personnes de droit privé chargées d'une telle mission (dossiers, rapports, études, comptes rendus, procès-verbaux, statistiques, instructions, circulaires, notes et réponses ministérielles, correspondances, avis, prévisions et décisions...), quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support.

En revanche, ne sont pas administratifs : les documents des juridictions qui sont liés à la fonction de juger, les documents à caractère judiciaire, les documents d'état civil, les documents privés et les documents des assemblées parlementaires (Article L 311-5 du code des relations entre le public et l'administration).

L'article L 311-2 du code des relations entre le public et l'administration n'oblige pas les collectivités à communiquer des documents :
- inexistants (CADA, avis n° 20052178 du 9 juin 2005, maire d'Arc et Senans)
- inachevés (CADA, avis n° 20051624 du 14 avril 2005, maire de Menton)
- préparatoires à une décision tant que celle-ci n'est pas prise (CADA, avis n° 20082694 du 3 juillet 2008, maire de Joigny)
- diffusés publiquement (CADA, conseil n° 20071868 du 24 mai 2007, maire de Vitry-sur-Orne)
- demandés en quantité manifestement abusive par leur volume ou leur fréquence (CADA, conseil n° 20011437 du 5 avril 2001, maire de Veyreau).

Les avis, prévus par les textes législatifs ou réglementaires, au vu desquels est prise une décision rendue sur une demande tendant à bénéficier d'une décision individuelle créatrice de droits, sont communicables à l'auteur de cette demande dès leur envoi à l'autorité compétente pour statuer sur la demande. Lorsque les motifs de l'avis n'y figurent pas, ceux-ci doivent être également communiqués au demandeur en cas d'avis défavorable.

Le dépôt aux archives publiques des documents administratifs communicables ne fait pas obstacle au droit à communication à tout moment desdits documents.

Droit d'accès en matière de gestion des agents publics

Le régime de communication des documents relatifs à la gestion des carrières des agents publics varie essentiellement selon leur contenu, et selon que la demande est faite par l'agent lui-même ou par un tiers.

Il découle de l'article L311-3 du code des relations entre le public et l'administration qu'un agent peut obtenir la communication de tous les documents produits par l'administration à son sujet.
Si un document contient des informations sur plusieurs agents, touchant à leur vie privée ou reflétant une appréciation portée sur eux, il peut être communiqué à chacun d'eux après occultation des mentions relatives à leurs collègues, sauf si ces occultations dénaturent complètement le document, faisant perdre tout intérêt à sa communication.
S'agissant des pièces de nature médicale (dossier médical, rapport d'expertise…), le caractère préparatoire du document ne saurait être invoqué pour refuser, même temporairement, la communication à l'intéressé. En effet, le droit à l'information médicale de la personne, affirmé par l'article L 1111-7 du Code de la santé publique, prime sur toute autre considération.

L'accès des tiers est possible lorsque les documents ne font état que de la situation statutaire et objective de l'agent (fonctions, adresse administrative, indice…), en dehors de toute considération liée à sa personne ou à sa manière de servir.
La jurisprudence nuance la communication de certains documents, notamment lorsqu'ils comportent des appréciations d'ordre individuel sur les agents. Dans ce cas, la collectivité peut occulter l'ensemble des appréciations d'ordre individuel (par exemple, le montant des primes variables allouées et le montant total de sa rémunération, qui permet de déduire la première information).

Modalités pratiques de communication et voies de recours

L'intéressé doit présenter une demande précise. Il ne peut demander une recherche générale ou des travaux de synthèse.
La formulation par écrit d'une demande peut être recommandée mais ne peut pas être exigée (CADA, conseil n°20062267 du 8 juin 2006, président du conseil général de Vendée).
L'autorité dispose d'un mois pour répondre. Au-delà, son silence vaut refus (Articles R 311-12 et R 311-13 du code des relations entre le public et l'administration).

L'accès aux documents administratifs s'exerce, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration, soit par consultation gratuite sur place, soit par courrier électronique et sans frais lorsque le document est disponible sous forme électronique, soit, sous réserve que la reproduction ne nuise pas à la conservation du document, par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration ou compatible avec celui-ci et aux frais du demandeur, sans que ces frais puissent excéder le coût de cette reproduction (Articles L 311-9 et R 311-11 du code des relations entre le public et l'administration).

Les refus de communication doivent être notifiés sous la forme d'une décision écrite motivée, avec indication des voies et délais de recours (Article L 311-14 du code des relations entre le public et l'administration).
Le demandeur dispose d'un délai de deux mois, à compter de la notification de refus ou de l'expiration du délai d'un mois, pour saisir la CADA, commission d'accès aux documents administratifs (Articles R 311-15 et R 343-1 du code des relations entre le public et l'administration).
Le recours devant la CADA constitue un préalable obligatoire à tout recours contentieux.
Le silence gardé par l'administration, pendant plus de deux mois à compter de l'enregistrement de la demande par la commission, vaut confirmation de décision de refus de communication du document (article R 343-4 du code des relations entre le public et l'administration).
Les avis de la CADA ne sont pas susceptibles de recours (CE, 27 avril 1983, n°46476).
Un recours contentieux peut être déposé devant la juridiction administrative contre le second refus de communication par l'autorité territoriale.

