



N°29

PASSERELLE

La rubrique Info du Pôle Conseil et
Accompagnement Statutaire

ACTUALITE STATUTAIRE

6 janvier 2017

Sommaire :

Application du PPCR aux cadres d'emplois des Attachés territoriaux et des Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	page 2
RIFSEEP	page 16
Contractuels : des Commissions consultatives paritaires fin 2018	page 19
Déontologie	page 20
A suivre	page 22
Calendrier : les échéances à venir	page 23

APPLICATION DU PPCR AUX CADRES D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES CONSEILLERS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

Après la parution en fin d'année dernière des textes relatifs au cadre d'emplois des secrétaires de mairie (mail du 16 décembre 2016), la transposition du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) à la catégorie A se poursuit avec la publication au Journal Officiel, respectivement les 22 et 28 décembre 2016, des décrets relatifs aux cadres d'emplois :

- des attachés territoriaux
- des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Désormais, ces deux cadres d'emplois sont impactés par une nouvelle organisation de carrière avec notamment la cadence unique d'avancement d'échelon et par une revalorisation indiciaire, ce qui implique, pour les fonctionnaires percevant un régime indemnitaire, la mise en œuvre de l'abattement ou transfert primes points (Conditions et modalités d'application dans PASSERELLE n° 26 en ligne sur notre site internet).

Le cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Sources :

- Décret n° 2016-1798 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux
- Décret n° 2016-1799 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est structuré en trois grades :

- attaché (11 échelons – 12 échelons auparavant)
- attaché principal (9 échelons – 10 échelons auparavant – Mais à compter du 1^{er} janvier 2020, à nouveau 10 échelons)
- et attaché hors classe (6 échelons et un échelon spécial). A l'instar des dispositions arrêtées pour le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, le grade d'attaché hors classe est un grade dit fonctionnel : il est accessible par avancement aux agents justifiant d'une condition d'ancienneté et occupant certains emplois ou certaines fonctions comportant un niveau élevé de responsabilités. En outre, le décret portant statut particulier contingente le nombre de postes à 10% de l'ensemble du cadre d'emplois des attachés (Articles 21 et 21-1 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 modifié).

Le grade de directeur territorial est placé en voie d'extinction. Il n'est plus possible pour un attaché principal de bénéficier d'un avancement sur ce grade et pour une collectivité, de recruter un agent contractuel par référence à ce grade. Notons que le seuil démographique d'exercice des fonctions est abaissé aux communes de plus de 10 000 habitants (40 000 habitants auparavant). Il est ainsi calqué sur celui afférent aux attachés hors classe.

Ainsi, que l'agent soit titulaire du grade d'attaché hors classe ou du grade de directeur territorial, il exerce ses fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours, les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000.

Il peut en outre, compte tenu de l'actualisation du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, être détaché dans l'emploi de DGS des communes entre 10 001 et 80 000 habitants.

Parmi les nouvelles dispositions, il convient de souligner les points suivants :

- ✓ Les conditions d'accès par concours ou par promotion interne restent inchangées
- ✓ Les règles de classement lors de la nomination stagiaire ont été complétées :
 - Pour les stagiaires qui avaient déjà la qualité de fonctionnaire de catégorie B, le classement intervient selon un tableau de correspondance
 - Pour les stagiaires recrutés par la voie du concours externe, il est tenu compte des périodes de préparation d'un doctorat (bonification ou prise en compte des services)
- ✓ Les modalités d'avancement au grade d'attaché principal ont été modifiées :
 - **Auparavant :**
 - par voie d'examen professionnel, les attachés devaient justifier au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon
 - Au choix, les attachés devaient justifier dans l'année du tableau d'avancement d'au moins sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 9ème échelon.
 - **Désormais**
 - par voie d'examen professionnel, les attachés doivent justifier au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et **avoir atteint** le 5ème échelon du grade d'attaché
 - Au choix, les attachés doivent justifier dans l'année du tableau d'avancement d'au moins sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et **avoir atteint le 8ème échelon du grade d'attaché.**

Le classement dans le grade d'avancement se fait désormais selon un tableau de correspondance.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2017 à l'exception de la création du 10ème échelon au grade d'attaché principal qui interviendra au 1er janvier 2020.

