

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

**Report de la mise en œuvre
du PPCR**

**Lois de finances et de financement
de la sécurité sociale pour 2018**

Les cotisations au 1^{er} janvier 2018

**La mise en œuvre des nouveaux dispositifs
de diversification des recrutements**

● n° 1 - janvier 2018





**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1, rue Lucienne Gérard - 93698 Pantin CEDEX
tél : 01 56 96 80 80 - info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2018

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

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

Sommaire

n°1 > janvier 2018

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Report de la mise en œuvre du PPCR
- 6 Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018 : les dispositions applicables à la fonction publique
- 10 Les cotisations au 1^{er} janvier 2018
- 16 La mise en œuvre des nouveaux dispositifs de diversification des recrutements

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 22 Textes
- 34 Documents parlementaires
- 37 Jurisprudence
- 39 Presse et livres

Report de la mise en œuvre du PPCR

Les décrets n° 2017-1736 et n° 2017-1737 du 21 décembre 2017⁽¹⁾ reportent d'un an la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires et des dispositions statutaires qui devaient s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2018 dans le cadre du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

Ces décrets qui sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2018 concernent l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois des trois fonctions publiques.

À cet égard, on relèvera également l'intervention du décret n° 2017-1709 du 13 décembre 2017⁽²⁾ qui procède plus spécifiquement au report de douze mois, à compter du 1^{er} janvier 2018, de l'application du PPCR aux agents rémunérés en référence à un groupe hors échelle.

Par ailleurs, concernant plus particulièrement la FPT, les décrets n° 2017-1793 et n° 2017-1797⁽³⁾ du 28 décembre 2017 mettent en œuvre le PPCR au bénéfice des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

(1) Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers et décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la FPE, de la FPT et de la FPH.

bre 2017 de finances pour 2018 a autorisé le pouvoir réglementaire à intervenir de manière rétroactive pour procéder à ce report de douze mois des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires adoptées dans le cadre du PPCR.

On signalera enfin que l'article 114 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre

Le report de l'application des évolutions statutaires

Le décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 décale d'un an l'application de certaines dispositions statutaires prévues dans le cadre du PPCR à compter du 1^{er} janvier 2018.

Son article 1^{er} précise en effet que ce report concerne « l'entrée en vigueur des dispositions statutaires relatives à la création d'échelons, de grades, de corps et de cadre d'emplois ainsi que celles relatives aux modalités d'avancement, de classement et de reclassement des fonctionnaires ».

(2) Décret n° 2017-1709 du 13 décembre 2017 portant modification du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

S'agissant de la FPT, le passage en catégorie A des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants qui devait avoir lieu à compter du 1^{er} février 2018 est par suite reporté au 1^{er} février 2019 (4). La fusion des classes du premier grade de ces deux cadres d'emplois prévue à compter du 1^{er} janvier 2020 interviendra au 1^{er} janvier 2021.

La création du grade de conseiller socio-éducatif hors classe qui devait intervenir au 1^{er} février 2018 est également reportée d'un an.

Par ailleurs, un échelon supplémentaire devait être créé à compter du 1^{er} janvier 2020 dans un certain nombre de cadres d'emplois.

Pour les cadres d'emplois de catégorie C régis par le décret n°2016-596 du 12 mai 2016, il s'agit de la création d'un 12^e échelon dans les grades relevant de l'échelle C1 de rémunération.

Pour ceux de la catégorie A, la création d'un échelon supplémentaire au 1^{er} janvier 2020 concernait les grades des cadres d'emplois suivants :

- un 8^e échelon dans les grades de psychologue hors classe, de professeur d'enseignement artistique hors classe et de lieutenant-colonel de SPP ;
- un 9^e échelon dans ceux d'ingénieur principal et de commandant de sapeurs-pompiers professionnels ;
- un 10^e échelon dans ceux d'administrateur, d'attaché principal, d'attaché principal de conservation du patrimoine, de bibliothécaire principal, de conseiller principal des activités physiques et sportives et de sage-femme hors classe ;
- un 11^e échelon dans celui d'ingénieur en chef.

La création de ces nouveaux échelons interviendra donc le 1^{er} janvier 2021.

En outre, des modifications de certaines conditions d'avancement et règles de classement sont reportées d'un an. On citera à titre d'exemple le report de la modification des conditions d'avancement au grade d'attaché hors classe dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux ainsi que des règles de classement dans ce grade, désormais applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

(3) Décret n°2017-1793 du 28 décembre 2017 modifiant plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels et décret n° 2017-1797 du 28 décembre 2017 modifiant le décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels.

(4) Voir l'article relatif aux assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants dans le numéro d'octobre 2017 des IAJ.

Enfin, l'article 40 du décret du 21 décembre 2017 prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 la période pendant laquelle s'appliquent des modalités spécifiques de classement à la nomination dans certains cadres d'emplois, lorsque les règles de classement font référence à l'indice détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

Le report des revalorisations indiciaires

Le décret n°2017-1737 du 21 décembre 2017 procède au report d'un an des revalorisations indiciaires dont l'application était initialement prévue à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les revalorisations prévues au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020 seront en conséquence décalées respectivement au 1^{er} janvier 2020 et au 1^{er} janvier 2021.

Pour les cadres d'emplois de la catégorie A dont la première revalorisation est intervenue en 2017, l'article 1^{er} du décret du 21 décembre 2017 reporte d'un an l'augmentation du montant de l'abattement dans le cadre de l'application de la mesure dite du « transfert prime/points » prévue initialement au 1^{er} janvier 2018 et qui accompagne les revalorisations indiciaires mises en œuvre au titre du PPCR.

Ainsi pour les agents des cadres d'emplois de catégorie A dont la première revalorisation a eu lieu en 2017 et qui ont déjà fait l'objet à ce titre d'un premier abattement d'un montant maximal de 167 euros, l'abattement d'un montant maximal de 389 euros ne sera appliqué qu'à compter de 2019. Pour l'année 2018, l'abattement de 167 euros est donc maintenu.

Pour rappel, les fonctionnaires des cadres d'emplois de catégorie A dont la première revalorisation est intervenue en 2016, se voient appliquer depuis 2017 un abattement d'un montant maximal de 389 euros (5).

Le report du PPCR pour les agents rémunérés en référence à un groupe hors échelle

Le décret du 13 décembre 2017 précité qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018 procède au report d'un an des revalorisations prévues à compter du 1^{er} janvier 2018 dans le cadre du PPCR pour les agents rémunérés en référence à un groupe hors échelle.

Après deux revalorisations des rémunérations hors échelle intervenues le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} février 2017 (revalorisation liée à l'augmentation de la valeur du point d'indice),

(5) Pour plus de précisions, voir le focus sur le PPCR dans le numéro de novembre-décembre 2016 des IAJ.

une nouvelle revalorisation était en effet prévue à compter du 1^{er} janvier 2018 (6). Elle est donc reportée au 1^{er} janvier 2019 (7) (voir tableau page ci-contre).

Les dispositions applicables aux médecins et pharmaciens de SPP

Le cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels a fait l'objet d'une revalorisation et d'un alignement sur celui des médecins territoriaux par les décrets n°2016-1236 et n°2016-1237 du 20 septembre 2016. Le dispositif PPCR n'avait toutefois pas été appliqué à cette occasion.

Le décret n°2017-1793 du 28 décembre 2017 procède donc à la mise en œuvre du PPCR au bénéfice des membres de ce cadre d'emplois et prévoit une application rétroactive de certaines de ses dispositions (8).

La durée unique d'avancement d'échelon est ainsi instaurée à compter du 1^{er} janvier 2017 (9) (voir tableau page 5). Elle est appliquée à la durée du temps passé dans les échelons provisoires prévus pour l'intégration des médecins et pharmaciens de SPP régis par l'ancien statut particulier (10).

Par ailleurs, la référence à un indice brut est également insérée de façon rétroactive dans les modalités de classement et de conservation d'ancienneté à la nomination des médecins et pharmaciens de SPP détenant la qualité de fonctionnaire de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent (11) ainsi que dans celles régissant les avancements (12) et les détachements et intégrations directes (13) au sein du cadre d'emplois.

Enfin, le décret n°2017-1797 du 28 décembre 2017 fixe l'échelonnement indiciaire applicable à ce cadre d'emplois. Une première revalorisation intervient rétroactivement au 1^{er} janvier 2017. Une seconde revalorisation sera appliquée au 1^{er} janvier 2019 (voir tableau page suivante).

(6) Décret n°2017-85 du 26 janvier 2017 portant modification du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique et du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

(7) Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

(8) Article 11 du décret n°2017-1793 du 28 décembre 2017 précité.

(9) Articles 2 et 5 du décret n°2017-1793 du 28 décembre 2017.

(10) Décret n°2000-1008 du 16 octobre 2000 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels

Traitements et soldes annuels bruts soumis à retenue pour pension à compter du 1^{er} janvier 2019 (en euros)

GROUPES	CHEVRONS		
	I	II	III
A	50 046,75	52 014,88	54 657,80
B	54 657,80	56 963,32	59 999,86
B bis	59 999,86	61 574,37	63 205,11
C	63 205,11	64 554,68	65 960,49
D	65 960,49	68 940,80	71 921,11
E	71 921,11	74 732,73	
F	77 488,11		
G	84 910,77		

Hors du champ du PPCR, certaines dispositions du décret n°2017-1793 du 28 décembre 2017 sont applicables depuis le 31 décembre 2017.

L'article 2 introduit ainsi la bonification d'ancienneté de deux ans, au titre de la préparation du doctorat, pour les lauréats du concours externe ayant présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat. Lorsque la période de préparation a été accomplie sous contrat de travail, la prise en compte des services accomplis dans ce cadre s'effectue selon les modalités prévues à l'article 10 du statut particulier, pour leur part excédant deux ans. Une même période ne peut être prise en compte qu'une seule fois.

Le statut particulier est par ailleurs modifié pour prendre en considération le nouveau classement des services départementaux d'incendie et de secours en trois catégories A, B et C. L'accès à l'échelon spécial du grade de médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle est dorénavant subordonné à un classement du SDIS en catégorie A. Cet accès est également élargi aux fonctionnaires occupant la fonction de médecin-chef de l'école nationale supérieure des officiers de SPP et aux « agents exerçant un emploi dans les services de l'État ou de ses établissements publics, sous réserve que cet emploi soit considéré comme équivalent à l'une ou l'autre des fonctions précédentes par la commission prévue à l'article 2 du décret n°2016-2002 du 30 décembre 2016 (14) ».

(11) Article 9 du statut particulier.

(12) Article 18 du statut particulier.

(13) Article 20 du statut particulier.

(14) Décret n°2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels

Les dispositions applicables aux cadres de santé, aux capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

Le décret n°2017-1793 du 28 décembre 2017 précité modifie aussi le statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de SPP et celui des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP.

S'agissant des cadres de santé de SPP pour lesquels le PPCR a été mis en œuvre lors de la création du cadre d'emplois en août 2016 (15), le décret du 28 décembre 2017 précise désormais que les titulaires du grade de cadre supérieur de santé de SPP exercent leurs fonctions dans les SDIS classés en catégorie A.