2. Le retrait et l'abrogation des actes

Il faut distinguer l'abrogation du retrait et de l'annulation :

- Le retrait est effectué par l'auteur de l'acte et a pour effet de nier l'existence juridique de l'acte aussi bien pour le passé que pour l'avenir.
- L'abrogation a des effets plus limités : elle ne vaut que pour l'avenir.

Abrogation

La disparition de l'acte peut ne concerner que l'avenir, et par suite, ne pas conduire à la remise en cause des effets produits alors qu'il était en vigueur. Sans préjudice des droits créés, la disparition ne concerne que le futur. Lorsqu'une telle disparition résulte d'une nouvelle décision de la collectivité compétente, il s'agit d'une abrogation.

Retrait

La collectivité territoriale peut souhaiter revenir rétroactivement sur un engagement qu'elle a précédemment contracté, et qu'elle a formalisé dans une délibération ou un arrêté. Cette disparition rétroactive de l'acte administratif s'apparente juridiquement alors à l'annulation que peut prononcer le juge administratif, c'est-à-dire que l'acte - et donc l'engagement de la collectivité qu'il contenait - sera réputé n'avoir jamais existé. Dans ce cas, il s'agit du retrait de l'acte administratif. Les conséquences juridiques s'en trouvent considérablement alourdies, en termes de remise en l'état, de reconstitution de carrière, de remboursement de sommes reçues, d'indemnisation éventuelle du préjudice subi, etc.

Les décisions réglementaires

Les décisions réglementaires ont une portée générale et impersonnelle, les destinataires n'étant pas désignés nommément.
Pour ces actes non créateurs de droits, l'administration est libre de les modifier ou de les abroger à tout moment, sans aucune condition de légalité et pour simple opportunité. En effet, cette décision ne porte pas atteinte aux administrés (article L 243-1 du code des relations entre le public et l'administration).

L'administration peut être tenue d'abroger un acte. Ainsi, lorsqu'un changement de circonstances de droit ou de fait vient affecter un acte administratif réglementaire, l'administration peut être tenue de l'abroger (article L 243-2 du code des relations entre le public et l'administration).

L'administration ne peut retirer un acte réglementaire ou un acte non réglementaire non créateur de droits que s'il est illégal et si le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant son édiction (article L 243-3 du code des relations entre le public et l'administration).
Toutefois, une mesure à caractère de sanction infligée par l'administration peut toujours être retirée (article L 243-4 du code des relations entre le public et l'administration).

Les décisions individuelles

Les décisions individuelles visent le ou les destinataires et peuvent créer des droits ou des obligations au profit de ces derniers (par exemple : arrêtés d'avancement d'échelon, de mutation, de mise en stage, de titularisation, arrêté d'attribution d'avantages indemnitaires ou de primes).
Pour ces actes créateurs de droits, seule leur illégalité peut en principe justifier une abrogation.

L'article L 242-1 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision.
Par dérogation à l'article L 242-1, l'article L 242-2 du code des relations entre le public et l'administration dispose que l'administration peut, sans condition de délai :
- Abroger une décision créatrice de droits dont le maintien est subordonné à une condition qui n'est plus remplie
- Retirer une décision attribuant une subvention lorsque les conditions mises à son octroi n'ont pas été respectées.

Sur demande du bénéficiaire de la décision, l'administration est tenue de procéder, selon le cas, à l'abrogation ou au retrait d'une décision créatrice de droits si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait peut intervenir dans le délai de quatre mois suivant l'édiction de la décision (article L 242-3 du code des relations entre le public et l'administration).

Sur demande du bénéficiaire de la décision, l'administration peut également, selon le cas et sans condition de délai, abroger ou retirer une décision créatrice de droits, même légale, si son retrait ou son abrogation n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers et s'il s'agit de la remplacer par une décision plus favorable au bénéficiaire (article L 242-4 du code des relations entre le public et l'administration).

f. La mise en œuvre des déclarations sociales

La déclaration sociale nominative (DSN), prévue à l'article L 133-5-3 du code de la sécurité sociale, unifie et simplifie le système déclaratif des données sociales par la transmission par les employeurs aux organismes de protection sociale, via un point unique de dépôt, de données relatives à l'emploi, aux rémunérations et cotisations des salariés, sous forme harmonisée et dématérialisée à partir des logiciels de paie.

La DSN a vocation à se substituer aux déclarations sociales périodiques et annuelles (DUCS et DADS notamment) et à certaines déclarations suscitées par des évènements particuliers, tels que l'arrêt de travail pour maladie ou les attestations de salaires à Pôle emploi pour l'ouverture du bénéfice des droits à chômage.