I. Un nouvel échelonnement indiciaire avec des revalorisations progressives jusqu'en 2020

ATTACHE

Échelons	ANCIENNE GRILLE				GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2017			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2018			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2019			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020		
	Indice brut	Indice majoré	Mini	maxi	IB	IM	Durée									
1	379	349	1 an	1 an	434	383	1 an 6 mois	441	388	1 an 6 mois	444	390	1 an 6 mois	444	390	1 an 6 mois
2	423	376	1 an	2 ans	457	400	2 ans	462	405	2 ans	469	410	2 ans	469	410	2 ans
3	442	389	1 an	2 ans	483	418	2 ans	490	423	2 ans	499	430	2 ans	499	430	2 ans
4	466	408	1 an 6 mois	2 ans	512	440	2 ans	518	445	2 ans	525	450	2 ans	525	450	2 ans
5	500	431	2 ans	2 ans 6 mois	551	468	2 ans 6 mois	558	473	2 ans 6 mois	567	480	2 ans 6 mois	567	480	2 ans 6 mois
6	542	461	2 ans	2 ans 6 mois	600	505	3 ans	607	510	3 ans	611	513	3 ans	611	513	3 ans
7	588	496	2 ans	2 ans 6 mois	635	532	3 ans	642	537	3 ans	653	545	3 ans	653	545	3 ans
8	625	524	2 ans 6 mois	3 ans	672	560	3 ans	679	565	3 ans	693	575	3 ans	693	575	3 ans
9	653	545	2 ans 6 mois	3 ans	712	590	3 ans	718	595	3 ans	732	605	3 ans	732	605	3 ans
10	703	584	2 ans 6 mois	3 ans	772	635	4 ans	778	640	4 ans	778	640	4 ans	778	640	4 ans
11	759	626	2 ans 6 mois	3 ans	810	664		816	669		821	673		821	673	
12	801	658														
	Durée de carrière		20 ans 6 mois	26 ans 6 mois	Durée de carrière		26 ans									

ATTACHE PRINCIPAL

Échelons	ANCIENNE GRILLE				GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2017			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2018			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2019			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020		
	Indice brut	Indice majoré	Mini	maxi	IB	IM	Durée									
1	504	434	1 an	1 an	579	489	2 ans	585	494	2 ans	593	500	2 ans	593	500	2 ans
2	572	483	1 an 6 mois	2 ans	626	525	2 ans	633	530	2 ans	639	535	2 ans	639	535	2 ans
3	616	517	1 an 6 mois	2 ans	672	560	2 ans	679	565	2 ans	693	575	2 ans	693	575	2 ans
4	660	551	1 an 6 mois	2 ans	725	600	2 ans	732	605	2 ans	732	605	2 ans	732	605	2 ans
5	712	590	1 an 6 mois	2 ans	778	640	2 ans	783	645	2 ans	791	650	2 ans	791	650	2 ans
6	759	626	1 an 6 mois	2 ans	830	680	2 ans 6 mois	836	685	2 ans 6 mois	843	690	2 ans 6 mois	843	690	2 ans 6 mois
7	821	673	2 ans	2 ans 6 mois	879	717	2 ans 6 mois	885	722	2 ans 6 mois	896	730	2 ans 6 mois	896	730	2 ans 6 mois
8	864	706	2 ans	2 ans 6 mois	929	755	3 ans	935	760	3 ans	946	768	3 ans	946	768	3 ans
9	916	746	2 ans 3 mois	3 ans	979	793		985	798		995	806		995	806	3 ans
10	966	783												1015	821	
	Durée de carrière		14 ans 9 mois	19 ans	Durée de carrière		18 ans	Durée de carrière		18 ans	Durée de carrière		18 ans	Durée de carrière		21 ans

ATTACHE HORS CLASSE

Échelons	GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2017			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2018			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2019			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020		
	IB	IM	Durée									
1	784	645	2 ans	790	650	2 ans	797	655	2 ans	797	655	2 ans
2	834	683	2 ans	841	688	2 ans	850	695	2 ans	850	695	2 ans
3	882	719	2 ans	888	724	2 ans	896	730	2 ans	896	730	2 ans
4	929	755	2 ans 6 mois	935	760	2 ans 6 mois	946	768	2 ans 6 mois	946	768	2 ans 6 mois
5	979	793	3 ans	985	798	3 ans	995	806	3 ans	995	806	3 ans
6	1022	?		1027	?		1027	?		1027	?	
Spécial	HEA			HEA			HEA			HEA		
	Durée de carrière		11 ans 6 mois	Durée de carrière		11 ans 6 mois	Durée de carrière		11 ans 6 mois	Durée de carrière		11 ans 6 mois