Concernant le cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP, l'article 9 du décret du 28 décembre 2017 introduit la bonification d'ancienneté de deux ans, au titre de la préparation du doctorat, pour les lauréats du concours externe ayant présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat. Lorsque la période de préparation a été accomplie sous contrat de travail, la prise en compte des services accomplis s'effectue selon les modalités prévues aux articles 7 ou 9 du décret du 22 décembre 2006 (16), pour leur part excédant deux ans. Une même période ne peut être prise en compte qu'une seule fois. ■

Application du PPCR au cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels					
GRADES, CLASSES, ÉCHELONS	INDICES au 1 ^{er} janvier 2017		INDICES au 1 ^{er} janvier 2019		DURÉE
	IB	IM	IB	IM	
MÉDECINS ET PHARMACIENS DE CLASSE EXCEPTIONNELLE					
échelon spécial	HEB <i>bis</i>	–	HEB <i>bis</i>	–	–
5 ^e échelon	HEB	–	HEB	–	–
4 ^e échelon	HEA	–	HEA	–	3 ans
3 ^e échelon	1021	825	1027	830	3 ans
2 ^e échelon	971	787	977	792	2 ans
1 ^{er} échelon	906	738	912	743	2 ans
MÉDECINS ET PHARMACIENS HORS CLASSE					
6 ^e échelon	HEA	–	HEA	–	–
5 ^e échelon	1021	825	1027	830	3 ans
4 ^e échelon	971	787	977	792	2 ans
3 ^e échelon	906	738	912	743	2 ans
2 ^e échelon	857	700	862	705	2 ans
1 ^{er} échelon	807	662	813	667	2 ans
MÉDECINS ET PHARMACIENS DE CLASSE NORMALE					
9 ^e échelon	971	787	977	792	–
8 ^e échelon	906	738	912	743	2 ans 6 mois
7 ^e échelon	857	700	862	705	2 ans 6 mois
6 ^e échelon	807	662	813	667	2 ans 6 mois
5 ^e échelon	755	623	762	628	2 ans
4 ^e échelon	706	586	713	591	2 ans
3 ^e échelon	659	550	665	555	2 ans
2 ^e échelon	593	500	600	505	1 an
1 ^{er} échelon	533	456	542	461	1 an

(15) Décret n°2016-1177 du 30 août 2016 portant statut particulier des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels. Pour plus de précisions, se reporter au numéro des *IAJ* d'octobre 2016.

(16) Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la FPT.

Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018

les dispositions applicables à la fonction publique

Entre autres dispositions, la loi n°2017-1836 de financement de la sécurité sociale pour 2018 et la loi n°2017-1837 de finances pour 2018, publiées au *Journal officiel* du 31 décembre 2017, introduisent dans le droit positif différentes mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 qui concernent les employeurs locaux.

Dans le prolongement, plusieurs décrets, publiés au *Journal officiel* du même jour, complètent ces nouveaux dispositifs :

- le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique,
- le décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière,
- le décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régimes de sécurité sociale.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 modifie le régime de plusieurs cotisations. Elle procède notamment à des allègements en matière de cotisations sociales d'assurance maladie. Afin d'en assurer le financement, la loi augmente de 1,7% le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) applicable à la plupart des revenus d'activité,

de remplacement et du capital. En contrepartie, pour les agents publics, la loi de finances pour 2018 crée une

indemnité spécifique visant à compenser cette hausse. Par ailleurs, elle rétablit pour ces derniers « *le jour de carence* » en cas de congé pour maladie.

■ Le rétablissement du jour de carence

Instauré par l'article 105 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012⁽¹⁾, le principe selon lequel le premier jour de congé de maladie des fonctionnaires et agents contractuels ne donne pas lieu à rémunération, couramment dénommé « *jour de carence* », avait été abrogé par l'article 126 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014. Le surcoût résultant de cette suppression devait être en partie compensé par l'amélioration du dispositif de contrôle des arrêts de maladie et le renforcement des sanctions.

L'article 115 de la loi de finances pour 2018 rétablit le « *jour de carence* » pour les agents des trois fonctions publiques. Selon l'exposé des motifs de la loi, cette mesure vise à diminuer le volume des arrêts de travail de courte durée dans les administrations publiques et s'inscrit dans une logique d'équité avec la situation des salariés du secteur privé pour lesquels trois jours de carence sont prévus par le code de la sécurité sociale.

(1) Pour des précisions complémentaires, il est possible de se reporter aux numéros des *IJ* de janvier et de mars 2012.

En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2018, les agents publics en congé de maladie ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Ce principe ne s'applique cependant pas :

- au congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- au congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- au congé de longue maladie,
- au congé de longue durée,
- au deuxième congé de maladie, lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause,
- aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie,
- au congé de grave maladie,
- lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues par l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite (maladies contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes).

■ Les taux de cotisation au régime général de la sécurité sociale

Le décret n°2017-1891 du 30 décembre 2017, modifiant notamment l'article D. 242-3 du code de la sécurité sociale, apporte des aménagements aux taux des cotisations de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès du régime général de sécurité sociale. Il supprime la part salarié de 0,75 % et porte à 13 % (12,89 % antérieurement) le taux de cotisation de la part employeur. Ces modifications entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

On rappellera que dans la fonction publique territoriale, ces nouveaux taux sont applicables aux agents qui relèvent du régime général de sécurité sociale, en l'occurrence les fonctionnaires titulaires et stagiaires qui occupent un ou plusieurs emploi(s) à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service inférieure au seuil d'affiliation à la CNRACL (soit 17h30 selon la règle générale) et les agents contractuels.

(2) Art. 112 et 113 de la loi de finances pour 2018.

(3) Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

L'augmentation du taux de la CSG

L'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 relève de 1,7 % les taux de la contribution sociale généralisée (CSG) fixés par l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale. Le taux de contribution sur les revenus d'activité et les revenus de remplacement passe ainsi de 7,5 % à 9,2% à compter du 1^{er} janvier 2018.

La contribution demeure fixée au taux inchangé de 6,2 % sur les allocations de chômage et sur les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale à l'occasion de la maladie, de la maternité ou de la paternité et de l'accueil et l'enfant, des accidents du travail et des maladies professionnelles. En revanche, les pensions de retraite et les pensions d'invalidité sont désormais assujetties à la contribution au taux de 8,3 %.

Pour compenser les effets de cette réforme à l'égard des agents publics, la loi de finances pour 2018 prévoit deux mesures (2) :

- la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (taux de 1 %) prévue par l'article L. 5423-26 du code du travail. Dans la fonction publique territoriale, tous les fonctionnaires et les agents contractuels (sauf si la collectivité a adhéré au régime d'assurance chômage pour ses agents contractuels) dont la rémunération dépasse un certain seuil sont assujettis à la contribution exceptionnelle de solidarité (CES),
- la création d'une indemnité compensatrice attribuée aux agents publics civils et militaires dans les conditions fixées par décret. La charge financière de cette indemnité incombe aux employeurs publics.

Le Gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 30 juin 2018, un rapport évaluant les mesures prises afin de compenser la hausse de la CSG pour les agents publics, et pour les salariés du secteur parapublic, et évaluant les conséquences de ces mesures sur leur pouvoir d'achat.

■ La mise en œuvre de l'indemnité compensatrice

Le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 (3) fixe les modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice. Pour la fonction publique territoriale, une note d'information du 14 décembre 2017 (4) apporte des précisions complémentaires. Une circulaire du 15 janvier 2018, commune aux trois versants de la fonction publique, précise le champ

(4) Note d'information du 14 décembre 2017 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, disponible sur le site internet circulaire.legifrance.gouv.fr.

d'application, l'assiette de calcul, les modalités de détermination et les situations pouvant entraîner une modification du montant de l'indemnité compensatrice.

L'indemnité compensatrice est obligatoirement versée aux agents publics à compter du 1^{er} janvier 2018.

La note d'information précise que l'indemnité est attribuée à l'ensemble des agents publics, quelle que soit leur date d'entrée dans la fonction publique et quel que soit leur statut (fonctionnaires ou contractuels). En revanche, sont exclus du dispositif les agents sous statut de droit privé (contrats aidés notamment), car la hausse de CSG est, pour eux, compensée par la suppression des cotisations maladie et chômage prévue pour le secteur privé.

Le calcul de l'indemnité compensatrice

Les règles de calcul applicables diffèrent selon la date à laquelle l'agent public a été nommé ou recruté en cette qualité (avant ou après le 1^{er} janvier 2018) et, pour ceux recrutés avant le 1^{er} janvier 2018, selon qu'ils étaient ou non dans une situation ouvrant droit à rémunération au 31 décembre 2017.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE

(extraits de la note d'information du 14 décembre 2017)

$$I = [(R2017 \times 1,6702\%) - \text{COTISATIONS}] \times 1,1053 / 12$$

I : indemnité mensuelle

R2017 : rémunération perçue par l'agent en 2017

COTISATIONS : montant annuel de cotisations payé par l'agent en 2017 au titre, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle de solidarité (1 %) pour les agents publics, de la cotisation maladie (0,75 %) et de la contribution à l'assurance-chômage (1 % ou 2,4 % selon les cas) pour les seuls contractuels.

Pour mémoire, tous les agents publics ne sont pas assujettis à la CES et tous les contractuels ne sont pas assujettis à la contribution à l'assurance-chômage. De même, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28 heures par semaine) sont assujettis à la cotisation maladie.

1,6702 % : ce multiplicateur correspond au produit de l'augmentation de 1,7 point du taux de CSG au 1^{er} janvier 2018 par l'assiette de la CSG (98,25 % des rémunérations assujetties).

• Pour les agents publics en poste et rémunérés au 31 décembre 2017

Le calcul de l'indemnité s'effectue en trois étapes :

➔ La rémunération brute annuelle perçue par l'agent au titre de l'année 2017 est multipliée par 1,6702 %

L'assiette de la rémunération brute servant au calcul comprend l'ensemble des éléments de rémunération soumis à la CSG au titre de l'activité principale, y compris les éléments non-récurrents comme le complément indemnitaire annuel versé dans le cadre du RIFSEEP (5), les indemnités versées au titre des heures supplémentaires, des astreintes et permanences, ou encore la prime spéciale d'installation. En revanche, les éléments de rémunération perçus au titre d'une activité accessoire au sens de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, ainsi que ceux non soumis à la CSG, comme les remboursements de frais pour déplacement professionnel (restauration, hébergement, transport) (6), ne sont pas pris en compte.

➔ De ce montant, sont déduits les montants versés par l'agent au titre de la protection sociale

Selon le régime dont relève l'intéressé, il convient de déduire :

- la contribution exceptionnelle de solidarité (art. L. 5423-26 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017),

- la cotisation salariale d'assurance maladie du régime général de sécurité sociale (art. L. 241-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017),

- la contribution salariale d'assurance chômage (art. L. 5422-9 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 précitée).

➔ Le résultat obtenu est multiplié par 1,1053

Dans le cas des agents recrutés, nommés ou réintégrés au cours de l'année 2017, la rémunération de référence est calculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

• Pour les agents publics nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 ou non rémunérés au 31 décembre 2017

Cette hypothèse vise les agents nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018, ainsi que les fonctionnaires en situation d'absence non rémunérée au 31 décembre 2017 (disponibilité, congé parental, détachement sur contrat...) qui réintègrent leurs fonctions à compter du 1^{er} janvier 2018.

Entrent dans le champ de l'indemnité, les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, c'est-à-dire ceux qui occupent un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 28 heures hebdomadaires. En revanche, les agents affiliés au régime général de sécurité sociale (7), c'est-à-dire les agents contractuels et les fonctionnaires territoriaux qui occupent

(5) Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

(6) Art. 2 IV du décret du 30 décembre 2017 et note d'information du 14 décembre 2017.

un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service inférieure à 28 heures, sont exclus.

L'indemnité est calculée de manière forfaitaire sur la base de la première rémunération brute servie à l'agent au titre du mois complet qui suit sa nomination ou sa réintégration. Lorsque la prise de fonctions intervient en cours de mois, l'indemnité au titre du premier mois est calculée au prorata du temps de présence de l'agent.

Les éléments constituant l'assiette de la rémunération brute mensuelle à prendre en considération sont identiques à ceux indiqués précédemment.

Le montant de l'indemnité compensatrice est calculé comme suit :

$$\text{RÉMUNÉRATION BRUTE MENSUELLE} \times 0,76 \%$$

Les modalités de versement et de réévaluation de l'indemnité compensatrice

L'indemnité compensatrice est versée mensuellement.

En cas de changement de quotité de travail ou d'absence pour raison de santé ayant un impact sur la rémunération de l'agent, le montant de l'indemnité est actualisée, à la hausse ou à la baisse, dès la date de l'événement.

À titre d'exemple, la note du 14 décembre 2017 cite le cas d'un agent à temps partiel à 70 % au 1^{er} janvier de l'année N percevant 10 euros d'indemnité compensatrice, s'il passe à 80 % au 1^{er} juin de l'année N, il percevra alors : 10 euros \times (85,7 % / 70 %), soit 12,24 euros.

Si la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité a progressé entre 2017 et 2018, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.

Le taux de la cotisation employeur au régime général de sécurité sociale

Afin de compenser la hausse des dépenses de personnel résultant notamment du versement de l'indemnité compensatrice, les employeurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une baisse du taux de la cotisation employeur au régime général de la sécurité sociale pour les fonctionnaires au titre de la couverture des prestations en nature de l'assurance maladie.