La généralisation de la DSN pour les employeurs privés est prévue durant la période 2016-2017.

Cette réforme de la DSN, qui vise à remplacer l'ensemble des déclarations sociales effectuées par les entreprises en une seule déclaration unique et mensuelle, est censée apporter de nombreux avantages à la fois pour les entreprises, mais aussi pour les organismes de protection sociale ou encore pour les salariés.

La DSN apporte une rationalisation avec une transmission unique et sécurisée.
Les données sont ainsi normalisées et centralisées, et leur transmission est facilitée puisque elles ne sont transmises que par la dématérialisation. Ces processus permettent de limiter les redondances et de gagner en efficacité de transmission.
On peut enfin noter un avantage également pour les salariés qui voient leurs droits mieux pris en compte en cas d'arrêt de travail par exemple.

L'ordonnance du 18 juin 2015 précise que les employeurs de la fonction publique n'ont pas l'obligation de passer en DSN au même rythme que dans le secteur privé.

Cette obligation s'appliquera à ces employeurs à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard au 1er janvier 2020.

Le passage à la DSN pour les employeurs de la fonction publique interviendra donc entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2020.

La date qui sera fixée par décret indiquera par catégorie d'employeur, en fonction du régime d'affiliation de leurs agents, la date à laquelle ces employeurs devront entrer en DSN.

Cette obligation s'appliquera à l'ensemble des personnels : agents régis par un régime spécial de sécurité sociale (fonctionnaires civils, militaires, magistrats, ouvriers de l'État) et agents relevant du régime général de sécurité sociale : agents contractuels de droit public et de droit privé.

IV. L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE ET L'AGENDA SOCIAL 2016

a. Le projet de loi égalité et citoyenneté

L'avant-projet de loi « égalité et citoyenneté », qui sera présenté prochainement en conseil des Ministres, comporte 45 articles. L'ambition du Gouvernement est de contrer le développement de fractures socio-territoriales grandissantes, de transférer aux régions le chef de filât des politiques de la jeunesse, de favoriser la lutte contre les discriminations et la mixité sociale, d'améliorer la reconnaissance d'une jeunesse *« en proie au doute »* ou encore de dynamiser la politique de la ville.

Différentes dispositions auront un impact important sur les collectivités territoriales.

L'article 2 du texte prévoit la possibilité de créer une réserve citoyenne dans des collectivités territoriales, par le biais de *« sections territoriales »* nées de conventions entre l'Etat et une ou plusieurs institutions locales, l'objectif étant d'offrir *« à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la République en s'engageant, à titre bénévole et occasionnel, sur des projets d'intérêt général »*.

Le projet de loi prévoit également de diversifier les structures d'accueil du service civique et de permettre aux personnes morales de droit public bénéficiaires d'un agrément de service civique de mettre des volontaires *« à disposition d'autres personnes morales de droit public tierces non agréées mais satisfaisant aux conditions d'agrément fixées par le code du service national »*.

Par ailleurs, plusieurs dispositions de l'avant-projet de loi visent à élargir les voies de recrutement dans la fonction publique. Le texte modifie d'abord les modalités d'accès au *« troisième concours »* : *« toute personne, quelle que soit la nature de l'activité professionnelle qu'elle a exercée ou exerce »*, pourra désormais candidater par cette voie. L'objectif est de *« redonner une vocation d'ouverture à la diversité »* au troisième concours.

L'avant-projet de loi permet également la prise en compte de la durée d'un contrat d'apprentissage comme durée d'activité professionnelle permettant de se présenter à ce concours.

Ensuite, il étend aux emplois de catégorie B le dispositif *« PACTE »* (parcours d'accès aux carrières territoriale, hospitalière et de l'Etat) destiné aux jeunes âgés de moins de 28 ans peu ou pas qualifiés. *« Cette mesure permet à ces jeunes d'exercer dans le cadre d'un CDD des fonctions relevant d'un emploi de la catégorie B, tout en bénéficiant d'une formation en alternance pour obtenir le titre, le diplôme ou le niveau de qualification attendu dans le corps ou le cadre d'emplois concerné »*, précise l'avant-projet de loi. A la fin de son contrat, le jeune peut être titularisé dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B.

L'avant-projet de loi met en place une disposition supplémentaire. Il impose l'institution par l'employeur d'une commission pour la sélection des candidats, et prévoit le contingentement de cette voie de recrutement, qui reste facultative pour les employeurs publics, à un plafond de 10 % des emplois vacants ouverts au recrutement.

Le texte prévoit enfin l'instauration d'un nouveau droit à congé pour les fonctionnaires participant à la gouvernance associative (Article 8 de l'avant-projet).
Ce congé, de 6 jours ouvrables maximum par an :

- est ouvert à toutes les associations d'intérêt général, tous les fonctionnaires bénévoles membres d'une association pour siéger bénévolement dans l'organe d'administration ou de direction et participer aux réunions
- est non rémunéré
- est considéré comme du travail effectif pour les droits à congé payés, à la retraite, à la sécurité sociale et aux suppléments pour charge de famille
- peut être refusé par nécessité de service
- peut être fractionné en demi-journées
- peut se cumuler avec un congé de représentation dans la limite de 12 jours par an.

b. La mission sur le temps de travail

L'article 7-1 de la n°84-53 du loi du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

La durée du travail annuelle est fixée à 1 607 heures, hors heures supplémentaires.