DIRECTEUR TERRITORIAL (GRADE EN VOIE D'EXTINCTION)

Échelons	ANCIENNE GRILLE				GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2017			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2018			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2019			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020		
	Indice brut	Indice majoré	Mini	maxi	IB	IM	Durée									
1	701	582	1 an 6 mois	2 ans	713	591	2 ans	719	596	2 ans	722	598	2 ans	722	598	2 ans
2	741	612	1 an 6 mois	2 ans	750	619	2 ans	756	624	2 ans	759	626	2 ans	759	626	2 ans
3	780	642	2 ans 6 mois	3 ans	788	648	3 ans	795	653	3 ans	798	656	3 ans	798	656	3 ans
4	830	680	2 ans 6 mois	3 ans	839	687	3 ans	846	692	3 ans	857	700	3 ans	857	700	3 ans
5	881	719	2 ans 6 mois	3 ans	889	725	3 ans	897	730	3 ans	907	739	3 ans	907	739	3 ans
6	935	760	2 ans 6 mois	3 ans	948	769	3 ans	955	774	3 ans	968	784	3 ans	968	784	3 ans
7	985	798			999	808		1005	813		1015	821		1020	?	
	Durée de carrière		13 ans	16 ans	Durée de carrière		16 ans									

II. Ce qu'impliquent ces nouvelles grilles au 1^{er} janvier 2017 :

☞ **Un reclassement des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ainsi que des fonctionnaires détachés dans ce cadre d'emplois**

Les arrêtés de reclassement établis au regard des éléments en notre possession et des tableaux de classement prévus par la réglementation vous seront adressés après mise à jour de notre logiciel de gestion du personnel.

SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION Au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Grade de directeur	Grade de directeur	
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
Attaché principal	Attaché principal	
10e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise.
9e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	1er échelon	La moitié de l'ancienneté acquise, majorée d'un an
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
Attaché	Attaché	
12e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise.
11e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise

3e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	Sans ancienneté
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

👉 **S'agissant des agents contractuels**

- Lorsque le contrat de travail fait mention d'une rémunération en référence à une grille indiciaire (exemple : « M.....percevra une rémunération mensuelle calculée par référence au 6e échelon du grade d'adjoint administratif de 1ere classe »), ces personnels bénéficient de la revalorisation des grilles indiciaires. En effet, il n'est pas possible de rémunérer les personnels contractuels en référence à des indices de rémunération liés à des grilles indiciaires abrogées. Un avenant à leur contrat doit donc être pris (modèle en annexe).

- Lorsque dans le contrat de travail, il est indiqué que l'agent percevra la rémunération afférente à l'indice Brut X – indice majoré Y sans aucune référence à un échelon, à un grade ou à une grille de rémunération (exemple : « M.....percevra une rémunération mensuelle sur la base de l'IM..., l'IM...), le protocole PPCR n'a pas d'impact. Ces personnels ne bénéficient pas de la revalorisation indiciaire. Toutefois, on peut s'interroger sur l'impossibilité de ne pas rattacher l'indice à un échelon. En effet, le recrutement d'un contractuel sur emploi permanent s'opère en principe au regard d'une délibération précisant pour l'emploi créé le grade d'accès.

👉 **Pour les fonctionnaires qui perçoivent un régime indemnitaire : l'application de l'abattement primes/points**

Pour mémoire, pour un fonctionnaire de catégorie A, l'abattement s'effectue en 2 temps :

- la première année d'application, en l'occurrence 2017, il s'élève à 167 € annuels
- et à compter de la deuxième année, à 389 € annuels.

Pour en savoir plus : PASSERELLE n°26 et RDV PASSERELLE septembre Octobre 2016

👉 **La cadence unique d'avancement d'échelon**

L'avancement d'échelon se fait désormais selon une durée unique. Il est donc accordé de plein droit, sans saisine préalable de la Commission administrative paritaire.

Pour en savoir plus : PASSERELLE n°26 et RDV PASSERELLE septembre Octobre 2016

Le cadre d'emplois des Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Sources :

- Décret n°2016-1880 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n°92-364 du 1er avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- Décret n°2016-1882 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n°92-366 du 1er avril 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives est structuré en deux grades calqués sur ceux des deux premiers grades d'attachés territoriaux :

- Conseiller (11 échelons – 12 échelons auparavant)
- Conseiller principal (9 échelons – 10 échelons à compter du 1^{er} janvier 2020)

Il est important de noter qu'outre de nouvelles conditions de classement lors de la nomination stagiaire et d'avancement de grade, les conditions d'accès au cadre d'emplois par voie de promotion interne sont également modifiées. La condition d'âge (40 ans) est supprimée.