(7) Art. 2 III du décret du 30 décembre 2017.

Le décret n°2017-1890 du 30 décembre 2017 fixe ce taux à 9,88 % (antérieurement 11,50 %), soit un niveau inférieur de 1,62 point à celui en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017. Il modifie en conséquence l'article 2 du décret n°67-850 du 30 septembre 1967 (8).

Le versement transport

L'article 99 de la loi de finances pour 2018 modifie l'article L. 2531-4 du code général des collectivités territoriales (CGCT) relatif au taux de versement destiné aux transports. Il relève de manière progressive le taux maximal autorisé du versement dans les communes des départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne dans les conditions suivantes :

- 2,33 % pour l'année 2018,
- 2,54 % pour l'année 2019,
- 2,74 % pour l'année 2020,
- 2,95 % à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les taux maximum jusqu'alors en vigueur dans les autres collectivités territoriales d'Ile-de-France ne sont pas modifiés (2,95 % pour Paris et le département 92).

Le report des mesures PPCR

L'article 114 de la loi de finances donne une base législative aux dispositions réglementaires relatives au report de douze mois, à compter du 1^{er} janvier 2018, des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaire du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires (PPCR) et prévoit qu'elles peuvent rétroagir au 1^{er} janvier 2018, après consultation du Conseil commun à la fonction publique pour ce qui concerne les décrets relatifs aux fonctionnaires civils. ■

(8) Décret n°67-850 du 30 septembre 1967 portant fixation des taux des cotisations d'assurance maladie, invalidité et maternité des régimes de sécurité sociale des fonctionnaires, des ouvriers de l'État et des agents permanents des collectivités locales.

Les cotisations au 1^{er} janvier 2018 :

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisations au régime général de sécurité sociale (Assurances maladie, maternité et invalidité : prestations en nature) Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 (art. 17)	9,88 % Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2)
Cotisations à la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)	5,25 % Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)
Retenues et contributions à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5)	30,65 % Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, II)
Prélèvements supplémentaires CNRACL spécifiques aux sapeurs-pompiers professionnels Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17) Décret n°2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, III et IV ; art. 5, III)	3,60 % Décret n°91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, II)
Cotisations au régime public de retraite additionnel (RAFP) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (art. 76)	5 % Décret n°2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)
Contribution sociale généralisée (CSG) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)	
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)	
Contribution exceptionnelle de solidarité ☞ Cette contribution est supprimée par la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018	
Contribution de solidarité autonomie Code de l'action sociale et des familles (art. L. 14-10-4)	0,30 %
Cotisations au titre de l'ATIACL (Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales) Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16)	0,40 % Arrêté ministériel du 28 décembre 2012
Cotisations au FNAL (Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)	Au moins 20 agents : 0,50 % Moins de 20 agents : 0,10 % sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1 et R. 834-7)
Versement destiné aux transports en commun Ile-de-France : obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents CGCT (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) Province : le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques CGCT (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)	<ul style="list-style-type: none"> • Départements 75 et 92 : 2,95 % • Départements 93 et 94 : 2,33 % • Autres départements de la région Ile-de-France : <ul style="list-style-type: none"> - 2,01 % pour les communes citées à l'art. R. 2531-6 du CGCT - 1,60 % pour les autres communes • Province : variable CGCT (art. L. 2333-67)

(1) L'intégration de l'indemnité de feu dans l'assiette des cotisations donne lieu à l'élaboration d'indices fictifs, qui prennent en compte à la fois cette indemnité et le traitement indiciaire brut.

(2) La prise en compte des avantages en nature doit se faire sur la base de leur valeur représentative, fixée par arrêté ministériel du 10 décembre 2002 (NOR : SANS0224281A).

RÉGIME SPÉCIAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • NBI (nouvelle bonification indiciaire) Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2) - Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 (art. 5)
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • NBI Décret n° 95-38 du 6 janvier 1995 (art. 4) - Code de la sécurité sociale (art. D. 712-38)
<p>10,56 % Décret n° 2010-1749 du 30 déc. 2010 (art. 1^{er}) Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • NBI Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5) • Indemnité de feu ⁽⁴⁾ (sapeurs-pompiers professionnels) Circulaire du 15 juin 1992, ministère de l'intérieur (NOR : INTE9200159C)
<p>1,80 % + 2 % Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • Indemnité de feu ⁽⁴⁾ Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17) - Circulaire du 15 juin 1992, ministère de l'intérieur (NOR : INTE9200159C)
<p>5 % Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut des rémunérations non soumises à retenues pour pension : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature ⁽²⁾ Plafond : l'assiette prise en compte ne peut dépasser 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 2)
<p>9,20 % { 6,80 % (déductible) 2,40 % (non déductible) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8) Code général des impôts (art. 154 quinquies)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature ⁽³⁾ Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
<p>0,50 % (non déductible) Ord. n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature ⁽³⁾ Ord. n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) - Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • NBI
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16) Lettre-circulaire ministérielle du 15 mars 1993 (NOR : SAN9310148Y) • Indemnité de feu ⁽⁴⁾ (sapeurs-pompiers professionnels) Circulaire du 15 juin 1992, ministère de l'intérieur (NOR : INTE9200159C)
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • NBI
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • NBI ⁽⁴⁾ Ile-de-France : CGCT (art. L. 2531-3) Province : CGCT (art. L. 2333-65)

(3) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

(4) L'assiette comprend les « salaires payés », calculés conformément aux règles du code de la sécurité sociale ; l'ACOSS a établi, par la lettre-circulaire n° 2005-087 du 6 juin 2005, que cette assiette était identique à celle des cotisations de sécurité sociale.

Les cotisations au 1^{er} janvier 2018 :

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)	13 % Code de la sécurité sociale (art. D. 242-3)
Cotisations au titre du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire en Alsace et en Moselle Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)	
Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles Code de la sécurité sociale (art. L. 241-5)	1,60 % (taux collectif) Code de la sécurité sociale (art. L. 242-5) Arrêté ministériel du 17 octobre 1995 1,30 % (taux spécifique Alsace et Moselle) ⁽¹⁾
Cotisations à la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)	5,25 % Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)
Cotisations au titre de l'assurance vieillesse Code de la sécurité sociale (art. L. 241-3)	1,90 % sur la totalité de l'assiette 8,55 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)
Contribution à l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)	4,20 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale 12,55 % sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant Arrêté ministériel du 14 janvier 1971
Contribution sociale généralisée (CSG) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)	
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)	
Contribution exceptionnelle de solidarité ☞ Cette contribution est supprimée par la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018	
Contribution de solidarité autonomie Code de l'action sociale et des familles (art. L. 14-10-4)	0,30 %
Cotisations au FNAL (Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)	Au moins 20 agents : 0,50 % Moins de 20 agents : 0,10 % sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)
Versement destiné aux transports en commun Ile-de-France : obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents CGCT (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) Province : le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques CGCT (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)	<ul style="list-style-type: none"> • Départements 75 et 92 : 2,95 % • Départements 93 et 94 : 2,33 % • Autres départements de la région Ile-de-France : <ul style="list-style-type: none"> - 2,01 % pour les communes citées à l'art. R. 2531-6 du CGCT - 1,60 % pour les autres communes • Province : variable CGCT (art. L. 2333-67)

(1) Arrêté du 30 décembre 2017, *Journal officiel* du 31 décembre 2017.

(2) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE
<p>☞ <i>La part salariale est supprimée par la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
<p>1,50 % Avis du Conseil d'administration de l'instance de gestion du 24 novembre 2014 Code de la sécurité sociale (art. D. 325-4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)
	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
<p>0,40 % sur la totalité de l'assiette 6,90 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
<p>2,80 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale 6,95 % sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant Arrêté ministériel du 14 janvier 1971</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut • Indemnité de résidence • NBI • Primes et indemnités • Avantages en nature Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)
<p>9,20 % { 6,80 % (déductible) 2,40 % (non déductible) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8) Code général des impôts (art. 154 quinquies)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature ⁽²⁾ Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
<p>0,50 % (non déductible) Ord. n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature ⁽²⁾ Ord. n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) - Code de la sécurité sociale (art. L. 136-2)
	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature
	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature
	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Ile-de-France : CGCT (art. L. 2531-3) Province : CGCT (art. L. 2333-65)

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
<p>Cotisation versée par les collectivités affiliées à un centre de gestion (CDG) ⁽¹⁾</p> <p>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)</p>	<p>0,80 % maximum (taux fixé par délibération du conseil d'administration du CDG)</p> <p>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)</p> <p>Loi n°88-13 du 5 janvier 1988 (art. 48)</p>
<p>Cotisation versée au CNFPT par les collectivités ayant au moins au 1^{er} janvier 2014 un emploi à temps complet inscrit à leur budget ⁽²⁾</p> <p>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</p>	<p>0,90 % maximum (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT)</p> <p>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</p>
<p>Prélèvement supplémentaire versé au CNFPT par les offices publics de l'habitat</p> <p>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</p>	<p>0,05 % maximum (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT)</p> <p>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)</p>

(1) La cotisation obligatoire ne doit pas être confondue avec la contribution versée de manière facultative par les collectivités non affiliées à un CDG, au titre du socle de missions mentionnées à l'article 23 IV de la loi n°84-53

du 26 janvier 1984. Le taux de cette contribution est défini chaque année par le conseil d'administration du centre, dans la limite de 0,2 % des rémunérations soumises à retenue pour pension et du coût réel des missions.

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE	
	Régime spécial	Régime général
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut + NBI Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22) 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut + NBI Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)
	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement indiciaire brut + NBI Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)

(2) Cette cotisation est majorée, s'agissant des services départementaux d'incendie et de secours. Le taux de la majoration, fixé chaque année par le conseil d'administration du CNFPT, ne peut dépasser 2 %. Elle est prélevée

sur la masse des rémunérations versées aux sapeurs-pompiers professionnels (loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-2-1)

La mise en œuvre des nouveaux dispositifs de diversification des recrutements

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a introduit dans le droit de la fonction publique plusieurs mesures visant à diversifier les modalités d'accès aux emplois publics. Un premier décret d'application du 12 octobre 2017 assouplit les conditions d'accès au PACTE. Un second, de la même date, précise les conditions d'application du dispositif d'accompagnement à l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et B.

La loi du 27 janvier 2017 **(1)** a assoupli les conditions d'éligibilité au Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (dénommé PACTE) prévu, pour la fonction publique territoriale, par l'article 38 *bis* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Celui-ci est désormais ouvert, sous conditions d'âge, aux bénéficiaires des minima sociaux.

Pour rappel, le PACTE a pour objet de permettre le recrutement de personnes en qualité de contractuel dans des emplois vacants relevant de cadres d'emplois de catégorie C accessibles par la voie du concours. Pendant son contrat, l'agent doit suivre une formation diplômante. Il a vocation à être titularisé dans le cadre d'emplois dont relève l'emploi au terme du contrat.

Le décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 **(2)** actualise en conséquence le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 *bis* précité. Le nouveau dispositif est entré en vigueur le 15 octobre 2017.

Parallèlement, l'article 167 de cette même loi (dispositions propres) a créé, à titre expérimental pour

une durée de six ans, un dispositif d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Cette nouvelle voie d'accès permet à des personnes, préalablement sélectionnées par une commission *ad hoc*, d'être recrutées en qualité de contractuel de droit public dans des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B en vue de suivre une formation en alternance leur permettant de se présenter à un concours de la fonction publique.

Le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 **(3)** détermine les conditions réglementaires de mise en œuvre de ce nouveau dispositif qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Une note d'information du 8 janvier 2018 apporte des précisions sur la mise en œuvre de ces dispositifs dans la fonction

(2) Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière.

(3) Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique.

(1) Se reporter au numéro des IAJ de mars 2017.

publique hospitalière (4). Il est possible toutefois de s'y référer, à titre complémentaire, pour les éléments d'explication présentant un caractère transversal.