1. Définition et principes généraux

Définition du temps de travail annuel et du temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

La définition précise du temps de travail effectif est importante puisqu'elle va avoir des incidences en termes de rémunération, de couverture en cas d'accident, d'organisation et de gestion du travail…

Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes (article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) :

- la durée hebdomadaire du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
- le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- le repos quotidien doit être de 11 heures au minimum
- l'amplitude de la journée de travail est de 12 heures au maximum.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Exception
Compte tenu de la nature spécifique de certaines missions, il peut être dérogé à ces règles de manière exceptionnelle, par décision du responsable hiérarchique direct et pour une période limitée. Le comité technique est tenu informé de chacune des dérogations.

Décompte du temps de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ce cycle qui est hebdomadaire.

Les horaires de travail sont définis par service ou par nature de fonction à l'intérieur du cycle de travail. Il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail (la durée des cycles, les bornes quotidiennes, les modalités de repos et de pause).

Chaque agent doit accomplir 1 607 heures de travail annuel pour un temps complet.

Dans cette durée de 1607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine.

De même, les deux jours de congés supplémentaires *("jours de fractionnement"*) qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans ces 1607 heures, venant ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.

L'agent qui dépasse la durée annuelle légale du travail a droit à des jours de repos (*"jours ARTT"*).

Sur les modalités de décompte des jours ARTT, on peut se référer à une circulaire ministérielle du 18 janvier 2012.
Ainsi, pour les personnels soumis à 37h hebdomadaires, 228 jours ouvrables travaillés annuellement génèrent 12 jours ARTT.
Pour 38h, cela représente 18 jours ARTT et pour 39h, 23 jours.

Le décret du 12 juillet 2001 ouvre la possibilité à l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle du travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travaux pénibles ou dangereux.

Les heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires celles qui sont effectuées en dépassement des bornes horaires définies le cycle de travail.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation.
Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents. Les récupérations sont accordées par le responsable hiérarchique direct en fonction des nécessités de service.

Lorsqu'elles sont effectuées un samedi, un dimanche ou un jour férié, elles sont majorées de deux tiers. Les heures supplémentaires effectuées de nuit (entre 22 heures et 7 heures) sont quant à elles majorées de 100 %. Elles ne peuvent se cumuler. La formule la plus avantageuse est alors retenue.

Réduction du nombre de jours de RTT à due proportion des absences au titre des congés maladie

La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. Les congés pour accident de service et pour maladie professionnelle entraînent également une réduction des jours RTT.

Il en est de même pour les périodes de congés de paternité, de maternité, d'adoption, d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou encore pour événements familiaux qui n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

Le recours au temps partiel

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels, peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées, exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

2. Quelques statistiques dans les collectivités

Comme le rappelait Bernard PECHEUR, dans son rapport de novembre 2013, il n'existe pas d'étude précise sur le temps de travail réel dans les collectivités territoriales. Dans la majorité des collectivités, le temps de travail affiché et délibéré est proche de 1607 heures. Pourtant, il est fréquent que les usages locaux, les délibérations antérieures à 2001 ou les pratiques locales amènent les autorités territoriales à accorder des jours de congés supplémentaires (jours du maire…).

L'exploitation des données du bilan social par les Centres de Gestion permet de recueillir quelques chiffres intéressants et exploitables.

Parmi les 73 % de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, le temps partiel concerne, à 85%, des agents de sexe féminin.
La part des agents de sexe masculin (45%) et féminin (55 %) qui exercent une activité à temps plein est en revanche quasi-identique.

L'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) fait figurer dans son chapitre « temps et conditions de travail », un tableau qui illustre une situation plus avantageuse, concernant les congés, dans le secteur public que dans le secteur privé.

Le nombre moyen de jours de congés s'élève à 45 jours ouvrables soit 7,6 semaines pour les trois versants de la fonction publique, hors enseignants et personnel militaire, alors qu'il n'est en moyenne que de 36 jours ouvrables, soit 5,9 semaines, dans les entreprises privées et les associations.

Parmi les fonctionnaires, ceux de la fonction publique d'État sont les mieux lotis avec 48 jours de congés, soit huit semaines de vacances, devant ceux des collectivités locales (45 jours soit 7,4 semaines) et devant le personnel hospitalier public (44 jours soit 7,3 semaines).

Exemple du panorama de l'emploi de la Normandie

La part des postes à temps non complet est en baisse continue : elle est passée de 21% à 17% entre 2007 et 2013. Cette tendance se confirme dans les deux départements haut-normands.