I. Un nouvel échelonnement indiciaire avec des revalorisations progressives jusqu'en 2020

CONSEILLER

Échelons	GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2017			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2018			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2019			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020		
	IB	IM	Durée									
1	434	383	1 an 6 mois	441	388	1 an 6 mois	444	390	1 an 6 mois	444	390	1 an 6 mois
2	457	400	2 ans	462	405	2 ans	469	410	2 ans	469	410	2 ans
3	483	418	2 ans	490	423	2 ans	499	430	2 ans	499	430	2 ans
4	512	440	2 ans	518	445	2 ans	525	450	2 ans	525	450	2 ans
5	551	468	2 ans 6 mois	558	473	2 ans 6 mois	567	480	2 ans 6 mois	567	480	2 ans 6 mois
6	600	505	3 ans	607	510	3 ans	611	513	3 ans	611	513	3 ans
7	635	532	3 ans	642	537	3 ans	653	545	3 ans	653	545	3 ans
8	672	560	3 ans	679	565	3 ans	693	575	3 ans	693	575	3 ans
9	712	590	3 ans	718	595	3 ans	732	605	3 ans	732	605	3 ans
10	772	635	4 ans	778	640	4 ans	778	640	4 ans	778	640	4 ans
11	810	664		816	669		821	673		821	673	
	Durée de carrière		26 ans									

CONSEILLER PRINCIPAL

Échelons	GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2017			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2018			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2019			GRILLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020		
	IB	IM	Durée									
1	579	489	2 ans	585	494	2 ans	593	500	2 ans	593	500	2 ans
2	626	525	2 ans	633	530	2 ans	639	535	2 ans	639	535	2 ans
3	672	560	2 ans	679	565	2 ans	693	575	2 ans	693	575	2 ans
4	725	600	2 ans	732	605	2 ans	732	605	2 ans	732	605	2 ans
5	778	640	2 ans	783	645	2 ans	791	650	2 ans	791	650	2 ans
6	830	680	2 ans 6 mois	836	685	2 ans 6 mois	843	690	2 ans 6 mois	843	690	2 ans 6 mois
7	879	717	2 ans 6 mois	885	722	2 ans 6 mois	896	730	2 ans 6 mois	896	730	2 ans 6 mois
8	929	755	3 ans	935	760	3 ans	946	768	3 ans	946	768	3 ans
9	979	793		985	798		995	806		995	806	3 ans
10										1015	821	
	Durée de carrière		18 ans	Durée de carrière		18 ans	Durée de carrière		18 ans	Durée de carrière		21 ans

I. Ce qu'impliquent ces nouvelles grilles au 1^{er} janvier 2017 :

👉 Un reclassement des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, ainsi que des fonctionnaires détachés dans ce cadre d'emplois

Les arrêtés de reclassement établis au regard des éléments en notre possession et des tableaux de classement prévus par la réglementation vous seront adressés après mise à jour de notre logiciel de gestion du personnel.

SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION Au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE D'ÉCHELON
Conseiller principal de 1re classe	Conseiller principal	
4e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	9e échelon	Sans ancienneté
2e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
Conseiller principal de 2e classe	Conseiller principal	
6e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
Conseiller	Conseiller	
12e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise.
11e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	Sans ancienneté
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

👉 S'agissant des agents contractuels

- Lorsque le contrat de travail fait mention d'une rémunération en référence à une grille indiciaire (exemple : « M.....percevra une rémunération mensuelle calculée par référence au 6e échelon du grade d'adjoint administratif de 1ere classe »), ces personnels bénéficient de la revalorisation des grilles indiciaires. En effet, il n'est pas possible de rémunérer les personnels contractuels en référence à des indices de rémunération liés à des grilles indiciaires abrogées. Un avenant à leur contrat doit donc être pris (modèle en annexe).