Le nouveau dispositif expérimental de recrutement sous contrat dans des emplois de catégorie A ou B

Le champ des bénéficiaires

Aux termes de l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017, sont éligibles à la procédure de recrutement :

- les personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus,
- les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus **et** bénéficiaires :
 - du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés,
 - ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte) et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Selon la note d'information du 8 janvier 2018, les personnes considérées comme étant en situation de chômage de longue durée sont celles dont la durée d'inscription à Pôle emploi est d'au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

L'article 1^{er} du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 précise que les bénéficiaires du dispositif seront recrutés par des contrats de droit public sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B. À l'issue d'une formation en alternance avec leur activité professionnelle, ils devront se présenter à un concours permettant d'accéder à un corps ou à un cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé.

La sélection des candidatures

Pour la fonction publique territoriale, l'article 9 du décret renvoie l'organisation des opérations de recrutement à la compétence des centres de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités et établissements publics affiliés, et aux collectivités et établissements publics eux-mêmes, lorsqu'ils ne sont pas affiliés.

La sélection des candidatures est effectuée par une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité responsable des opérations de recrutement. Elle est composée d'au moins trois membres : un membre désigné par les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi, une personnalité qualifiée extérieure à l'administration qui recrute, et un représentant du service au sein duquel le ou les postes sont à pourvoir.

L'article 4 du décret du 12 octobre 2017 organise la publicité préalable à la procédure de recrutement dans les conditions suivantes.

Au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures, des avis de recrutement sont publiés :

- sur le site internet et dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale ou de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection,
- dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts.

Ces avis précisent le nombre de postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle les candidatures doivent être adressées. Ils doivent comporter la mention selon laquelle seuls sont convoqués à l'entretien de recrutement les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

Selon l'article 5 du décret, le dossier de candidature est composé :

- d'un curriculum vitæ,
- d'une copie des diplômes détenus,
- d'une lettre précisant notamment les motivations du candidat à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé,
- de tous éléments supplémentaires permettant à la commission d'apprécier ses aptitudes à occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il remplit les conditions exigées pour présenter les concours correspondants à cet emploi.

La condition d'âge prévue par la loi (28 ou 45 ans, selon le cas) est appréciée à la date limite de dépôt des candidatures.

Pour rappel, les personnes ayant déjà la qualité d'agent public ne peuvent bénéficier du dispositif.

Après examen des candidatures, la commission de sélection établit une liste de candidats retenus pour être auditionnés. L'entretien débute par une présentation du parcours et des motivations du candidat. Sa durée ne peut être inférieure à vingt minutes.

À l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés. Celle-ci est transmise, accompagnée d'une appréciation sur chaque candidat, à l'autorité responsable

(4) Note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2018/6 du 8 janvier 2018 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE modifié et de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique (« contrat PRAB »).

des opérations de recrutement. Une liste complémentaire, valable un an, est également établie.

L'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 prévoit que la sélection des candidats est opérée sur la base de leurs aptitudes et de leur motivation à rejoindre le service public. Il précise qu'à aptitude égale, la commission de sélection doit donner la priorité aux personnes qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (au sens de l'article 5 de la loi n°2014-173 du 21 février 2014), dans une zone de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon, ou dans les territoires définis par décret en Conseil d'État dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Selon l'article 3 du décret du 12 octobre 2017, cette notion de « *territoires connaissant des difficultés particulières d'emploi* » recouvre les zones d'emploi, définies par l'article D. 1233-2 du code du travail, dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement (5).

Les modalités de recrutement

La note d'information du 8 janvier 2018 précise qu'il appartient à l'administration qui recrute de vérifier que les candidats remplissent notamment les conditions de droit commun requises pour un recrutement en qualité d'agent contractuel de droit public prévues par la réglementation (art. 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour la fonction publique territoriale).

Si le candidat ne possède pas, au moment du recrutement, le niveau de diplôme exigé pour se présenter au concours envisagé, l'administration doit s'assurer « *qu'il sera en capacité d'obtenir ce titre d'ici son inscription au concours* » ou qu'il entre dans le champ des cas de dispense de diplôme (par exemple, figurer sur la liste des sportifs de haut niveau).

S'agissant des professions réglementées, le candidat doit être en possession des titres requis par le statut particulier au moment du recrutement.

Dans le cas d'un candidat de nationalité étrangère, puisque le contrat de recrutement débouche obligatoirement sur la présentation d'un concours d'accès à la fonction publique l'administration qui procède au recrutement doit s'assurer

que l'intéressé « *sera en mesure de satisfaire* » à la condition de nationalité à la date de nomination dans le cadre d'emplois.

L'agent est recruté par un contrat dont la durée ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans.

Celui-ci doit notamment comporter les mentions suivantes :

- la dénomination du poste occupé et des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant,
- la date d'effet et la durée du contrat,
- le montant de la rémunération brute mensuelle,
- le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur,
- le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi,
- les obligations de l'agent d'exécuter les tâches qui lui sont confiées et de suivre le dispositif de formation proposé,
- l'obligation de l'agent de se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B, correspondant au poste occupé.

En vertu de l'article 15 du décret, le contrat est assorti d'une période d'essai de deux mois pendant laquelle l'une ou l'autre des parties contractantes peut mettre fin à l'engagement, sans préavis s'il s'agit de l'agent, sans indemnité ni préavis s'il s'agit de la collectivité. La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale au plus à deux mois.

La rupture du contrat est formalisée par une lettre recommandée avec accusé de réception ou par une lettre remise en main propre contre décharge. Les motifs de la fin du contrat doivent être précisés dans la lettre.

À l'issue de la période d'essai, l'autorité territoriale vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. En cas d'affectation inadéquate, un avenant au contrat précise les mesures prises pour y remédier.

Le parcours de formation

Pendant son contrat, l'agent bénéficie d'un parcours de formation adapté afin de se présenter aux épreuves du concours d'accès au cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé. Cette formation tient compte du diplôme de l'agent et de la nature du concours préparé.

Elle peut être délivrée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), ou suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours, et complétée, le cas échéant, par des actions de formation organisées par la collectivité ou l'établissement territorial d'emploi. La

(5) La liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique (art. 3 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017). Par dérogation, jusqu'à la date à laquelle sera publié le taux de l'année 2017, le taux à prendre en compte pour l'année 2018 est celui constaté en 2016 (art. 19, décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

formation peut aussi être assurée dans sa totalité par des stages et des actions de formation organisées par la collectivité ou l'établissement public de recrutement.

La durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25 % de la durée totale du contrat. Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent. Cette durée ne s'impute pas sur le temps de préparation personnelle accordé à l'agent.

Chaque agent recruté bénéficie d'un tuteur pour l'accueillir et le guider dans l'administration d'emploi. Ce dernier a également pour mission de lui apporter tout conseil utile pour son activité dans le service d'affectation et assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation.

Le tuteur est désigné par l'autorité territoriale, sur la base du volontariat, parmi les agents du service d'affectation justifiant au minimum de deux ans d'ancienneté dans la collectivité ou l'établissement. Le tuteur ne peut pas exercer simultanément des fonctions de tutorat, à quelque titre que ce soit, à l'égard de plus de deux agents.

Il doit bénéficier d'une formation au tutorat et se voir accorder par son administration la disponibilité nécessaire à l'exercice de sa mission. L'autorité territoriale peut à tout moment procéder à son remplacement.

La situation de l'agent

La situation du bénéficiaire du dispositif est régie pour partie par les règles de droit commun prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la FPT et, pour le reste, par les dispositions spécifiques fixées par le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017.

Les agents recrutés dans le cadre des contrats d'accompagnement semblent entrer dans le champ d'application de la commission consultative paritaire, au même titre que ceux relevant du PACTE (6). Le décret du 15 février 1988 devra toutefois être modifié sur ce point.

L'agent est soumis aux dispositions des articles 1^{er} et 1-1 et des titres I à III, V, VII, VIII, IX, X et XI du décret du 15 février 1988, à l'exception des articles 1-2, 1-3, 3 et 4, 6, 39-2 à 39-5 et 43 à 49.

Dans ce cadre, les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé qui lui sont applicables portent notamment sur :

- le dossier individuel (art. 1-1),

(6) Se reporter à l'article consacré aux commissions consultatives paritaires publié dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2017.

- les conditions générales de recrutement (art. 2 et 2-1),
- les congés annuels (art. 5),
- les congés pour raison de santé, pour maternité, pour paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (art. 7 à 13),
- les absences résultant d'une obligation légale (art. 19 et 20),
- l'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté (art. 27 à 32),
- les conditions de réemploi (art. 33 à 35),
- la discipline (art. 36 à 37),
- la fin de contrat : délai de préavis en cas de renouvellement ou de non-renouvellement, cessation de plein droit du contrat, démission, procédure de licenciement (art. 38 à 39-1, 40 à 42-1),
- l'aménagement d'horaires pour les personnes handicapées ou accompagnants (art. 49-1 et 50).

En revanche, ne sont pas applicables, les dispositions relatives aux éléments suivants :

- la rémunération (art. 1-2),
- l'entretien professionnel (art. 1-3),
- le contrat de recrutement (art. 3 et 4),
- le congé pour formation et le congé de représentation (art. 6),
- le licenciement : insuffisance professionnelle, suppression ou transformation du besoin ou de l'emploi (art. 39-2 à 39-4),
- le reclassement (art. 39-5),
- l'indemnité de licenciement (art. 43 à 49).

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service au sein duquel il est affecté. Il ne peut pas effectuer des travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

La rémunération versée à l'agent est d'un montant équivalent à celui servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé. Elle évolue comme celle des fonctionnaires stagiaires.

Il peut bénéficier d'un congé sans rémunération pour raisons familiales de quinze jours maximum par an, accordé sous réserve des nécessités du service.

Les obligations de l'agent

Dans le cadre du contrat, l'agent doit exécuter les tâches qui lui sont confiées et suivre le dispositif de formation qui lui est proposé. Il a l'obligation de se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé. Ces obligations sont indiquées dans le contrat de recrutement.

La fin du contrat

En cas d'échec aux épreuves du concours, le contrat peut être renouvelé dans la limite d'un an.

Il peut par ailleurs être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail, dont l'agent peut avoir bénéficié.

Postérieurement à la période d'essai, et après consultation du tuteur, l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat en cas de manquement par l'agent aux obligations contractuelles ou de faute disciplinaire.

Dans ce dernier cas, l'autorité territoriale doit respecter les garanties prévues par la procédure disciplinaire. À ce titre, l'agent doit notamment bénéficier de la communication de son dossier et des documents annexes, ainsi que de l'assistance du défenseur de son choix.

Pour les sanctions autres que l'avertissement et le blâme, la commission consultative paritaire doit être consultée préalablement à la décision.

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat de travail conformément à l'article 38 du décret du 15 février 1988.

L'article 17 du décret pose un principe d'assimilation des services accomplis par les agents contractuels au titre du dispositif à des services accomplis dans des emplois occupés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour l'application de l'article 3-4 de cette même loi. Dans l'hypothèse où, à l'expiration de son contrat « *d'accompagnement* », l'agent serait recruté en qualité d'agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 précité, la durée du contrat est ainsi comptabilisée au titre de l'ensemble des services ouvrant droit à un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, un bilan de l'expérimentation sera communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques et au Conseil commun de la fonction publique. Une évaluation de l'expérimentation interviendra au cours de l'année 2023.

(7) Se reporter à l'article relatif à l'ordonnance du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge et au PACTE publié dans le numéro des *IAJ* d'août 2005.

L'élargissement du dispositif PACTE

Prévu par l'article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984, introduit par l'ordonnance du 2 août 2005 (7), le PACTE permet désormais de recruter sans concours, non seulement des jeunes gens sans diplôme, mais aussi des personnes en situation de chômage de longue durée âgées de plus de 45 ans, dans des emplois vacants du niveau de la catégorie C. Le recrutement s'effectue par contrat de droit public conduisant à la titularisation de l'agent dans le cadre d'emplois correspondant.

Les bénéficiaires du PACTE

En vertu de la nouvelle rédaction de l'article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984, issue de la loi du 27 janvier 2017, le PACTE est désormais accessible :

- aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus, sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel,
- aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus **et** bénéficiaires :
 - du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés,
 - ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Un nouvel alinéa introduit dans l'article 2 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 précise que la condition d'âge est appréciée à la date limite de dépôt des candidatures.

La note du 8 janvier 2018 précise que dans le cas des personnes dépourvues de diplôme, les emplois dont l'exercice est réglementé et qui nécessitent la possession d'un diplôme n'entrent pas dans le champ du dispositif.

