



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°18 - Mai 2017

L'EDITO DU PRESIDENT

La loi déontologie passée en avril 2016, ainsi qu'un décret d'application du référent déontologique en date du 10 avril dernier, montre à quel point le débat est d'actualité et qu'il est devenu un enjeu majeur.

Il l'est aussi bien en terme de transparence de la sphère publique qu'en terme de moralisation de cette dernière.

A cet effet, le législateur a confié une nouvelle mission obligatoire aux Centres de gestion. Désigner un référent déontologique pour l'ensemble des collectivités affiliées (obligatoires et volontaires), ce dernier étant chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques.

Cette nouvelle mission confirme à nouveau le rôle des CDG en tant que tiers de confiance, garant de neutralité à l'égard des collectivités.

Les élus et agents travaillent actuellement, en lien avec la coordination régionale des CDG, pour une mise en place efficace et adaptée au besoin des collectivités.

Plus d'information à venir prochainement.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N°18

TEXTES OFFICIELS :

1. Cadre d'emplois des Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothécaires territoriaux (Décrets 2017-502 et 2017-503 du 6 avril 2017)
2. Référent déontologue dans la Fonction Publique (Décrets 2017-519 du 10 avril 2017)
3. Mobilité dans la fonction publique (Ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017)
4. Organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction Publique Territoriale (Décrets 2017-715 du 2 mai 2017)
5. Modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade (Décret n°2017-722 du 2 mai 2017)

JURISPRUDENCE :

6. NBI : exercice à titre principal de fonctions d'accueil du public (CAA de Nantes, 14/04/2017, 15NT02694)
7. Proportionnalité d'une sanction disciplinaire (CAA de Nantes, 14/04/2017, 15NT02712)

QUESTIONS ECRITES – CIRCULAIRES :

8. PPCR – Agents contractuels (QE N°99012 R JO AN du 04/04/2017)
9. Agent de surveillance de la voie publique (QE N°101106 R JO AN du 04/04/2017)
10. Renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique (Circulaire du 31 mars 2017)

A LIRE :

11. L'apprentissage dans la fonction publique territoriale

FOCUS :

12. Déontologie et référent déontologue : Ce qu'il faut savoir

1. Cadre d'emplois des Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothécaires territoriaux (Décrets 2017-502 et 2017-503 du 6 avril 2017)

Échelonnement indiciaire :

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le décret fixe l'échelonnement indiciaire des cadres d'emplois des bibliothécaires et des attachés de conservation du patrimoine de la fonction publique territoriale pour les années 2017, 2018, 2019 et 2020. Il fixe notamment l'échelonnement indiciaire du nouveau grade d'avancement créé dans chacun des deux cadres d'emplois.

Dispositions statutaires :

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le décret instaure à compter du 1^{er} janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Un grade d'avancement est créé dans ces deux cadres d'emplois qui ne comprenaient qu'un grade unique.

2. Référent déontologue dans la Fonction Publique (Décrets 2017-519 du 10 avril 2017)

L'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée crée un droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la même loi. Le décret détermine les modalités de désignation des référents déontologues. Il précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mission. ([Voir le focus dédié à cette thématique](#))

3. Mobilité dans la fonction publique (Ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017)

L'ordonnance, prise sur le fondement du 2° du I de l'article 83 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, comporte diverses dispositions destinées à favoriser la mobilité des fonctionnaires et contractuels entre les trois versants de la fonction publique.

- L'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 est complété par un alinéa précisant que les corps et cadres d'emplois des fonctionnaires relevant de la même catégorie et d'au moins deux des trois fonctions publiques peuvent être régis par des dispositions statutaires communes, fixées par décret en Conseil d'Etat (article 1).

- L'article 2 renforce l'obligation faite aux employeurs territoriaux d'assurer la publicité, auprès des centres de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale, des postes vacants ou susceptibles de l'être. Il prévoit également que les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles ces publications depuis un portail d'information commun aux trois versants de la fonction publique.

- L'article 3 organise la portabilité du compte épargne temps dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique.

