



*Madame la Présidente, Monsieur le Président,  
Madame la Conseillère départementale, Monsieur le Conseiller départemental,  
Madame le Maire, Monsieur le Maire,  
Madame, Monsieur,*

*Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous invite à prendre connaissance de l'actualité du mois de Mars 2016 :*

### Sommaire :

#### *Le CDG 86, à vos côtés :*

- « 10 minutes pour parler de ma qualité de vie au travail »
- Modification du calendrier de la Commission de Réforme

#### *Le nombre du mois... 60,7*

#### *Actualités et gestion statutaires :*

- *De nouvelles règles applicables aux contractuels*
- *« RIFSEEP », Kezako ?*
- *Protection sociale complémentaire*
- *Dégel du point d'indice*
- *Conséquences de la maladie sur les congés annuels*
- *Journal Officiel – Cadre d'emplois des Cadres territoriaux de santé*

#### *Jurisprudence :*

- *Propos injurieux sur Facebook*
- *Relations sexuelles sur le temps et le lieu de travail*
- *Rémunération des contractuels*
- *Manquement au devoir de probité*
- *Contenu du dossier individuel*
- *Motivation d'une absence de service fait*



## **"10 minutes pour parler de ma qualité de vie au travail"**

Dans le cadre du lancement de la démarche départementale sur la qualité de vie au travail, le Centre de Gestion a organisé des réunions d'information les 15 et 17 mars dernier. Plus de 170 personnes parmi lesquels des élus, des responsables RH, des assistants et des conseillers de prévention se sont déplacés à Monthoiron, Mirebeau, Civaux et Vivonne pour s'informer sur cette démarche et ses modalités de déploiement ([documents présentés téléchargeables en cliquant ICI](#)).

Cette démarche sur la Qualité de vie au Travail se décline en 2 étapes:

1. une approche départementale et collective : A partir des questionnaires "10 minutes pour parler de ma qualité de vie au travail" envoyés à chaque agent, les données récoltées permettront de proposer des actions préventives au niveau départemental sous forme des guides de bonnes pratiques, de sensibilisations ...
2. une approche individuelle et personnalisée : Un accompagnement "individuel" à l'échelle de la structure pourra être proposé pour toute collectivité qui solliciterait le Centre de Gestion et qui souhaiterait s'engager dans une démarche d'analyse et de prévention des risques psychosociaux.

Plus le nombre de questionnaires retournés à NEERIA **avant le 15 avril 2016** sera important, plus les données recueillies seront le reflet de la réalité du terrain et plus les actions proposées pourront être pertinentes. Alors n'hésitez pas à communiquer auprès de vos agents !

Pour tout renseignement, contactez Christèle DIONNET au 05.49.49.12.10 ou par courriel à l'adresse : [sst@cdg86.fr](mailto:sst@cdg86.fr)

## **Modification du calendrier de la Commission de réforme**

Le calendrier de la commission de réforme a été modifié pour le mois de mai. La prochaine CDR aura lieu le mercredi 4 mai 2016 (au lieu du 3 initialement prévu).

Vous pouvez retrouver l'ensemble des dates de réunion des instances médicales sur [notre site internet](#) rubrique "Santé et Sécurité".

**Le nombre  
du mois...**

**60,7...** C'est l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant de la CNRACL (source : CNRACL – Février 2016). Il y a dix ans, l'âge moyen était de 57,6 ans. Cet allongement de la carrière des fonctionnaires, notamment en raison des réformes intervenues ou à venir, devrait se prolonger.

## **De nouvelles règles applicables aux contractuels**

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 est venu modifier et compléter le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents territoriaux non titulaires.

Ce décret, qui entérine la notion de "contractuel" à la place de celle de "non titulaire" vient renforcer les droits de ces agents et préciser la mise en œuvre de certaines dispositions les concernant.