- Lorsque dans le contrat de travail, il est indiqué que l'agent percevra la rémunération afférente à l'indice Brut X – indice majoré Y sans aucune référence à un échelon, à un grade ou à une grille de rémunération (exemple : « M.....percevra une rémunération mensuelle sur la base de l'IM..., l'IM...), le protocole PPCR n'a pas d'impact. Ces personnels ne bénéficient pas de la revalorisation indiciaire. Toutefois, on peut s'interroger sur l'impossibilité de ne pas rattacher l'indice à un échelon. En effet, le recrutement d'un contractuel sur emploi permanent s'opère en principe au regard d'une délibération précisant pour l'emploi créé le grade d'accès.

👉 Pour les fonctionnaires qui perçoivent un régime indemnitaire : l'application de l'abattement primes/points

Pour mémoire, pour un fonctionnaire de catégorie A, l'abattement s'effectue en 2 temps :

- la première année d'application, en l'occurrence 2017, il s'élève à 167 € annuels
- et à compter de la deuxième année, à 389 € annuels.

Pour en savoir plus : PASSERELLE n°26 et RDV PASSERELLE septembre Octobre 2016

👉 La cadence unique d'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon se fait désormais selon une durée unique. Il est donc accordé de plein droit, sans saisine préalable de la Commission administrative paritaire.

Pour en savoir plus : PASSERELLE n°26 et RDV PASSERELLE septembre Octobre 2016

IMPORTANT

Dès la mise à jour de notre logiciel de gestion RH, nous vous ferons parvenir les projets d'arrêté de reclassement de vos agents suite à un traitement collectif.

Il conviendra donc de procéder à une régularisation sur les bulletins de paie.

Je vous rappelle que les arrêtés seront édités au regard des informations en notre possession.

Si les situations ne sont pas à jour dans notre fichier, les arrêtés seront inexacts.

Par conséquent, il est IMPERATIF

- ***De nous faire parvenir SANS DELAI toutes les informations utiles à la mise à jour des dossiers des agents***
- ***De bien vérifier les projets d'arrêté qui vous seront envoyés***

Une attention particulière doit être portée aux agents bénéficiant d'un maintien à titre individuel d'un indice de rémunération. Ces situations ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'édition des projets d'arrêté. Merci d'en tenir compte et le cas échéant de prendre notre attache.

RIFSEEP

Le calendrier d'éligibilité

La généralisation du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans la Fonction publique d'Etat devait intervenir au 1er janvier 2017.

Lors de la dernière réunion de présentation de ce dispositif qui s'est déroulée à Lamotte-Beuvron, le 9 décembre dernier, il avait été évoqué l'idée que l'Etat pourrait remettre en question cette échéance.

Ceci est confirmé. Un décret et un arrêté parus au **Journal Officiel du 29 décembre 2016** modifient le calendrier de déploiement du RIFSEEP.

Aux termes de ces textes (**décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 et arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle dans la fonction publique de l'Etat**), il convient de distinguer :

- la liste des corps de l'Etat qui bénéficient du nouveau régime indemnitaire au 1er janvier 2017,
- la liste des corps de l'Etat qui bénéficieront du RIFSEEP au-delà du 1er janvier 2017 et au plus tard le 1^{er} juillet 2017, ou le 1^{er} septembre 2017, ou le 1^{er} janvier 2018 ou le 1er janvier 2019,
- la liste des corps de l'Etat qui n'en bénéficieront pas et dont la situation sera toutefois réexaminée le 31 décembre 2019 au plus tard.

Pour mémoire, je rappelle que si une collectivité souhaite instituer le RIFSEEP, elle doit veiller au respect du principe de parité : un cadre d'emplois de la Fonction publique territoriale ne peut bénéficier du RIFSEEP que si son corps équivalent de l'Etat est éligible à ce nouveau régime indemnitaire.

Dans ces conditions, le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne a établi un calendrier d'éligibilité des cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale au RIFSEEP comme suit :

Cadres d'emplois	Date limite d'adhésion au RIFSEEP du corps de référence donc date à laquelle au plus tard le cadre d'emplois sera éligible au RIFSEEP
Administrateur	01.07.2015
Attaché	01.01.2016
Secrétaire de mairie	01.01.2016
Rédacteurs	01.01.2016
Adjoint administratif	01.01.2016