- L'article 4 renforce les modalités de prise en compte d'un avancement d'échelon ou de grade dans le corps d'origine ou cadre d'emplois pour les fonctionnaires détachés afin de favoriser leur mobilité. Dans la fonction publique territoriale, cet avancement de grade sera conditionné par l'existence d'une vacance de l'emploi correspondant dans la collectivité territoriale concernée.

- L'article 5 proroge le dispositif d'accès à l'emploi titulaire ouvert aux personnels contractuels occupant les emplois d'établissements publics sortant de la dérogation prévue au 2° de l'article 3 du titre II du statut général des fonctionnaires jusqu'en 2020.

4. Organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction Publique Territoriale (Décrets 2017-715 du 2 mai 2017)

Entrant en vigueur le 5 mai 2017, le décret supprime la proportion des avancements du grade C1 au grade C2 entre la réussite à un examen professionnel et l'avancement au choix.

5. Modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade (Décret n°2017-722 du 2 mai 2017)

Le décret prévoit, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, que les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu fassent l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct.

Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente.

JURISPRUDENCE

6. NBI : exercice à titre principal de fonctions d'accueil du public (CAA de Nantes, 14/04/2017, 15NT02694)

Les dispositions du décret du 3 juillet 2006 qui ouvrent droit au bénéfice de la NBI à raison de l'exercice à titre principal de fonctions d'accueil du public doivent être interprétées comme réservant ce droit aux agents dont l'emploi **implique qu'ils consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public** ; pour l'application de cette règle, il convient de **prendre en compte les heures d'ouverture au public du service**, si l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil du public, ainsi que, le cas échéant, **le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes**, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les usagers .

Si Mme .verse au débat une fiche de poste relative à l'emploi d'agent de bibliothèque de la commune, il n'est pas contesté que cette fiche n'est en réalité qu'un projet de fiche de poste réalisé dans le cadre d'un groupe de travail et ne se rapporte pas à son emploi spécifique ; elle ne saurait davantage se référer à la fiche " emploi/métier " du CNFPT relative aux missions générales d'un agent de bibliothèque, qui ne concerne pas son emploi et qui est dépourvue de précision sur l'importance de la mission d'accueil du public dans les fonctions exercées ;

En revanche, la fiche de poste, produite par la commune de Caen correspond à l'emploi effectivement exercé par la requérante et n'a pas à être écartée des débats ; il ressort de cette dernière fiche que la fonction " accueil et renseignement du public " ne représente que 15 % de la mission de l'agent ; le reste de ses fonctions consiste à procéder au " catalogage informatique des ouvrages " pour 50 %, au " classement et entretien des ouvrages " pour 10 %, et à " l'enrichissement des collections de la bibliothèque " pour 25 % ; il est également constant que la bibliothèque du musée des Beaux-Arts n'est ouverte que quatre après-midi pour un total de 11 heures par semaine ; qu'ainsi, et même en tenant compte de la circonstance que certaines des tâches confiées à Mme .peuvent l'amener à être en contact ponctuellement avec le public, la requérante qui **ne consacre pas plus de la moitié de son temps de travail total à des tâches d'accueil du public, ne peut être regardée, ainsi que l'ont justement estimé les premiers juges, comme exerçant, à titre principal, des fonctions d'accueil du public** au sens du décret du 3 juillet 2006.

7. Proportionnalité d'une sanction disciplinaire (CAA de Nantes, 14/04/2017, 15NT02712)

Il ressort des pièces du dossier que lors d'un entretien le directeur des services de la commune a constaté de nombreuses carences dans l'exercice des missions de Mme A, en particulier la communication de renseignements erronés ou inappropriés auprès des usagers, des absences injustifiées, répétées et prolongées de son poste de travail, des appels d'usagers mécontents en raison de temps d'attente trop longs, des appels personnels répétés sur son poste durant son temps de travail, des erreurs d'orientations récurrentes, des communications téléphoniques dans les services et un non-respect du devoir de réserve

dans l'exercice de ses missions ; Il a également été constaté qu'elle avait été absente sans autorisation préalable et que de tels faits s'étaient déjà produits à de multiples reprises ; Mme A. a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours, pour des faits qui consistaient en " absence de son poste pour répondre à une communication d'ordre privé et comportement agressif envers son supérieur hiérarchique, communication téléphonique personnelle et refus conséquent d'assurer son rôle au standard, mauvaise orientation physique et téléphonique des usagers, attitude désinvolte et affranchissement de courriers personnels " ; il ressort des termes de cet arrêté, que l'agent avait déjà été sanctionné d'un blâme, et de deux exclusions temporaires de fonctions, chacune d'une durée de 3 jours.