Parmi les titulaires à temps non complet qui représentent 12% des fonctionnaires, 72% travaillent moins de 28 heures par semaine. Les agents contractuels sont 41% à occuper un poste à temps non complet en 2013.

La proportion des agents à temps non complet varie selon les filières. Les filières culturelle (32%), sanitaire et sociale (23%), animation (20%) sont les plus concernées.

Parmi les agents à temps complet, 91% sont à temps plein.

Les agents contractuels à temps partiel ne représentent que 7% des agents à temps partiel.

Les absences pour raison de santé stagnent, elles représentent 88% des motifs d'absence.
La maladie ordinaire reste le premier motif d'absence (41%), suivie de la longue maladie, maladie grave et maladie de longue durée (34%).

Exemple du panorama de l'emploi en Aquitaine

Concernant le temps de travail, 70% des fonctionnaires sont à temps complet et 30% à temps non complet.
7% des agents à temps complet sont à temps partiel.

12% des agents à temps non complet sont des pluri-communaux (effectuant plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités).

On constate une différence de proportion entre les hommes et les femmes fonctionnaires à temps complet selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel :
11% des femmes sont à temps partiel contre 2% des hommes.

3. La mission confiée à Philippe LAURENT

Par courrier en date du 17 août 2015, Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a informé la Fédération d'une mission que lui a confiée le Premier Ministre sur la mise en œuvre de la réforme du temps de travail et ses répercussions dans les trois volets de la Fonction Publique.

La mission fera l'objet d'un rapport qui sera remis au Premier Ministre avant la fin du mois de mars 2016.

Ce document a pour objectif de dresser un état des lieux exhaustif non seulement de la réglementation, mais aussi des pratiques effectives concernant le temps de travail :

-dans les services de l'Etat et de ses établissements

-dans les collectivités territoriales et leurs établissements

- ainsi que dans les établissements publics hospitaliers et médico-sociaux.

Il avait été précisé de la lettre de mission que: " *des outils pérennes de collecte et de traitement des données, s'agissant de la mesure du temps de travail, devront être proposés pour permettre de procéder à une évaluation régulière et de disposer d'un bilan comparé avec le secteur privé*"... et que "*des évolutions de la règlementation pourront être proposées, sans toutefois que le principe d'un temps de travail annuel de 1607 heures ne soit remis en cause.*"

Dans un récent entretien avec Acteurs Publics, Philippe Laurent a précisé que ses travaux sont désormais pratiquement terminés et que son rapport pourrait être déposé fin mars.

Il est d'ores et déjà intéressant de noter les premiers éléments qui ressortent de cet échange :

- les agents travaillent souvent au-dessus des 35h (durée légale du travail)

- il existe une multitude de situations et il faut éviter toute globalisation de l'analyse

- le rapporteur souhaite lever certains clichés et les raccourcis souvent véhiculés

- les anomalies (minoritaires) à corriger sont essentiellement dues à un problème de management.

4. L'audition de la FNCDG

La FNCDG a été auditionnée le 11 décembre pour présenter des axes de propositions sur la durée du travail, la rémunération afférente et la prévention de l'absentéisme.

Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône, représentait l'ANDCDG lors de cette réunion.

Dans la majorité des collectivités, le temps de travail affiché et délibéré est proche de 1607 heures.

Les dérogations au temps de travail sont plutôt le fait de pratiques ponctuelles comme l'attribution de jours d'ancienneté, de jours supplémentaires de congés avant la retraite, de journées exceptionnelles d'absence pour les événements familiaux ou l'institution de temps de récupération non règlementaires.

Ont été évoquées les propositions suivantes :

- **Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence**

Aux termes de l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées :
1° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations dont ils sont membres élus. Les organisations syndicales qui sont affiliées à ces unions, fédérations ou confédérations disposent des mêmes droits pour leurs représentants
2° Aux membres du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires créés en application de la présente loi et de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984
3° Aux membres des commissions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L 225-2 du code de l'action sociale et des familles
4° Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux.

Ces autorisations spéciales d'absence sont assimilées à une interruption totale ou partielle de service et bénéficient aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.
Certaines autorisations d'absence sont précisément définies (pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux).

D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux. Ainsi, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, PACS, décès…), mais il n'en fixe pas la nature ni la durée. Le décret d'application n'ayant jamais été pris, les durées doivent donc être déterminées localement.
Il conviendrait de définir par voie textuelle les motifs et le volume de ces autorisations d'absence.

- **Créer un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps**

Ouvert à la demande de l'agent, le compte épargne temps permet de cumuler des jours des droits à congés rémunérés, à repos compensateurs ou ARTT. Il peut être alimenté dans la limite de 22 jours par an et de 60 jours au total.

Le décret n°2010-531 du 21 mai 2010 a modifié les règles relatives au compte épargne temps (CET) dans la fonction publique territoriale.