Ainsi, chaque contrat de travail devra désormais être écrit et comporter impérativement certaines clauses et annexes. Les contractuels sont également soumis, à leur tour, aux dispositions relatives à l'entretien professionnelle ; en outre, le principe du droit au reclassement est désormais explicitement prévu.

Le fonctionnement des périodes d'essai a également été modifié, tout comme les règles de calcul de l'ancienneté dans certains cas de figure, mais également certaines garanties procédurales (discipline, renouvellement de contrat,...).

**Attention, le décret du 29 décembre 2015 prévoit également la mise à jour obligatoire des contrats à durée indéterminée (CDI) qui ne contiendraient pas les clauses désormais obligatoires. Un avenant doit dans ce cas être pris avant le 1er juillet 2016 ; cet avenant doit être signé par l'autorité territoriale, une délibération préalable n'étant pas nécessaire.**

Le Centre de Gestion vous propose donc une fiche actualisée et synthétique relative aux principales règles applicables aux agents contractuels de droit public, ainsi que des modèles à jour.

Vous pouvez en prendre connaissance [en cliquant ici](#), ou en vous rendant dans la rubrique « Documentation » du [site internet](#) du CDG 86.

### **« RIFSEEP », Kezako ?**

Un nouveau régime indemnitaire vient d'être instauré dans la Fonction Publique d'Etat. En application du principe de parité, ce régime indemnitaire est progressivement déployé au sein de la fonction publique territoriale.

Ce nouveau régime indemnitaire, mis en place dans la continuité de l'entretien professionnel d'évaluation, s'intitule "RIFSEEP", Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Il est composé de deux parts, la seconde étant optionnelle :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

A terme, ce nouveau dispositif devra remplacer les primes jusqu'alors en vigueur (IAT, IEMP, IFTS,...) pour la plupart des filières et cadres d'emplois.

D'ores et déjà, il a définitivement remplacé la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), abrogée depuis le 31 décembre 2015.

Attention, la mise en œuvre du RIFSEEP est toutefois conditionnée par la parution des arrêtés d'application pour chacun des corps de référence au sein de la Fonction Publique d'Etat.

Surtout, l'instauration de ce dispositif nécessite de prendre en compte l'organisation de la structure et, notamment, de définir des groupes de fonctions en considération de critères professionnels.

Il est rappelé que les grandes orientations en matière de régime indemnitaire doivent préalablement donner lieu à avis du Comité Technique.

Pour en savoir plus et accéder aux outils et documents de présentation du CDG, [cliquez ici](#).



## **Protection sociale complémentaire**

Depuis le 1er janvier 2016, les employeurs privés sont tenus de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs salariés. Nous vous rappelons que cette obligation ne concerne pas les employeurs publics, y compris lorsque ceux-ci comptent dans leurs effectifs des agents de droit privé (Emplois d'Avenir, Apprenti,...).

En revanche, depuis un décret du 8 novembre 2011, les employeurs territoriaux peuvent, s'ils le souhaitent, participer financièrement à la prise en charge de tout ou partie des dépenses de protection sociale complémentaire de leurs agents, volets santé et prévoyance (maintien de salaire).

Cette participation facultative peut intervenir dans le cadre de la labellisation ou par voie de conventionnement.

Fin 2014, seules 41% des collectivités et établissements publics participaient en santé et 58% en prévoyance pour un montant mensuel brut de 24,50 euros pour la santé et de 10 euros pour la prévoyance.

Pour en savoir, notamment pour mettre en place une telle participation, [cliquez ici](#).

## **Dégel du point d'indice...**

A l'issue du rendez-vous salarial prévu entre le gouvernement et les organisations syndicales de la fonction publique, Annick Girardin a annoncé jeudi 17 mars une hausse du point d'indice, "gelé" depuis 2010. "Ce geste significatif est juste et il était nécessaire", a déclaré la ministre devant la presse. Les fonctionnaires, c'est "plus de 5,5 millions de Français au service de la communauté (...) ce ne sont pas des travailleurs comme les autres". Ils "ne sont pas des privilégiés", a-t-elle ajouté en rappelant leur "participation solidaire au financement de l'assurance chômage". Elle a regretté que la fonction publique "nourrisse beaucoup trop les fantasmes, les approximations et les idées reçues". La revalorisation annoncée interviendra en deux temps : +0,6% au 1er juillet 2016 et +0,6% au 1er février 2017.