Cadres d'emplois	Date limite d'adhésion au RIFSEEP du corps de référence donc date à laquelle au plus tard le cadre d'emplois sera éligible au RIFSEEP
Ingénieur en chef	01.01.2017 : date confirmée mais texte non encore paru
Ingénieur	01.01.2018
Technicien	01.01.2018
Adjoint technique	01.01.2017 : date confirmée mais texte non encore paru
Agent de maîtrise	01.01.2017 : date confirmée mais texte non encore paru
Conseiller des APS	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Educateurs des APS	01.01.2016
Opérateurs des APS	01.01.2016
Conservateur du Patrimoine	01.01.2017
Conservateur des bibliothèques	01.09.2017
Attaché de conservation du patrimoine	01.09.2017
Bibliothécaire	01.09.2017
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	01.09.2017
Adjoint du patrimoine	01.01.2017
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Professeur d'enseignement artistique	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Assistant d'enseignement artistique	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Animateur	01.01.2016
Adjoint d'animation	01.01.2016
Conseiller socio-éducatif	01.01.2016
Assistant socio-éducatif	01.01.2016
Educateur de jeunes enfants	01.07.2017
Moniteur-éducateur et intervenant familial	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
ATSEM	01.01.2016
Agent social	01.01.2016
Médecin	01.07.2017
Psychologues	01.07.2017
Sage-femme	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Cadre de santé paramédical	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Infirmiers en soins généraux	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Puéricultrice	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Technicien paramédical	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Auxiliaire de soins	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Auxiliaire de puériculture	Exclu (réexamen de la situation avant le 31.12.2019)
Biologiste vétérinaire pharmacien	01.01.2017

Pour mémoire, la filière police ne relève pas du principe de parité et n'est donc pas concerné par le RIFSEEP ;

Les conditions de mise de mise en œuvre du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale

Question écrite Assemblée Nationale n°100346 - 27 décembre 2016

Application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale

Le décret n 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP) contient deux dispositions permettant de garantir aux fonctionnaires de l'Etat un montant minimum de primes : l'article 2 prévoit des montants minimaux par grades et statut d'emplois tandis que l'article 6 prévoit que le fonctionnaire conserve, pour la part liée à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), le montant indemnitaire mensuel qu'il percevait auparavant au titre des fonctions exercées ou du grade détenu et, le cas échéant, des résultats. Le principe de libre administration des collectivités territoriales, prévu à l'article 72 de la Constitution, permet aux assemblées délibérantes de définir librement les régimes indemnitaires de leurs agents dans les limites fixées par l'article 88 de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ». Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP par référence au régime indemnitaire mis en place dans la fonction publique de l'Etat, **les employeurs territoriaux sont tenus de respecter le plafond global de la somme des deux parts prévu pour chaque corps homologue, mais non les planchers**. Les minimas indemnitaires par grade et statut d'emplois prévus à l'article 2 du décret du 20 mai 2014 ne leur sont ainsi pas opposables. Pour la mise en place de l'IFSE, il appartient aux collectivités territoriales de fixer des groupes, la répartition des fonctions entre ceux-ci ainsi que des plafonds indemnitaires correspondants dans le respect du principe de parité posé par l'article 88 précité, qui prévoit que le régime indemnitaire institué pour chaque catégorie de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents. Les montants indemnitaires qui en résulteront devront être fixés de façon objective et, le cas échéant, les décisions individuelles devront être motivées. **Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, l'article 6 du décret du 20 mai 2014 qui permet à chaque fonctionnaire de conserver le montant indemnitaire mensuel qu'il percevait auparavant n'est pas applicable aux fonctionnaires territoriaux.**

CONTRACTUELS : DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES FIN 2018

Lors des réunions statutaires « LES RDV PASSERELLE » organisées en septembre et octobre 2016, vous ont été présentées les Commissions consultatives paritaires, créées par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet et précisées par la loi du 20 avril 2016 dite loi de déontologie (Support disponible sur notre site internet).

Ces nouvelles instances de dialogue social, rattachées pour les collectivités affiliées au Centre Départemental de Gestion, auront vocation à traiter des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels, y compris disciplinaires, au même titre que les Commission administratives paritaires pour les fonctionnaires.

Publié au Journal Officiel du 27 décembre 2016, le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 fixe les règles d'organisation et de fonctionnement des Commissions consultatives paritaires.

Une commission consultative paritaire est établie par catégorie A, B et C. Les commissions consultatives paritaires sont organisées de façon paritaire, avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories. Sont électeurs et sont éligibles les agents contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois. Elles sont compétentes pour connaître des décisions individuelles telles que le licenciement, le non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical, les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et des modalités de reclassement.

Elles sont en outre saisies à la demande de l'agent :

- D'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- Du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale
- Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- Des décisions refusant une action de formation professionnelle.