Si Mme A. allègue qu'elle ferait l'objet d'un harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique, elle ne produit aucun élément de fait susceptible de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; en particulier, les trois témoignages qu'elle produit émanent de trois personnes retraitées, extérieures au service, qui n'ont pas constaté personnellement de faits de harcèlement et qui, pour une large part, se font l'écho des déclarations de l'agent ; Les faits reprochés à Mme A. qui consistent dans la falsifications de deux certificats médicaux d'arrêt de travail constituent un manquement au devoir de probité qui incombe à tout agent public ; eu égard à la gravité des faits reprochés, lesquels sont intervenus près que le comportement de cet agent a déjà donné lieu à de nombreux rappels à l'ordre et mises au point sans qu'aucune amélioration n'ait été constatée, le maire de la commune n'a pas pris une sanction disproportionnée en décidant l'exclusion temporaire de fonctions de Mme A. pour une durée de deux ans.

QUESTIONS ECRITES - CIRCULAIRES

8. PPCR – Agents contractuels (QE N°99012 R JO AN du 04/04/2017)

L'un des objectifs du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations est d'améliorer la rémunération des fonctionnaires afin de renforcer l'attractivité des carrières et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis.

Sa mise en œuvre conduit d'une part, à un transfert « primes/points» qui prévoit concomitamment un abattement de la rémunération indemnitaire et un relèvement du traitement indiciaire et, d'autre part, à une revalorisation des grilles indiciaires. Les contractuels ne sont pas dans le champ de cette réforme.

La note d'information du 10 juin 2016 sur la mesure dite de « transfert primes/points » rappelle que ce mécanisme prévu par l'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 ne s'applique pas aux contractuels. **S'agissant des revalorisations indiciaires, elles n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux contractuels.**

C'est à la collectivité de fixer le montant de leur rémunération, le cas échéant par référence à un indice, et de décider de sa réévaluation qui ne peut intervenir qu'au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Si les collectivités peuvent choisir de fixer la rémunération des contractuels par référence à un indice de traitement, **ces agents ne sont pas classés dans des échelles indiciaires.**

Celles-ci concernent les cadres d'emplois, auxquels, par définition, n'appartiennent pas les agents contractuels qui ne sont pas titulaires d'un grade. **Par conséquent, les contractuels ne bénéficient pas de la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires et, dès lors, ne peuvent pas non plus se voir appliquer l'abattement de primes correspondant au transfert primes/points.**

9. Agent de surveillance de la voie publique (QE N°101106 R JO AN du 04/04/2017)

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ne sont pas inclus dans un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale, contrairement aux agents de police municipale ou aux gardes champêtres. Agents titulaires d'un cadre d'emplois administratif ou technique de la fonction publique territoriale, ou agents non titulaires, les ASVP interviennent sur la voie publique aux côtés des agents de police municipale après agrément par le procureur de la République et assermentation par le tribunal de police. Les missions des ASVP sont différentes de celles des policiers municipaux.

Leur compétence de verbalisation est limitée notamment aux domaines du stationnement hors stationnement gênant, de la propreté des voies et espaces publics, de la lutte contre le bruit.

L'intégration des ASVP dans la filière sécurité, qui impliquerait la création d'un cadre d'emplois pour les ASVP, ne semble pas pertinente dans la mesure où la mission de ces agents serait restreinte à ces missions. Or, la vocation d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale est, par nature, de couvrir un ensemble de fonctions et d'emplois.