## **Conséquences de la maladie sur les congés annuels**

Les agents territoriaux en activité ont droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts (cf. décret n° 85-1250 du 26.11.1985).

Les congés annuels, de maladie (tous types), de maternité, de paternité et d'accueil du jeune enfant, et d'adoption sont considérés, pour l'application de cette disposition, comme service accompli.

Ainsi, une période de congé de longue maladie de 6 mois, par exemple, donnera lieu, pour l'agent, aux mêmes droits à congés annuels que s'il avait exercé de façon effective ses fonctions.

Le bénéfice des congés annuels peut toutefois être impacté par l'inaptitude physique, et plus particulièrement par l'octroi de congés de maladie. Trois cas de figure



**Zoom  
sur...**

nécessitent, à ce titre, une attention particulière :

1. Lorsque le congé maladie débute avant une période de congé annuel et se poursuit durant cette dernière ;
2. Lorsque l'agent présente un arrêt de travail pour raison de santé au cours d'une période de congé annuel ;
3. Lorsque l'agent a été absent du service pendant une longue période, par exemple suite à un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

Pour en savoir plus et accéder à la note du CDG 86, [cliquez ici](#).

### **Journal Officiel - Filière médico-sociale**

Deux décrets ont pour objet la création d'un nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé.

Ce nouveau cadre d'emplois revalorisé intègre les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont mis en voie d'extinction. Ce décret prévoit l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire. Les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux qui justifient de la durée des services requise dans un emploi classé dans la catégorie active pour bénéficier des dispositions prévues au premier alinéa de l'article 26 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 disposent, quant à eux, d'un droit d'option. Ce droit d'option leur permet, soit d'intégrer ce nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires, soit de rester dans la catégorie active, continuant ainsi de relever du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ou de celui de cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

Les chapitres I à V du décret fixent successivement les missions exercées, les modalités de recrutement, de nomination, de titularisation et de formation obligatoire, l'échelonnement indiciaire pour les différents grades et classes ainsi que les possibilités de détachement et d'intégration directe.

Le chapitre VI du décret crée deux échelons provisoires avant le 1<sup>er</sup> échelon du grade de cadre de santé de 1<sup>ère</sup> classe afin de permettre l'intégration des puéricultrices cadres territoriaux de santé et des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux dans le présent cadre d'emplois. Il précise également que le droit d'option est ouvert durant une période de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret et le choix exprimé de façon expresse par chaque fonctionnaire est définitif. Les concours, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant la date d'entrée en vigueur de ce décret, demeurent régis par les dispositions applicables à leur date de publication de ces arrêtés.

Ces décrets entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016.

*Réf. : Décret n°2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux et Décret n°2016-337 du 21 mars 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux.*

### **Jurisprudence – Propos injurieux sur Facebook**

Dans cette affaire, un fonctionnaire de catégorie B a mis en ligne des propos



sur la page Facebook de la société gérée par le premier adjoint de la commune, et consultée par 13 144 personnes. Les propos litigieux étaient injurieux et insultants et portaient atteinte à la réputation de l'élu, dans laquelle l'agent était employé, révélant un manquement manifeste à son devoir de réserve. Compte tenu des précédentes sanctions dont avait pu faire l'objet cet agent pour d'autres faits d'atteinte à son devoir de réserve, la Cour administrative d'appel de Nantes a considéré que la révocation n'était pas disproportionnée.