Elles sont également informées des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

Pour les questions disciplinaires, la Commission consultative paritaire siège dans sa formation en conseil de discipline, présidé par un magistrat de l'ordre administratif. Un conseil de discipline de recours est institué au niveau régional.

IMPORTANT : La mise en place des commissions consultatives paritaires n'interviendra qu'à l'issue du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la Fonction publique territoriale fin 2018.

DEONTOLOGIE

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé dans la loi statutaire du 13 juillet 1983 deux nouveaux articles (25 ter et 25 nonies).

A l'instar des responsables politiques, chaque agent nommé dans un emploi dont la nature ou le niveau des fonctions répond à des critères d'exposition à un risque de conflit d'intérêts doit transmettre à « l'autorité investie du pouvoir de nomination » une déclaration d'intérêts voire, dans certains cas, une déclaration de son patrimoine.

Les décrets d'application précisant les conditions d'application de ces dispositions sont parus au Journal Officiel du 30 décembre 2016.

Une déclaration d'intérêts

Décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ce décret fixe, pour chaque Fonction publique, les emplois qui entrent dans le champ de l'obligation de dépôt de la déclaration, le contenu de cette déclaration et ses modalités de traitement, de conservation et de destruction.

Ainsi, dans la Fonction publique territoriale, sont concernées notamment les personnes exerçant les fonctions suivantes :

- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants ;
- Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants
- Directeur général et directeur général adjoint :
 - Des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - Des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - Des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - Des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
- référent déontologue

Cette déclaration doit être versée en annexe au dossier de l'agent et conservée, dans des conditions garantissant la confidentialité et l'intégrité des éléments, pendant un délai de cinq ans suivant la fin de fonctions dans l'emploi justifiant sa transmission. La destruction est suspendue en cas de poursuites disciplinaires ou pénales fondées sur les éléments qu'elle contient.

Cette déclaration doit être transmise par les agents concernés dans un délai de six mois à compter du 1er février 2017.

Une déclaration de situation patrimoniale

Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ce décret fixe, pour chaque Fonction publique, les emplois qui entrent dans le champ de l'obligation de dépôt de la déclaration qui doit être adressée par voie électronique à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

Ainsi, dans la Fonction publique territoriale, sont concernées notamment les personnes occupant les emplois suivants :

- directeur général des services des communes de plus de 150 000 habitants ;
- directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :
 - Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants ;
 - Les syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
 - Les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants.

Cette déclaration doit être transmise par les agents concernés dans un délai de six mois à compter du 1er février 2017.

A SUIVRE...

Deux articles de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 censurés par le Conseil Constitutionnel

Dans sa décision n° 2016-744 DC du 29 décembre 2016, le Conseil constitutionnel a censuré deux articles relatifs à la Fonction publique qu'il considère comme des cavaliers législatifs.

L'article 131 prolongeait de 2018 à 2020 le dispositif « Sauvadet » de résorption de l'emploi précaire (loi du 12 mars 2012).

L'article 132 modifiait les règles relatives au contrôle des arrêts de travail et des cumuls d'activités dans la fonction publique avec un objectif : renforcer la lutte contre les absences pour raisons de santé dans les collectivités publiques.

Les dispositions contenues dans cet article étaient les suivantes :

- La présentation par les employeurs publics devant le comité technique d'un bilan annuel des actions de prévention de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail sur les absences pour raisons de santé,
- L'organisation d'une contre-visite des arrêts de travail dus à une maladie d'origine non professionnelle, à l'initiative de l'employeur public, effectuée par les médecins agréés par l'administration, par les services du contrôle médical des caisses primaires d'assurance maladie ou par tout autre médecin que celui-ci désigne.
- La possibilité pour les employeurs publics de solliciter, en cas de doute sérieux, auprès des agents en situation de cumul d'activités, les justificatifs du montant de leurs revenus d'activités professionnelles déclarés au cours des trois années (À défaut de réponse dans un délai d'un mois ou en cas d'informations incomplètes ou insuffisamment précises ou sincères reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement, sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires).

Selon la Gazette des Communes, ces mesures pourraient faire l'objet d'une circulaire publiée en février prochain.

CALENDRIER
LES ECHEANCES A VENIR

Commissions administratives paritaires Æ 9 février 2017

Date limite de dépôt des dossiers : 11 janvier 2017

Comité technique Æ 9 mars 2017

Date limite de dépôt des dossiers : 8 février 2017