Le nombre de postes à pourvoir

La loi du 27 janvier 2017 a introduit le principe d'un nombre minimal de postes offerts chaque année au recrutement par la voie du PACTE dans les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants et les établissements assimilés.

Dans ces collectivités et établissements, le nombre de postes offerts au recrutement au titre du PACTE ne peut être inférieur à 20 % du nombre total des postes à pourvoir par cette voie et par celle du recrutement sans concours des fonctionnaires de catégorie C.

Le nouvel article 2-1 du décret du 2 août 2005 précise que la période à prendre en compte pour la détermination de la limite de 20 % correspond à l'année civile au titre de laquelle le recrutement sans concours est ouvert.

Les autres modifications

L'article 3 du décret du 2 août 2005 qui détermine les dispositions du décret du 15 février 1988 applicables aux bénéficiaires du PACTE fait l'objet d'une nouvelle rédaction afin de rapprocher leur situation de celle des agents contractuels de droit commun.

Pour l'octroi du congé de grave maladie, il est désormais distingué selon que l'agent remplit ou non la condition de trois années de services :

- si l'agent ne remplit pas cette condition, il peut bénéficier d'un congé de grave maladie pour une durée maximale de dix-huit mois. Il conserve un plein traitement pendant une durée de six mois, et bénéficie d'un demi-traitement pendant les douze mois suivants,
- si l'agent justifie de trois ans de services, comme antérieurement, il peut prétendre à un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. Il bénéficie d'un plein traitement pendant douze mois. Celui-ci est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

Un nouvel article 4-1 permet désormais aux agents de bénéficier d'un congé sans rémunération pour raison de famille dans la limite de quinze jours par an, accordé sous réserve des nécessités du service.

Par ailleurs, s'agissant du nombre de personnes que le tuteur peut encadrer, l'article 11 du décret est modifié afin de préciser que ce dernier ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat, au titre du PACTE ou de tout autre dispositif, à l'égard de plus de deux agents.

On relèvera également que les articles 17 et 18 du décret, relatifs respectivement au licenciement pendant certaines périodes de congés et à la suspension en cas de faute grave commise par l'agent, sont abrogés.

Enfin, un nouvel article 20-1 prévoit qu'un bilan des recrutements au titre du PACTE est présenté annuellement devant le comité technique compétent. Ce bilan devra notamment indiquer le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail. ■

Références

Textes

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

Collaborateur de cabinet Collectivités territoriales Remboursement

Décret n° 2017-1692 du 14 décembre 2017 relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateur de cabinet

(NOR : INTB1728174D)

JO, n° 293, 16 décembre 2017, texte n° 3.- 2 p.

Ce décret met en œuvre les dispositions relatives à l'interdiction de l'emploi par les autorités territoriales, en qualité de collaborateur de cabinet, de certains membres de leur famille, prévue par la loi organique n° 2017-1338 et la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique. La violation de cette interdiction est punie d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende et entraîne la cessation de plein droit du contrat, mais également impose le remboursement par l'autorité territoriale des sommes illégalement versées. Le décret met en œuvre cette disposition et précise le calcul des sommes à rembourser ainsi que le mode de recouvrement. Les charges concernées comprennent les rémunérations brutes perçues par le collaborateur de cabinet concerné ainsi que les cotisations sociales et les contributions versées par la collectivité ou l'institution pendant toute la période où ce collaborateur a été illégalement employé. L'acte de cessation du contrat du collaborateur précise le montant total de ces charges. Le remboursement s'effectue de la part des autorités mentionnées aux 1^{er} et 2^o du II de l'article 1^{er} à la caisse du comptable de la collectivité territoriale et de la part des autorités mentionnées aux 3^o et 4^o du II de l'article 1^{er} à la caisse du comptable de l'institution. Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Voir aussi les IAJ de décembre 2017, p. 24-27

Conservateur du patrimoine Fonction publique de l'État RIFSEEP

Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

(NOR : MICB1725552A)

JO, n° 291, 14 décembre 2017, texte n° 34.- 2 p.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est applicable au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication à compter du 1^{er} janvier 2017. Deux tableaux publient les plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) selon le groupe de fonctions ainsi qu'au regard du bénéficiaire d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Un troisième tableau publie les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise mentionnés à l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État en fonction du grade. Un dernier tableau indique les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir selon le groupe de fonctions. L'arrêté du 30 mai 2000 fixant les catégories et le nombre des bénéficiaires de l'indemnité de sujétions spéciales attribuée à certains conservateurs généraux du patrimoine et

conservateurs du patrimoine en fonctions au ministère chargé de la défense, l'arrêté du 26 décembre 2000 fixant les catégories, le nombre de bénéficiaires et les taux des indemnités de sujétions spéciales attribuées à certains conservateurs du patrimoine et conservateurs généraux du patrimoine relevant du ministère chargé de la culture et l'arrêté du 26 décembre 2000 fixant les taux de l'indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine sont abrogés.

Contribution exceptionnelle de solidarité

Rémunération

Fonction publique

Décret n° 2017-1747 du 22 décembre 2017 fixant les modalités de liquidation du Fonds de solidarité

(NOR : MTRD1727443D)

JO, n° 300, 24 décembre 2017, texte n° 30.- 2 p.

Ce décret détermine les modalités de liquidation du Fonds de solidarité, qui recouvre la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) prélevée sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents publics, qui est supprimée à partir de 2018. Le décret précise les missions et les pouvoirs du liquidateur nommé à cet effet et fixe la période de liquidation à six mois, en prévoyant toutefois la possibilité de prolonger cette période de liquidation dans le cas où l'ensemble des opérations de liquidation ne seraient pas achevées. Il confère au directeur du Fonds de solidarité le pouvoir de transaction jusqu'à la dissolution de l'établissement. Enfin, il abroge le décret constitutif du Fonds de solidarité au 1^{er} janvier 2018 et procède aux modifications rendues nécessaires du code du travail.

Corruption

Droit d'alerte

Loi sapin

Avis relatif aux recommandations de l'Agence française anticorruption destinées à aider les personnes morales de droit public et de droit privé à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme

(NOR : CPAZ1735744V)

JO, n° 298, 22 décembre 2017, texte n° 176.- 36 p.

Aux termes de l'article 3-2° de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, l'Agence française anticorruption (AFA) élabore des recommandations destinées à aider les personnes morales de droit public et de droit privé à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds

publics et de favoritisme. Ces délits désignés dans cet avis sous le terme générique « corruption » sont définis par l'AFA. Cette dernière s'inspire des meilleurs standards internationaux pour élaborer ce référentiel qui complète le dispositif mis en place par la loi du 9 décembre 2016 susmentionnée et constitue à ce titre le référentiel anti-corruption français. Les recommandations sont destinées à l'ensemble des personnes morales de droit privé ou de droit public, quels que soient leur taille, leur forme sociale, leur secteur d'activité, leur chiffre d'affaires ou l'importance de leurs effectifs. Préalablement ouvertes à la consultation publique, les recommandations de l'AFA seront, conformément à l'article 3-2° de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, régulièrement mises à jour. En application de la loi du 9 décembre 2016, les recommandations de l'AFA font l'objet d'un avis publié au Journal officiel mais elles sont dépourvues de force obligatoire et ne créent pas d'obligation juridique. L'AFA définit et met à disposition des organisations des éléments leur permettant de déterminer leur programme de conformité anti-corruption, dans le cadre de leur stratégie de gestion des risques, notamment d'atteinte à leur réputation ou à leur valeur économique. Un chapitre est consacré au dispositif d'alerte interne et à son articulation possible avec le dispositif légal applicable aux lanceurs d'alerte.

Ce texte contient en annexe :

- Présentation synthétique des dispositions relatives aux lanceurs d'alerte
- Procédure d'évaluation des tiers
- Les procédures de contrôles comptables, outils de prévention et de détection de la corruption
- Le dispositif de formation aux risques de corruption
- Dispositif de contrôle interne et d'évaluation
- Précisions à l'attention des acteurs publics.

CSFPT

Projet de texte

Catégorie A

Séance du CSFPT du 20 décembre 2017

Communiqué de presse du CSFPT du 20 décembre 2017

La séance a débuté par la présentation et le vote du projet de rapport intitulé « Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale ». Ce projet de rapport a fait l'objet d'un vote favorable unanime des suffrages exprimés. Les débats ont ensuite porté sur l'examen des textes inscrits à l'ordre du jour. Le premier texte est un projet de décret relatif aux conditions de rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale. Ce texte a reçu un avis défavorable unanime (- 1 abstention) de la part des

membres du CSFPT. Le second texte est un projet de décret modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce texte a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT.

CSG

Cotisation de sécurité sociale

Fonction publique

Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière

(NOR : CPAS1731249D)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 126.- 3 p.

Suite à la mise en place d'une indemnité compensatoire de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) dans la fonction publique, le gouvernement a décidé de réduire le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires et aux agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière. Au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2018, son taux est ainsi fixé à 9,88 %, soit un niveau inférieur de 1,62 point au niveau en vigueur précédemment. Cette baisse est réalisée afin de tenir compte du coût pour les employeurs de ces fonctionnaires et de ces agents, des mesures salariales participant à la compensation de l'effet de la hausse de la contribution sociale généralisée.

CSG

Fonction publique territoriale

Rémunération

Note d'information relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2018

(NOR : INTB173365J)

Circulaire.legifrance.gouv, décembre 2017.- 5 p.

Afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la CSG au 1^{er} janvier 2018, le gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1 % et la création d'une indemnité compensatrice. Un amendement au projet de loi de finances pour 2018 a été déposé au Parlement afin de rendre obligatoire le versement de cette indemnité compensatrice par les employeurs publics. Ces derniers bénéficieront, en contrepartie, dès le 1^{er} janvier 2018, d'une compensation globale du coût de cette indemnité par une

baisse du taux de cotisation employeur maladie des agents affiliés à la CNRACL. Bien que la loi de finances pour 2018 ne soit pas encore définitivement votée, les ministres de l'intérieur et de l'action et des comptes publics, procèdent à la diffusion de cette note afin de présenter les modalités de calcul et de permettre aux collectivités territoriales de mettre en œuvre cette nouvelle indemnité le plus rapidement possible, sous réserve de la publication des textes. L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 pour l'ensemble des agents publics, à l'exception des agents sous statut de droit privé. La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702 %. Sont ensuite déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent au titre de la contribution exceptionnelle de solidarité, la cotisation salariale d'assurance maladie et la contribution salariale d'assurance chômage. Le résultat obtenu est multiplié par 1,1053 %. Pour les agents recrutés, nommés ou réintégrés au cours de l'année 2017, la rémunération de référence sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète. Pour les agents qui réintègrent ou qui intègrent la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2018, la compensation est calculée de manière forfaitaire, par application d'un pourcentage à la première rémunération brute, assujettie à la CSG et servie au titre d'un mois complet. L'assiette de la rémunération brute servant de calcul à l'indemnité compensatrice est composée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale. Le décret prévoit enfin une réévaluation du montant de l'indemnité lors de la paye du mois de janvier 2019, dans le seul cas où la rémunération annuelle 2018 est supérieure à celle de 2017.

CSG

Indemnité compensatrice

Fonction publique

Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

(NOR : CPAF1726817D)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 125.- 3 p.

Ce décret institue une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique et définit les modalités de calcul et de versement de cette indemnité compensatrice. Il s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats de l'ordre judiciaire. Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Déontologie

Déclaration d'intérêt

Vie politique

Décret n° 2017-1679 du 13 décembre 2017 relatif aux déclarations d'intérêts et d'activités établies par les députés, les sénateurs et les représentants français au Parlement européen

(NOR : JUSC1732864D)

JO, n° 291, 14 décembre 2017, texte n° 12.- 2 p.

Ce décret précise les informations qui doivent être incluses dans la déclaration d'intérêts et d'activités des membres du Parlement et des représentants français au Parlement européen au titre des participations directes ou indirectes qui confèrent le contrôle d'une société, d'une entreprise ou d'un organisme dont l'activité consiste principalement dans la fourniture de prestations de conseil. Le présent décret est pris pour l'application des articles 6 et 20 de la loi organique n° 2017-1338 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique et des articles 31 et 33 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique et modifie le décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Données personnelles

CNIL

Compte personnel d'activité

Décret n° 2017-1877 du 29 décembre 2017 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité des agents des trois fonctions publiques, de différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat et de certains salariés

(NOR : MTRD1728155D)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 108.- 3 p.