*Réf. : Arrêt CAA Nantes du 21.01.2016, req. n° 14NT02263*

### **Jurisprudence – Relations sexuelles sur le temps et le lieu de travail**

En l'espèce, un adjoint technique exerçant les fonctions de cuisinier dans une cantine scolaire avait fait l'objet d'une sanction d'exclusion de fonctions d'une durée d'un an, au motif qu'il avait été surpris alors qu'il avait une relation sexuelle avec l'aide-cuisinière dans les toilettes du vestiaire de la cuisine.

La juridiction d'appel a constaté que les faits reprochés n'étaient pas sérieusement contestés et que les actes en cause qui avaient été accomplis pendant les heures et sur les lieux de travail, étaient accompagnés de manquements aux règles d'hygiène dans l'accomplissement de l'activité professionnelle de l'agent...

La CAA a considéré (contrairement au jugement rendu par le tribunal administratif) qu'en raison de la nature de ces fautes et de la circonstance qu'elles ont été commises dans une enceinte scolaire, la sanction d'exclusion de fonctions pour une durée d'un an n'était pas manifestement disproportionnée.

*Réf. : Arrêt CAA Nantes du 31.12.2010 - n° 09NT01517*

### **Jurisprudence – Rémunération des contractuels**

Les agents contractuels et les fonctionnaires ne se trouvant pas dans la même situation juridique au regard du service public, l'administration n'est pas tenue de faire bénéficier les agents contractuels d'un régime de rémunération similaire ou même seulement comparable à celui des fonctionnaires ; en l'absence de disposition législative ou réglementaire sur les modalités de rémunération des agents contractuels, ces dernières ne sont régies que par les stipulations de leur contrat. C'est ce qui ressort d'un récent arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Marseille.

A noter toutefois que le nouvel article 1-2 du décret n° 88-145 du 15.02.1988 prévoit désormais que « la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (...) ou de l'évolution des fonctions. »

*Réf. : Arrêt CAA Marseille du 03.11.2015 n° 14MA01760*

### **Jurisprudence – Manquement au devoir de probité**

Un garde-champêtre s'est rendu coupable d'appropriation de matériel communal (échelle, banderoles et panneaux de signalisation), mais également d'un usage abusif



et à des fins personnelles du téléphone portable mis à sa disposition pour les besoins du service. Compte tenu de ses fonctions, ces faits constituent un manquement patent au devoir de probité et sont de nature à porter atteinte à l'image des agents de la fonction publique. Dans ces conditions, une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 mois, dont 2 mois avec sursis est apparue justifiée.

*Réf. : Arrêt CAA Lyon du 01.12.2015 n° 14LY00685*

### **Jurisprudence – Contenu du dossier individuel**

Des rapports relatifs à la manière de servir d'un agent peuvent être versés dans son dossier administratif individuel quand bien même ils décrivent son incapacité à se remettre en cause, son manque de respect et ses relations difficiles avec sa hiérarchie. En revanche, ces rapports ne doivent pas être injurieux, ni diffamatoires. Ils ne doivent pas davantage faire état des opinions et activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques.

*Réf. : Jugement Tribunal Administratif de Besançon, 24.04.2015 n° 140092*

### **Jurisprudence – Motivation d'une absence de service fait**

Une retenue pour absence de service fait est une mesure strictement comptable, dépourvue de tout caractère disciplinaire. La retenue pour absence de service fait ne vient en effet que constater l'absence de l'agent, sans justification, sur ses fonctions. Dès lors, la décision de suspension de traitement pour absence de service fait n'a pas à être motivée, c'est-à-dire qu'elle n'a pas à être argumentée.

*Réf. : Arrêt Conseil d'Etat, 02.11.2015 n° 372377*

*Pour toutes précisions complémentaires sur ces différents points, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion, notamment [par courriel](#).*

*Cordialement,*



Le Président,  
Edouard RENAUD



**Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne**

Téléport 2 - Avenue René Cassin - CS 20205

86962 FUTUROSCOPE Cedex - Tél. : 05 49 49 12 10 - mél. : [contact@cdg86.fr](mailto:contact@cdg86.fr)