Ce décret offre la possibilité aux collectivités territoriales d'indemniser un certain nombre de jours épargnés par leurs agents, ou de les prendre en compte au titre de la retraite additionnelle pour la fonction publique. Il a par ailleurs limité le nombre de jours sur CET à 60 jours.

Bien que l'organe délibérant détermine les règles d'ouverture et les modalités d'utilisation avec notamment l'indemnisation des jours, dans de nombreuses collectivités, cette dépense potentielle n'est pas provisionnée.

Le nombre de jours annuels indemnisés est estimé à 1,5 million d'euros par an dans la Fonction Publique.

Par ailleurs, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET en cas de mutation ou de détachement. La collectivité d'accueil devra gérer le CET et une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congé peut être passée entre les employeurs. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

Afin d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés pendant sa carrière, il serait souhaitable que lors de l'alimentation du CET en jours, les sommes correspondantes soient affectées sur un compte financier qui permettrait de rémunérer la prise des jours dans n'importe quel établissement. La gestion administrative des CET pourrait être confiée aux Centres de Gestion.

Le placement financier des jours épargnés permettrait ainsi de produire des intérêts qui pourraient aider à compenser l'évolution de carrière des agents. Une évolution pourrait être envisagée pour que l'épargne des agents soit affectée sur un compte financier individualisé qui lui permettrait de se constituer un capital retraite.

Par ailleurs, il serait intéressant de revoir le plafond des jours maximum pouvant être inscrits dans le compte épargne temps : 40 jours pour les nouveaux entrants dans le dispositif et pour ceux n'ayant pas encore atteint ce seuil.

- **Préciser le seuil d'application de l'indemnisation des heures supplémentaires**

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire, ou à défaut financière, doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires. Ainsi le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit, en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, qui sont versées :

- selon le principe général, dans les conditions prévues pour la fonction publique de l'Etat (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

- par exception, pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la fonction publique hospitalière (décret n°2002-598 du 25 avril 2002).

Dans la fonction publique de l'Etat, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C exerçant des fonctions ou appartenant à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents non titulaires de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

Les agents de tous les corps de l'Etat remplissant les conditions présentées ci-dessus sont potentiellement bénéficiaires des IHTS ; il en est donc de même des agents de tous les cadres d'emplois territoriaux ayant une équivalence avec l'un de ces corps.

L'octroi est donc limité aux agents territoriaux de catégorie B et de catégorie C ; le décret FPE n°2002-60 du 14 janvier 2002 ne prévoit pas, contrairement au décret FPH la possibilité d'un arrêté d'application qui permettrait l'extension à certains fonctionnaires de catégorie A.

Toutefois, le plafond indiciaire constitué par l'indice brut 380 en catégorie B a été supprimé, tout d'abord du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 par le décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007, puis du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 par le décret n°2008-1451 du 22 décembre 2008.

Pour certains métiers médico-sociaux, c'est la référence à la FPH qui s'applique, on peut en conclure :
- que des IHTS peuvent être octroyées aux membres des cadres d'emplois territoriaux de catégorie A (sages-femmes, puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices)
- que, pour les cadres d'emplois de catégories B et C (infirmiers, rééducateurs, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins), l'attribution se fait également dans les conditions prévues par le décret n°2002-598 du 25 avril 2002

Un texte spécifique à la Fonction Publique Territoriale pourrait être pris afin de préciser clairement les cadres d'emplois pour lesquels l'indemnisation des heures supplémentaires peut être prévue.

- **Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels**

Le temps partiel de droit ou sur autorisation représente environ 23% des effectifs de la fonction publique territoriale.
La rémunération de l'agent se fait au prorata de la durée effective de service sauf pour les quotités de 80 % et 90 % qui bénéficient d'un surplus de rémunération, l'agent percevant respectivement 85,7% et 91,6% du salaire à temps complet.

Cette sur-rémunération, au-delà de son caractère discriminatoire notamment au regard des quotités inférieures à 80%, entraîne un coût important pour les collectivités territoriales, il convient d'y mettre fin.

- **Offrir la possibilité aux collectivités de faire varier le régime indemnitaire en cas d'absence**

Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il se distingue notamment par son caractère facultatif des autres éléments obligatoires de rémunération (traitement indiciaire, NBI, supplément familial de traitement).

Il n'existe pas de régime indemnitaire de référence pour un type de collectivités.
Chaque collectivité a la possibilité d'instaurer un régime indemnitaire qui s'appuiera sur les textes applicables en fonction d'une équivalence entre les corps de la fonction publique d'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Les montants des indemnités sont plafonnés et hiérarchisés.

C'est l'assemblée délibérante qui fixe les taux et les conditions d'attribution du régime indemnitaire.

Celui-ci est à la fois un levier de management et un facteur d'attractivité pour les collectivités qui le mettent en place.

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer le taux individuel applicable à chaque agent par arrêté, dans le respect de la délibération prise par l'assemblée délibérante.

Il convient de permettre une modulation du régime indemnitaire soit pour en retenir une part en cas d'absence, soit pour en prévoir une augmentation en cas de présentéisme.