Ce décret a pour objet de déterminer les modalités de mise en place des traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à la gestion du compte personnel d'activité des agents publics et des personnels des établissements des réseaux des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et de l'industrie, et des chambres de métiers et de l'artisanat, ainsi que des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise afin de permettre d'alimenter leur compte personnel de formation. Le décret est notamment pris en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Les articles R. 5151-1 à R. 5151-10 et les articles R. 6323-12 à R. 6323-21 du code du travail sont applicables aux agents publics. Dans le cadre des finalités définies à l'article

R. 6323-14 et dans la limite des informations nécessaires, le traitement peut en outre être alimenté en vue de la reconstitution des droits individuels à la formation acquis par les agents publics au 31 décembre 2016 par les traitements automatisés suivants : les données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime de retraite additionnel de la fonction publique mentionné à l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime des ouvriers des établissements industriels de l'État régi par le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État et aux données collectées par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Fonction publique de l'État

Visioconférence

Concours

Épreuve orale

Décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État

(NOR : CPAF1723699D)

JO, n° 300, 24 décembre 2017, texte n° 32.- 2 p.

Ce décret précise les modalités d'utilisation de la visioconférence pour les épreuves orales, auditions et entretiens de recrutement dans la fonction publique de l'État ainsi que pour les réunions de délibération des jurys, comités et commissions de sélection. La tenue à distance des épreuves, auditions et entretiens permet de répondre aux besoins spécifiques de certains candidats en raison de leur situation géographique ou de leur situation personnelle. Par ailleurs, les membres des jurys, comités et commissions de sélection peuvent participer à des réunions de délibération par le biais de la visioconférence. Le décret entre en vigueur le 1^{er} mars 2018.

Arrêté du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État

(NOR : CPAF1723700A)

JO, n° 300, 24 décembre 2017, texte n° 45.- 2 p.

En application du décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État et notamment son article 8, cet arrêté définit les conditions d'utilisation de la visioconférence dans le cadre des épreuves orales, auditions ou entretiens pour le recrutement des agents de la fonction publique de

l'État et des délibérations des jurys, comités et commissions de sélection. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mars 2018.

GIPA Fonction publique

Note de gestion du 7 décembre 2017 relative à la mise en œuvre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de l'année 2017

(NOR : TREK1734578N)

Circulaire.legifrance.gouv, décembre 2017.- 6 p.

Les dispositions du décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié instituant la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) prorogent cette mesure et fixent la période de référence à prendre en compte. Les modalités ainsi que les conditions d'application demeurent inchangées et conformes à celles définies par la note de gestion ministérielle du 1^{er} juin 2012. Ce dispositif résulte de la comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par les agents et l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans. Une indemnité individuelle est ainsi versée aux agents dès lors que l'augmentation du traitement indiciaire effectivement perçu par les agents au terme de la période de référence a évolué moins vite que le taux de l'inflation. La présente note précise les éléments de calcul à prendre en compte au titre de l'année 2017 ainsi que la procédure de mise en œuvre.

Impôt sur le revenu Retenue à la source Déclaration sociale nominative

Décret n° 2017-1676 du 7 décembre 2017 relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévue au 1^o du 2 de l'article 204 A du code général des impôts

(NOR : CPAE1722352D)

JO, n° 287, 9 décembre 2017, texte n° 33.- 2 p.

Ce décret modifie le dispositif d'entrée en vigueur du prélèvement à la source prévu à l'article 6 du décret n° 2017-866 du 9 mai 2017 relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévue au 1^o du 2 de l'article 204 A du code général des impôts en raison du report de la date d'entrée en vigueur du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019. Il modifie également le dispositif d'entrée en vigueur de l'article 10 du décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales qui prévoit les adaptations du bulletin de salaire suite à la mise en œuvre du prélèvement à la source. Par ailleurs, le décret prévoit

l'obligation de dépôt mensuel des déclarations dites « PASRAU », y compris lorsque le tiers collecteur n'a pas versé de sommes au cours du mois précédent. Le décret prévoit également la remise d'un certificat de conformité aux personnes ayant déposé des déclarations « PASRAU ». Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Intérêt légal Taux d'intérêt

Arrêté du 28 décembre 2017 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal

(NOR : ECOT1735567A)

JO, n° 304, 30 décembre 2017, texte n°79.- 1 p.

Cet arrêté fixe les taux de l'intérêt légal, pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, d'une part, et pour tous les autres cas, d'autre part, selon les modalités de calcul définies à l'article D. 313-1-A du code monétaire et financier. Les taux figurant dans le présent arrêté seront applicables au 1^{er} janvier 2018. Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, le taux est à 3,73 % et pour tous les autres cas à 0,89 %.

Ircantec

Arrêté du 12 juillet 2017 modifiant l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970

(NOR : SSAS1720568A)

JO, n° 298, 22 décembre 2017, texte n° 40.- 2 p.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaires des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

Ircantec Gouvernance Conflit d'intérêts Placement financier

Décret n° 2017-1704 du 18 décembre 2017 modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

(NOR : SSAS1720555D)

JO, n° 295, 19 décembre 2017, Texte n° 11.- 2 p.

Ce décret qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018, rend applicable à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) les règles de gouvernance et de prévention des conflits d'intérêts auxquels sont soumis les régimes de retraite qui ont en charge la gestion de leurs placements.

Loi de financement de la sécurité sociale

CSG

Maladie professionnelle

Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

(NOR : CPAX1725580L)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 1.- 75 p.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 supprime complètement les cotisations salariales d'assurance maladie et d'assurance chômage, en contrepartie d'une augmentation de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG). L'article 8 de la loi prévoit que le taux de la CSG passe à 9,2 % contre 7,5 % auparavant, soit + 1,7 %. Cette mesure procurera un gain de pouvoir d'achat de 1,45 % de la rémunération brute pour la plus grande majorité des salariés. L'article 44 de la loi modifie la date de début d'indemnisation des victimes de maladie professionnelle. Est ainsi assimilée à la date de l'accident, la date de la première constatation médicale de la maladie et, lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de deux années la déclaration de maladie professionnelle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 461-5 du code de la sécurité sociale. Enfin, la date de revalorisation des pensions de retraites est unifiée (article 41).

Loi de finances rectificative

Impôt sur le revenu

Retenue à la source

CNFPT

Loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017

(NOR : CPAX1730321L)

JO, n° 303, 29 décembre 2017, texte n° 1.- 67 p.

Le III de l'article 11 de la loi n° 2017-1775 de finances rectificative pour 2017 modifie l'article 60 de la loi n° 2016-1917 de finances pour 2017 et prévoit des mesures de simplification et de précision destinées à consolider la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2019, du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu. Une phase de préfiguration du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est instaurée à compter du mois de septembre 2018 et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la réforme. L'article 20 introduit une modification à l'article 244 *quater* C du code général des impôts et prévoit que les établissements publics, les collectivités territoriales et

les organismes sans but lucratif peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des rémunérations qu'ils versent à leurs salariés affectés à des activités lucratives et ce à compter du 1^{er} janvier 2018. L'article 78 modifie les deux derniers alinéas de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Cette modification a pour objet de sécuriser et de simplifier le recouvrement des différentes cotisations de nature fiscale dues par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ces dispositions conduisent à en transférer le recouvrement à l'Union de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales (URSSAF), selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général. Une convention conclue entre le Centre national de la fonction publique territoriale et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale fixe les modalités de reversement par cette dernière des sommes recouvrées, les modalités de transmission des informations mentionnées à l'avant-dernier alinéa ainsi que les frais de gestion et de recouvrement applicables.

Observations du Gouvernement sur la seconde loi de finances rectificative pour 2017

(NOR : CSCL1736500X)

JO, n° 303, 29 décembre 2017, texte n° 4.- 2 p.

Les observations du gouvernement concernent principalement l'article 11 de la loi n° 2017-1775 de finances rectificative pour 2017 ayant pour objet la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, pour les revenus perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019. L'article 11 de la loi précitée apporte diverses modifications destinées notamment à en simplifier la mise en œuvre pour les collecteurs que sont les entreprises et à aménager, de manière non substantielle, le régime de l'année de transition pour les contribuables.

Loi de finances

Fonction publique

Jour de carence

CSG

Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

(NOR : CPAX1723900L)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 2.- 134 p.

L'article 99 de la loi de finances pour 2018 rappelle le taux de versement transport des communes de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, qui est fixé à 2,33 % pour l'année 2018, à 2,54 % pour l'année 2019, à 2,74 % pour l'année 2020 et sera porté à 2,95 % à compter du 1^{er} janvier 2021. L'article 113 de la loi précise qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, les agents publics civils et les militaires

perçoivent une indemnité compensatrice tenant compte de la hausse du taux de la contribution sociale généralisée, prévue à l'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie ainsi que de la baisse ou de la suppression de la contribution salariale d'assurance chômage, en application du même article 8 de la loi précitée. Le report de douze mois des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation, à compter du 1^{er} janvier 2018, des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) des fonctionnaires civils, des militaires, des magistrats et des fonctionnaires est précisé à l'article 114 de la loi de finances pour 2018. L'article 115 instaure un jour de carence pour les agents publics et précise les situations dans lesquelles ce jour de carence ne s'applique pas. L'allocation versée aux agents publics atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante peut être cumulée avec une pension militaire d'invalidité (article 134 modifiant l'article 146 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016).

Nomenclature budgétaire

M 14

Comptabilité publique

Arrêté du 18 décembre 2017 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif

(NOR : INTB1730545A)

JO, n° 297, 21 décembre 2017, texte n° 3. - 9 p.

Cet arrêté vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif, en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre. Cette instruction budgétaire et comptable modifiée par le présent arrêté peut être consultée sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

Nomenclature budgétaire

M 22

Comptabilité publique

Établissement médico-social

Arrêté du 19 décembre 2017 relatif au plan comptable M. 22 applicable aux établissements et services publics sociaux et médico-sociaux

(NOR : SSAA1732769A)

JO, n° 303, 29 décembre 2017, texte n° 51.- 42 p.

Le présent arrêté fait évoluer au 1^{er} janvier 2018 le plan comptable applicable aux établissements et services publics sociaux et médico-sociaux. L'ensemble de ce plan comptable figure en annexe de cet arrêté. Il abroge parallèlement les dispositions de l'arrêté du 22 décembre 2016 précédemment applicables.

Nomenclature budgétaire

M 52

Comptabilité publique

Arrêté du 18 décembre 2017 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 52 des départements et de leurs établissements publics administratifs

(NOR : INTB1730546A)

JO, n° 298, 22 décembre 2017, texte n° 11.- 5 p.

Cet arrêté vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable M52 en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du plan de comptes, et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre. Cette instruction budgétaire et comptable modifiée par le présent arrêté peut être consultée, dans sa version issue de cette modification, sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

Nomenclature budgétaire

M 57

Comptabilité publique

Métropole

Arrêté du 18 décembre 2017 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 57 applicable aux collectivités territoriales uniques, aux métropoles et à leurs établissements publics administratifs

(NOR : INTB1730547A)

JO, n° 298, 22 décembre 2017, texte n° 12.- 37 p.

Cet arrêté vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable M. 57 applicable aux collectivités territoriales uniques, aux métropoles et à leurs établissements publics administratifs, en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour les exercices budgétaires ouverts à compter de cette date. L'instruction budgétaire et comptable modifiée par le présent arrêté peut être consultée, dans sa version issue de cette modification, sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

Nomenclature budgétaire

M 61

Comptabilité publique

SDIS

Arrêté du 18 décembre 2017 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 61 des services départementaux d'incendie et de secours

(NOR : INTB1730548A)

JO, n° 298, 22 décembre 2017, texte n° 13.- 4 p.

Cet arrêté vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable M. 61 applicable aux services départementaux d'incendie et de secours, en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour les exercices budgétaires ouverts à compter de cette date. L'instruction budgétaire et comptable modifiée par le présent arrêté peut être consultée, dans sa version issue de cette modification, sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

Nomenclature budgétaire

M 71

Comptabilité publique

Région

Arrêté du 18 décembre 2017 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 71 applicable aux régions

(NOR : INTB1730549A)

JO, n° 298, 22 décembre 2017, texte n° 14.- 6 p.