Par ailleurs, les missions confiées aux ASVP ainsi que leur origine professionnelle demeurent très variables d'une collectivité territoriale à l'autre. **Par conséquent, le Gouvernement n'envisage pas de créer un cadre d'emplois des agents de surveillance de la voie publique.** Afin toutefois de donner un débouché dans la filière sécurité aux ASVP qui le souhaitent, un projet de décret leur prévoit un concours interne d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale.

Prérogatives des ASVP :

Par une circulaire en date du 28 avril 2017, le ministère de l'intérieur précise l'étendue des compétences des agents de surveillance de la voie publique.

S'agissant de l'articulation avec les compétences des policiers municipaux, **la circulaire mentionne que les patrouilles mixtes entre ASVP et policiers municipaux sont proscrites** : "De manière générale, il y a lieu de ne pas recourir pour l'accomplissement de missions relevant de la sphère de compétence des agents de police municipale à des équipages mixtes d'ASVP et d'agents de police municipale dont les missions sont distinctes."

Ainsi, **si les ASVP peuvent utiliser des véhicules de service, ceux-ci doivent être distincts de ceux des policiers municipaux**

[Circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique](#)

10. Renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique (Circulaire du 31 mars 2017)

Les impératifs de continuité et d'efficacité du service public impliquent de **développer dans la fonction publique une politique de renforcement de la prévention des absences pour raison de santé.**

Il appartient, en premier lieu, aux employeurs publics d'agir sur les déterminants organisationnels et managériaux de ces absences et d'intégrer cette question dans le cadre de la politique d'amélioration des conditions de travail.

En outre, il convient de rappeler que **toute absence au travail d'un agent public doit donner lieu à la transmission dans les délais réglementaires d'une justification. Les employeurs publics sont invités à définir une politique de contrôle des arrêts de travail au plus près des réalités du service.**

A l'appui de cette politique de prévention, les indicateurs relatifs aux absences pour raison de santé seront harmonisés entre les trois versants de la fonction publique et avec le secteur privé. Ces indicateurs seront intégrés aux bilans sociaux et donneront lieu à échange avec les partenaires sociaux dans le cadre des comités techniques compétents.

[Circulaire NOR RDFS1710014C du 31 mars 2017](#)

A LIRE

11. L'apprentissage dans la fonction publique territoriale

Au titre de ses missions d'observation des emplois, métiers et compétences, le CNFPT vient de mener une nouvelle étude visant à **recenser les métiers et les capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans la fonction publique territoriale.**

Dans ce contexte, en s'appuyant sur les données de la DARES, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT a réalisé **le cinquième état des lieux de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.**

[L'apprentissage dans les collectivités et établissements territoriaux en 2014](#)

12. Déontologie et référent déontologue : Ce qu'il faut savoir

Rappel réglementaire :

- loi déontologie n°2016-483 du 20 avril 2016 ;
- Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ;

L'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juil. 1983 consacre **l'obligation pour les fonctionnaires d'exercer leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.**

Ces obligations concernent les fonctionnaires mais aussi les agents contractuels

Il inscrit également dans la loi **le principe de neutralité**, c'est-à-dire le fait de s'interdire toute différence de traitement entre les usagers en fonction de leurs origines, leur sexe, leurs convictions politiques ou religieuses.

Enfin, **le principe de laïcité s'impose**, qui implique l'interdiction de toute manifestation des opinions religieuses durant le service.



L'article 25 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 consacre également la notion de **prévention des conflits d'intérêt** et le définit comme suit :

Il s'agit de toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions.

Le fonctionnaire ou agent contractuel est tenu de prévenir et le cas échéant de faire cesser immédiatement toute situation répondant à cette définition

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.

Le référent déontologue peut notamment être l'interlocuteur de l'agent qui entend faire état d'une situation de conflit d'intérêts dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 vient préciser que, dans la fonction publique territoriale, **la désignation du référent déontologue relève de l'autorité territoriale ou du président du centre de gestion pour les collectivités affiliées.**

Les CDG de la région Auvergne Rhône Alpes étudient actuellement les moyens à mettre en œuvre pour apporter une réponse pragmatique à cette nouvelle mission obligatoire qui confirme leur positionnement en qualité de tiers de confiance.