- **Pouvoir mettre fin à un cas de gestion des FMPE**

Un terme devra pouvoir être mis au statut de fonctionnaire d'un agent dont l'emploi aura été supprimé et qui aura refusé tout reclassement proposé. Aujourd'hui, 400 fonctionnaires ayant échoué à toutes les procédures de reclassement sont actuellement pris en charge jusqu'à l'âge de la retraite dans la Fonction Publique Territoriale. Un même dispositif existe dans l'Hospitalière.

Dans le cadre des dispositifs relatifs aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi prévus par la loi statutaire du 26 janvier 1984, la FNCDG, est favorable à un arrêt définitif de la prise en charge par le CDG ou le CNFPT lorsque l'agent remplit l'ensemble des conditions exigées pour faire valoir ses droits à la retraite.

Concernant la prévention de l'absentéisme et de l'inaptitude professionnelle, la Fédération a présenté à Philippe LAURENT les propositions suivantes :

- **Réintroduire une journée de carence**

Instauré par l'article 105 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, le « jour de carence » prévoyait que les agents publics en congé maladie ne percevaient pas leur rémunération au titre du premier jour du congé de maladie. Ce dispositif est entré en vigueur le 1er janvier 2012.
Tous les agents publics étaient concernés. Toutefois, le dispositif ne s'appliquait pas :
- en cas de congé de longue maladie
- en cas de congé de longue durée
- en cas d'incapacité professionnelle résultant, notamment, de blessures ou de maladie contractées ou aggravées du fait des activités de service
- en cas d'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Ce dispositif avait une triple finalité. Premièrement, il s'agissait de faire contribuer les agents publics à l'effort de redressement des comptes publics. Deuxièmement, il s'agissait de lutter contre l'absentéisme injustifié que favorisent l'absence de sanctions et l'insuffisance des contrôles. Troisièmement, il s'agissait d'une mesure d'équité avec les salariés du secteur privé.

L'article 126 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 a abrogé le délai de carence d'une journée pour les agents publics à compter de l'année 2014.

En contrepartie, le même article a prévu deux mesures visant à renforcer le contrôle du bien-fondé des arrêts maladie :

- d'une part, une sanction pécuniaire en cas de non-transmission de l'arrêt-maladie par l'agent concerné. Cette sanction est égale à 50% de la rémunération versée au titre du congé de maladie, dès lors que le fonctionnaire n'aurait pas satisfait, deux fois sur une période de 24 mois, à l'obligation de transmission de son avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures, qui était jusqu'alors dépourvue de sanction. Les agents publics sont désormais soumis aux mêmes règles que les salariés du secteur privé et les agents contractuels

- d'autre part, une prolongation jusqu'au 31 décembre 2015 de l'expérimentation qui confie aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) le contrôle du bien-fondé des arrêts maladie.

D'après les éléments transmis par le Gouvernement, l'instauration du jour de carence a permis une économie de 164,3 millions d'euros en 2012 (hors charges sociales) pour les trois fonctions publiques, du fait de la diminution de l'absentéisme :
- 60,8 millions d'euros pour l'État
- 40 millions d'euros pour la fonction publique territoriale
- 63,5 millions d'euros pour la fonction publique hospitalière.

De fait, selon une étude de l'Insee, entre 2011 et 2012, la proportion d'agents en arrêt maladie de courte durée (moins de 15 jours) est passée de 1,2% à 1% dans la fonction publique de l'État, et de 0,8% à 0,7% dans la fonction publique hospitalière. L'absentéisme est en revanche resté stable dans la fonction publique territoriale à 1,1%.

Une note du groupe d'assurances Sofaxis portant spécifiquement sur les arrêts maladie d'une journée fait état d'une baisse de 43% dans les collectivités territoriales entre 2011 et 2012.
A l'heure où chacun doit contribuer à l'effort de redressement des finances publiques, le maintien d'un dispositif dérogatoire pour les seuls fonctionnaires n'est plus justifié.

- **Apporter une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie**

Un agent en congé de maladie est réputé être en période d'activité et il génère des droits à congé annuel.
Il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.
Toutefois, ce report doit être limité.
La Cour de Justice de l'Union Européenne reconnaît que cette limite peut être de quinze mois (*CJUE, 22 novembre 2011, KHS AG c/ Winfried Schulte, n°C-214/10*).
Une réponse ministérielle pose le même principe d'un report limité à 15 mois. Cette période de report de 15 mois débute le 31 décembre, soit au terme de la période de référence (équivalant à une année civile dans la fonction publique territoriale) au titre de laquelle l'agent n'a pas été en capacité de prendre ses congés, et prend fin 15 mois plus tard. Au-delà de ces 15 mois, les congés non pris sont perdus.

Il conviendrait de donner une base textuelle à cette disposition.

- **Mettre en place une médecine de contrôle des arrêts maladie**

Si l'autorité territoriale veut vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail prescrit à l'agent durant le congé de maladie, elle peut mettre en oeuvre des mesures de contrôle médical, qui sont prévues par les textes.