Cet arrêté vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable M. 71 applicable aux régions, en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour les exercices budgétaires ouverts à compter de cette date. L'instruction budgétaire et comptable modifiée par le présent arrêté peut être consultée, dans sa version issue de cette modification, sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

Nomenclature budgétaire

M 832

Comptabilité publique

Centre de gestion

Arrêté du 18 décembre 2017 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1730552A)

JO, n° 298, 22 décembre 2017, texte n° 15.- 3 p.

Cet arrêté actualise l'instruction budgétaire et comptable M. 832 applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment la mise à jour du plan de comptes, et vise à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour les exercices budgétaires ouverts à compter de cette date. Cette instruction budgétaire et comptable modifiée par le présent arrêté peut être consultée, dans sa version issue de cette modification, sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

Pension de retraite

Compte d'affectation spéciale pensions

Collectivités territoriales

Circulaire relative à la communication des taux de contributions employeurs au CAS Pensions pour 2018

(NOR : CPAB1734425C)

Circulaire.legifrance.gouv, décembre 2017.- 1 p.

Les quatre taux de contributions employeurs au compte d'affectation spéciale "Pensions" (CAS Pensions) seront stables entre 2017 et 2018, conservant les niveaux fixés par le décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012. La contribution aux charges de pension versée par les collectivités, organismes, offices ou établissements de l'État, au titre des fonctionnaires civils de l'État et des militaires qu'ils emploient en propre ou par voie de détachement est fixée à 74,28 %.

Plafond de sécurité sociale

Arrêté du 5 décembre 2017 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018

(NOR : SSAS1733749A)

JO, n° 287, 9 décembre 2017, texte n° 13.- 2 p.

Pour l'année 2018, la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 311 euros et la valeur journalière à 182 euros.

Circulaire interministérielle n° DSS-5B-5D-2017-351 du 19 décembre 2017 relative au calcul du plafond de la sécurité sociale et au fait générateur des cotisations de sécurité sociale

(NOR : SSAS1736122C)

Circulaire.legifrance.gouv, décembre 2017.- 15 p.

La Direction de la sécurité sociale apporte des précisions sur les règles d'exigibilité des cotisations sociales et sur celles portant sur les taux et plafonds de sécurité sociale applicables à la paie, issues des décrets n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative et n° 2017-858 du 9 mai 2017

relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales du 21 novembre 2016 et du 9 mai 2017. Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2018, les rémunérations seront soumises aux taux de cotisations et aux plafonds applicables à la période d'emploi, c'est-à-dire à la période de travail au titre de laquelle cette rémunération est versée.

PPCR

Grille indiciaire

Rémunération

Fonction publique territoriale

Décret n° 2017-1709 du 13 décembre 2017 portant modification du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

(NOR : CPAF1729327D)

JO n° 296, 20 décembre 2017, texte n° 45. - 2 p.

Ce décret traduit le report d'un an de l'entrée en vigueur du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » pour les montants des traitements et soldes annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle. L'article 6 du décret du 24 octobre 1985 dans sa rédaction issue de l'article 4 du décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017 applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 est remplacé et un tableau vient préciser les traitements et soldes annuels bruts correspondant à chacun des groupes hors échelle soumis à retenue pour pension à compter du 1^{er} janvier 2019. Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière

(NOR : CPAF1730291D)

JO, n° 299, 23 décembre 2017, texte n° 62. - 18 p.

Ce décret procède au report de douze mois des mesures de revalorisations indiciaires prévues, à compter du 1^{er} janvier 2018, 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. Il procède également au report de la deuxième phase du dispositif de transfert primes/points prévue pour les fonctionnaires relevant de certains corps et cadres d'emplois de catégorie A ou de même niveau. Ainsi, l'article 3 du décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » est modifié comme suit : les mots « 2017 » sont remplacés par les mots « À compter de 2017 » et les mots « À compter de 2018 » sont remplacés par les mots « À compter de

2019 ». Le titre III du décret concerne les dispositions relatives à la fonction publique territoriale et liste les différents décrets portant échelonnement indiciaire modifiés.

Voir aussi Statut commenté, p. 2

PPCR

Rémunération

Avancement d'échelon

Avancement de grade

Fonction publique territoriale

Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers

(NOR : CPAF1730289D)

JO, n° 299, 23 décembre 2017, texte n° 61. - 11 p.

Ce décret procède au report de douze mois des mesures statutaires prévues, à compter du 1^{er} janvier 2018 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. À ce titre, les mesures de création de corps et de cadres d'emplois, de grades et d'échelons ainsi que les dispositions modifiant les règles de classement et de reclassement des fonctionnaires civils seront mises en œuvre douze mois après les dates mentionnées au sein des textes réglementaires publiés avant l'entrée en vigueur de ce texte. Le titre II du décret concerne plus particulièrement les dispositions modifiant divers statuts de la fonction publique territoriale et liste l'ensemble des textes réglementaires concernés. Ainsi, dans les dispositions générales, il est précisé que le décret n° 2016-717 du 30 mai 2016 relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale est modifié. Le chapitre II concerne les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois de catégorie A et modifie les décrets suivants : 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° 2016-1880 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-364 du 1^{er} avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnel, décret n° 2017-310 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du

patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux, décret n° 2017-545 du 13 avril 2017 modifiant le décret n° 92-853 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues territoriaux, décret n° 2017-556 du 14 avril 2017 portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales, décret n° 2017-901 du 3 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, décret n° 2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-855 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales, décret n° 2017-1399 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique. Le chapitre III a pour objet les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois de catégorie B de la fonction publique territoriale et modifie les décrets suivants : décret n° 92-843 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, décret n° 95-31 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, décret n° 2013-262 du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Le chapitre IV concerne les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale et modifie le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Relation administration usagers

Administration électronique

Décret n° 2017-1728 du 21 décembre 2017 relatif au procédé électronique prévu à l'article L. 112-15 du code des relations entre le public et l'administration

(NOR : PRMJ1636988D)

JO, n° 299, 23 décembre 2017, texte n° 1.- 2 p.

Ce décret pris pour l'application de l'article L. 112-15 du code des relations entre le public et l'administration, dans sa rédaction résultant du III de l'article 93 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique définit les modalités de mise en œuvre du procédé électronique pouvant se substituer à la lettre recommandée

dans les relations entre le public et l'administration. En effet, l'article L. 112-15 du code des relations entre le public et l'administration prévoit la possibilité pour le public, dès lors qu'il est tenu d'adresser un document à une administration par lettre recommandée, de recourir au téléservice prévu par l'article L. 112-9 ou, lorsque l'administration lui offre cette possibilité, à un envoi recommandé électronique au sens de l'article L. 100 du code des postes et des communications électroniques ou au procédé électronique, accepté par cette administration, permettant de désigner l'expéditeur et d'établir si le document lui a été remis. Lorsque l'administration est tenue de notifier un document au public par lettre recommandée, elle peut recourir, dès lors que la personne y a consenti, à un envoi recommandé électronique au sens du même article L. 100, ou à un procédé électronique permettant de désigner l'expéditeur, de garantir l'identité du destinataire et d'établir si le document a été remis. Ce décret fixe les modalités de mise en œuvre des procédés électroniques susmentionnés, notamment les règles de sécurité qu'ils devront respecter, les conditions d'information du public, du recueil de son consentement et les effets de la consultation ou l'absence de consultation, par le public, des documents qui leur sont adressés au moyen des procédés précités.

Rémunération

Saisie

Barème

Décret n° 2017-1854 du 29 décembre 2017 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

(NOR : JUSC1732411D)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 57. - 1 p.

Les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2 du code du travail, sont modifiées à compter du 1^{er} janvier 2018.

Sapeur-pompier professionnel

Grille indiciaire

Cadre d'emplois

PPCR

Décret n° 2017-1793 du 28 décembre 2017 modifiant plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1718219D)

JO, n° 304, 30 décembre 2017, texte n° 6.- 5 p.

Ce décret procède à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique au bénéfice des membres du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels. Ainsi, le décret

instaure une durée unique d'avancement d'échelon au 1^{er} janvier 2017. Le texte prévoit, conformément à l'article L. 412-1 du code de la recherche, l'octroi d'une bonification d'ancienneté de deux ans pour les médecins et pharmaciens et les capitaines recrutés par la voie du concours externe d'accès aux cadres d'emplois et qui ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat. Par ailleurs, le décret prend en compte le changement intervenu dans le classement des services départementaux d'incendie et de secours en trois catégories A, B et C, au lieu de cinq auparavant, pour l'accès à certains échelons et pour l'exercice de certaines fonctions. L'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens est en outre élargi à l'exercice de certaines fonctions. Enfin, ce décret précise les conditions de nomination des officiers du cadre d'emplois des cadres de santé et des grades de médecin et pharmacien hors classe et de classe exceptionnelle de sapeurs-pompiers professionnels. Les dispositions de l'article 2, en tant qu'elles concernent le I de l'article 8 du décret du 20 septembre 2016 précité, des articles 3 et 4, du 1^o de l'article 5 et des articles 6, 7 et 8 s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2017. Les autres dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret.

Décret n° 2017-1797 du 28 décembre 2017 modifiant le décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1718220D)

JO, n° 304, 30 décembre 2017 2016, texte n° 10.- 3 p.

Ce décret fixe l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels pour tenir compte du transfert primes/points, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Ce texte s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

**Sapeur-pompier volontaire
Prestation de fidélisation et de reconnaissance**

Arrêté du 27 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 4 août 2017 fixant le taux de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires

(NOR : INTE1734223A)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 39.- 2 p.

Le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2017 est fixé comme suit : 472,04 euros pour au moins 20 années de service, 944,07 euros pour au moins 25 années de service, 1 416,11 euros pour au moins 30 années de service et 1 888,13 euros pour au moins

35 années de service. Le présent arrêté entre en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant sa publication.

**Sécurité sociale
Cotisation de sécurité sociale
Régime général**

Décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régimes de sécurité sociale

(NOR : CPAS1732212D)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n° 127.- 5 p.

Ce décret modifie les taux des cotisations de la branche maladie, maternité, invalidité et décès du régime général, les cotisations de la branche accidents du travail et maladies professionnelles étant réduites dans les mêmes proportions. Il adapte également, en conséquence de ces évolutions, les coefficients pris en compte dans le calcul de la réduction générale de cotisations et contributions sociales dues par les employeurs au titre des assurés concernés. Le texte s'applique aux cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2018, à l'exception des troisième, quatrième et cinquième alinéas du VI de l'article 1^{er} qui s'appliquent aux périodes d'acquisition de droits à congés postérieures au 1^{er} avril 2018 .

SMIC

Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance

(NOR : MTRX1735634D)

JO, n° 297, 21 décembre 2017, texte n° 47. - 2 p.

Ce décret porte, à compter du 1^{er} janvier 2018, le montant du SMIC brut horaire à 9, 88 euros, soit 1 498, 47 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. L'augmentation est de 1, 23 %. En outre, le minimum garanti s'établit à 3, 57 euros au 1^{er} janvier 2018.

Tarifcation

Taux

Accident du travail

Maladie professionnelle

Arrêté du 30 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2018

(NOR : SSAS1733524A)

JO, n° 305, 31 décembre 2017, texte n°97. - 10 p.

Les taux collectifs des risques accidents du travail-maladies professionnelles sont fixés par cet arrêté. Le tableau consacré aux activités de service comprend, notamment, celles exercées par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs établissements publics médico-sociaux. Le taux commun est établi à 1,60.

URSSAF Contrôle

Arrêté du 20 décembre 2017 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale pour les organismes en

charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales au 1^{er} janvier 2018

(NOR : CPAS1736060A)

JO, n° 300, 27 décembre 2017, texte n° 54.- 11 p.