Le fait que l'agent ne se soumette pas au contrôle ou ne respecte pas les conclusions qu'en tire l'autorité territoriale pourra avoir, en fonction des circonstances, les conséquences suivantes :
- sanction disciplinaire
- suspension de la rémunération
- dans les cas extrêmes, radiation des cadres pour abandon de poste si l'agent ne reprend pas ses fonctions.

A côté du contrôle médical, une réponse ministérielle a établi qu'un contrôle administratif des agents en congé de maladie pouvait être organisé, malgré l'absence de disposition législative ou réglementaire le prévoyant.
Le juge administratif a également reconnu cette possibilité, dans *" les limites des mesures nécessaires au bon fonctionnement des services ".*

Le contrôle administratif ne pourra évidemment pas aboutir à des conclusions sur l'état de santé de l'agent ; il pourra simplement permettre, par exemple, de vérifier que le fonctionnaire n'exerce pas une activité interdite.

Pourrait également être mise en place une médecine de contrôle gérée par les Centres de Gestion.

- **Mettre en place un congé de reclassement**

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme. Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

- **Réformer le temps partiel thérapeutique**

Si le fonctionnaire a été placé en congé de maladie pour la même affection pendant au moins six mois consécutifs, il peut être autorisé, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette autorisation est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour la même affection (article 57, 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).
Aujourd'hui, le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la retraite et à un nouveau congé de maladie.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent « l'intégralité de leur traitement », par dérogation aux dispositions de droit commun applicables aux agents à temps partiel.

Il conviendrait que l'agent puisse, dès le troisième mois d'arrêt, être autorisé à bénéficier de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique afin de favoriser une reprise des fonctions aménagée dans un délai plus court sans avoir à allonger inutilement le congé de maladie.

- **Instaurer un entretien « bilan de carrière » pour mesurer les impacts de l'usure professionnelle et poser les bases d'une reconversion**

Les réformes des retraites successives allongent la carrière des agents publics.
Confrontés aux situations d'inaptitude au travail et d'invalidité d'un nombre croissant d'agents territoriaux, les réflexes de licenciement pour inaptitude, de retraite pour invalidité, faute de reclassement professionnel, entrainent des situations de grande précarité et de souffrance pour les agents concernés.

L'accompagnement des carrières est aujourd'hui indispensable afin que les agents publics puissent bénéficier d'un éventail d'opportunités professionnelles le plus large possible. Cet accompagnement passe par des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de la vie professionnelle.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettrait d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité.
L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

Pour que le bilan de carrière soit à la démarche de l'agent, acteur majeur de sa carrière professionnelle, il faut lui en parler dès le recrutement. Il est également nécessaire de responsabiliser les encadrants en les associant et leur exposant l'intérêt d'un bilan de carrière. Ce sont eux qui peuvent inciter les agents à réaliser cette démarche.
L'employabilité des agents publics concernés sera facilitée par une offre de formation adaptée à l'exercice du nouveau métier.

c. *Le livre Blanc sur la Fonction Publique Territoriale*

Philippe LAURENT avait annoncé en mars 2015, que le Conseil Supérieur serait à l'initiative de la rédaction d'un livre blanc sur la FPT en 2016. Cet ouvrage dressera « *un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager… et permettra d'éclairer les employeurs locaux pour leurs réflexions et propositions futures* ».

Les propositions, pour ce livre blanc, sont portées par les formations spécialisées n°1 et n°5 du CSFPT et feront l'objet de 19 fiches sur les thématiques suivantes :

- Accès à l'emploi public et recrutement (concours et examens professionnels, recrutement direct en catégorie C, la place de la FPT dans l'insertion professionnelle)

- Vie statutaire et évolution de carrière (enjeux de la durée et du déroulement de carrière, rémunération statutaire et régime indemnitaire, les emplois à temps non complet, le reclassement ou la reconversion professionnelle)

- La protection sociale complémentaire

- L'action sociale

- L'impact des réformes territoriales sur les agents territoriaux

- La formation professionnelle

- Le dialogue social (place du paritarisme dans les instances, droits syndicaux)

- Les collectivités et départements d'outre-mer

- L'observation de l'emploi public territorial.

Lors de l'audition du 10 décembre 2015, la Fédération a insisté sur plusieurs axes de propositions :

- la nécessité d'avancer sur la mise en œuvre de la bourse inter-Fonctions Publiques

- le maintien des spécificités de la Fonction Publique Territoriale notamment dans trois domaines : le recrutement, le dialogue social, la discipline

- la réforme des concours de la filière médico-sociale

- la mise en œuvre d'une plateforme nationale d'inscription aux concours

- la gestion des agents contractuels par les Centres de Gestion

- la mise en œuvre du dossier individuel dématérialisé

- la pénurie de médecins de prévention

- la gestion des FMPE

- le volet institutionnel avec les dispositions de la proposition de loi relative aux CDG…