Cet arrêté met à jour de la charte du cotisant contrôlé remise aux personnes contrôlées par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de sécurité sociale. Le présent arrêté correspond à la mise à jour du modèle applicable à compter du 1^{er} janvier 2018. ■



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

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

www.ci8929394.fr

Pour s'abonner à BIP ou pour tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@ci8929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne

Références

Documents parlementaires

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

Agent de police municipale Détachement Formation

Question écrite n° 00664 du 27 juillet 2017 relative à la formation des policiers municipaux

JO Sénat, 19 octobre 2017.- p. 3244

M. Louis-Jean de Nicolaÿ attire l'attention de M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur, sur le fait que les militaires issus du corps de la gendarmerie nationale doivent suivre une formation initiale préalable à leur titularisation dans le cadre d'emplois des agents de police municipale selon les mêmes modalités que celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce cadre d'emplois. Selon lui, la durée de cette formation reste étonnamment longue eu égard à leur métier de départ, dont les prérogatives et les champs de compétences ne diffèrent pas radicalement et impacte négativement les finances des collectivités territoriales dans la mesure où ces dernières continuent de rémunérer les agents pendant leur période de formation. La réponse ministérielle précise que compte tenu de la spécificité des missions des policiers municipaux, le législateur a entendu soumettre l'ensemble de ceux qui les exercent à un dispositif particulier de formation. Cette formation doit permettre aux agents détachés, notamment ceux bénéficiant d'une expérience dans la police ou la gendarmerie, de connaître leur nouvel environnement professionnel et les missions du cadre d'emplois. Ainsi, ils doivent acquérir une connaissance du fonctionnement institutionnel de la police municipale, des pouvoirs de police du maire et des conditions de l'exercice des missions spécifiques qui leur seront dévolues. Il convient de préciser que le champ de compétences confié aux élus locaux en matière de police est très différent de celui dont disposent, au niveau de l'État, la police et gendarmerie nationales. Le contenu de cette formation tient compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent préalablement à son recrutement, en application de l'article 2 du décret n° 94-933 du 25 octobre 1994 relatif à l'organisation de la formation initiale d'application pour les agents du cadre d'emplois des agents de police municipale. Il n'est pas envisagé de modifier la réglementation

relative à la formation des policiers municipaux en introduisant un régime dérogatoire pour les fonctionnaires détachés ou anciens fonctionnaires issus de la gendarmerie ou de la police nationale.

Commission administrative paritaire Entretien professionnel Fonction publique territoriale

Question écrite n° 01173 du 7 septembre 2017 relative à la notification du compte rendu de l'entretien professionnel des fonctionnaires territoriaux

JO Sénat, 30 novembre 2017.- p. 3767

M. Jean Louis Masson souhaite connaître la conséquence du fait qu'une collectivité ne notifie pas le compte rendu de l'entretien professionnel à un agent dans le délai de quinze jours prévu par le 4 de l'article 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Le 4 de l'article 6 du décret n° 2014-1526 précité précise que le compte rendu de l'entretien est notifié dans un délai maximum de quinze jours au fonctionnaire, qui, le cas échéant, le complète par ses observations pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. L'article 7 de ce même décret prévoit que le fonctionnaire peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien dans un délai de quinze jours francs suivant la notification au fonctionnaire du compte rendu. L'autorité territoriale notifie sa réponse également dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision. De plus, les commissions administratives paritaires (CAP) peuvent, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable adressé une demande de révision à l'autorité territoriale, proposer à celle-ci la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Les CAP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision. Une notification tardive a pour effet de décaler le point de départ des délais de procédure prévus à l'article 7 du

décret n° 2014-1526 précité. Cette instance étant aussi compétente pour prendre en compte l'appréciation de la valeur professionnelle des agents telle qu'elle résulte des compte rendus définitifs, dans le cadre de la promotion interne ou de l'avancement de grade, s'il était démontré que l'agent a été pénalisé à raison de ce retard, la responsabilité de la collectivité pourrait, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, être engagée.

Fonction publique territoriale Protection fonctionnelle

Question écrite n° 00462 du 13 juillet 2017 relative à l'autorité compétente pour une demande de protection fonctionnelle

JO Sénat, 9 novembre 2017.- p. 3499

M. Jean Louis Masson demande au ministre de l'intérieur de lui préciser qui est compétent pour statuer sur une demande de protection fonctionnelle présentée par un fonctionnaire territorial. La réponse ministérielle précise que jusqu'à une date récente, il paraissait possible de considérer au regard de la jurisprudence que le conseil municipal, organe délibérant de la commune, est seul compétent pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle. Cette réponse est à reconsidérer au regard du jugement du tribunal administratif de Montreuil du 17 novembre 2015, n° 1501441, 1501443, qui considère que le maire, en application de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales est seul compétent, en tant que chef des services municipaux, pour refuser ou accorder à un agent placé sous son autorité le bénéfice de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. À ce titre, il annule pour incompétence de l'auteur de l'acte les délibérations accordant la protection fonctionnelle aux agents concernés.

Fonction publique territoriale Régime indemnitaire RIFSEEP

Question écrite n° 703 du 15 août 2017 relative aux difficultés de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire de la fonction publique

JO, Assemblée nationale, 28 novembre 2017. - p.5874

M. Hervé Pellois questionne M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les différentes interprétations quant au montant du plafonnement du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les collectivités territoriales. Certaines d'entre elles ont en effet fixé un plafonnement à zéro, or ce plafonnement est contesté par les services préfectoraux. La réponse ministérielle précise qu'au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts. C'est cette seule disposition législative qui s'impose aux collectivités territoriales et non le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'État. Dès lors que les arrêtés interministériels pris pour mettre en œuvre le RIFSEEP dans la fonction publique de l'État prévoient tous un montant maximal de CIA pour chaque groupe de fonctions, en sus du montant prévu pour l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), les employeurs territoriaux sont également tenus de le prévoir. Cependant, ils sont libres de le fixer dans la limite du plafond global des deux parts définies pour le corps équivalent de la fonction publique de l'État, ce qui peut leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas. L'attribution du CIA demeure facultative à titre individuel, puisque liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Relation administration usagers Simplification administrative

Projet de loi pour un État au service d'une société de confiance / Présenté au nom de M. Edouard Philippe, Premier ministre, par M. Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics

Document de l'Assemblée nationale, n° 424, 27 novembre 2017.- 312 p.

L'article 1^{er} du projet de loi approuve la stratégie nationale d'orientation de l'action publique dont les objectifs à 2022 sont détaillés en annexe. Celle-ci comprend deux volets que sont l'évolution vers une administration de conseil et de service ainsi qu'une action publique modernisée, simplifiée et plus efficace : autonomie et protection des agents publics, développement de la médiation, formation des agents publics à l'évolution des missions, contraintes horaires d'ouverture, etc. Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent à sa mise en œuvre. Le droit à l'erreur ainsi qu'un droit au contrôle et à son opposabilité sont introduits dans le code des relations entre le public et l'administration. Une personne ayant méconnu une règle applicable à sa situation ne peut faire l'objet de la part de l'administration d'une sanction si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invitée à le faire. Toute personne peut demander à faire l'objet d'un contrôle prévu par la loi ou la réglementation et peut en opposer les conclusions expresses (article 2). Les instructions et circulaires sont réputées abrogées si elles n'ont pas été publiées et toute personne peut s'en prévaloir si elles sont publiées sur des sites internet précisés par décret (article 9 modifiant et complétant l'article L. 312-2 du code susvisé). Tout usager peut obtenir,

préalablement à l'exercice d'une activité, une information sur l'existence et le contenu des règles la régissant. L'administration saisie délivre un certificat d'information sur l'ensemble des règles qu'elle a mission d'appliquer. Toute information incomplète ou erronée du certificat, à l'origine d'un préjudice pour le titulaire de celui-ci, engage la responsabilité de l'administration (article 12). À titre expérimental et pour une durée de quatre ans, les administrations de l'État ainsi que les collectivités territoriales qui en font la demande peuvent mettre en place, pour des procédures et des dispositifs déterminés, un

référé unique à même de faire traiter des demandes qui lui sont adressées pour l'ensemble des services concernés (article 15). Sont dispensées de la signature de leur auteur les décisions administratives relatives à la gestion de leurs agents produites par les administrations sous forme électronique, quelles que soient les modalités de notification aux intéressés (article 22 modifiant l'article L. 212-2 du même code). L'article 27 consacre la jurisprudence « Danthony » sur les effets de vices de procédure et abroge l'article 70 de la loi n° 2001-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit. ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

Sujets corrigés
Guides pratiques des épreuves écrites et orales
Vraies copies de candidats
Conseils du jury



Filières : administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, animation, sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

Références

Jurisprudence

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

Accès aux documents administratifs

Document communicable

Vie privée

Risque d'atteinte à la vie privée que comporte la communication d'un document administratif

Conseil d'État, 8 novembre 2017, Association spirituelle de l'Église de Scientologie Celebrity Centre, req. n° 375704

Le risque d'atteinte à la vie privée que comporte la communication d'un document administratif s'apprécie au regard du seul contenu du document et non de l'usage que souhaite en faire le demandeur. Les motifs pour lesquels une personne demande la communication d'un document sont ainsi sans incidence sur sa communicabilité.

Accident de service

Indemnisation

Collectivités territoriales

Indemnisation d'un accident de service survenu dans une collectivité pour laquelle un agent travaillait précédemment

Conseil d'État, 24 novembre 2017, Syndicat mixte pour l'étude et le traitement des ordures ménagères de l'Eure, req n° 397227

La collectivité qui emploie un agent est tenue de lui verser les traitements qui lui sont dus. Cependant, en cas de rechute consécutive à un accident de service survenu dans la collectivité pour laquelle l'agent travaillait précédemment, la collectivité peut, par une action récursoire, demander le remboursement des traitements liés à cette rechute à la collectivité employeur lors de l'accident. Ce remboursement ne concerne toutefois que les traitements versés au titre de la période raisonnablement nécessaire pour permettre la reprise de l'agent, son reclassement ou sa mise à la retraite.

Communication du dossier

Dossier individuel

Mutation

Communication de son dossier individuel par un agent dans le cadre d'une procédure de déplacement d'office

Conseil d'État, 8 novembre 2017, La Poste, req. n° 402103

Dans le cadre d'une procédure de déplacement d'office, l'agent est considéré comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier individuel s'il a été informé au préalable par l'administration de son intention de le muter dans l'intérêt du service, alors même que le lieu de sa nouvelle affectation ne lui a pas été indiqué.

Épreuve de concours

Personne handicapée

Fonction publique territoriale

Mesures d'adaptation aux concours pour les candidats atteints d'un handicap

Conseil d'État, 24 novembre 2017, M. B., req n° 399324

Des dérogations aux règles normales de déroulement des épreuves d'un examen professionnel doivent être prévues afin de compenser le handicap d'un candidat. Il appartient au juge administratif de contrôler les conditions dans lesquelles ces dérogations, qui doivent être adaptées à la nature et à la technicité des épreuves compte tenu des besoins exprimés par les candidats, ont été mises en œuvre par le jury.

Pension de retraite

Liquidation

Décompte final des trimestres liquidables dans le cadre de la liquidation d'une pension de retraite

Conseil d'État, 25 octobre 2017, Ministre des finances et des comptes publics, req. n° 396425

Dans le cadre de la liquidation d'une pension de retraite, le décompte final des trimestres liquidables est effectué sur la base de jours calendaires et non en mois ou en parties de trimestre. Une durée de service égale ou supérieure à quarante-cinq jours calendaires doit donc être prise en compte comme un trimestre liquidable supplémentaire.

Pension de retraite

Recours

Allocation temporaire d'invalidité

Recours d'un agent public portant sur la liquidation d'une allocation temporaire d'invalidité

Conseil d'État, 23 octobre 2017, n° 412285

Le recours d'un agent public portant sur la liquidation d'une allocation temporaire d'invalidité avant liquidation de sa pension de retraite doit être regardé comme un litige « en matière de pensions » relevant de l'article R. 811-1 du code de justice administrative. Le jugement est rendu en premier et dernier ressort par le tribunal administratif.

Radiation des cadres

Abandon de poste

Congé maladie

Aptitude physique

Arrêt maladie injustifié d'un agent après le constat par le comité médical de son aptitude à reprendre son service

Conseil d'État, 16 octobre 2017, Nièvre Habitat-Office public de l'habitat de la Nièvre, req. n° 409577

Au terme d'un congé de maladie, lorsque le comité médical a constaté l'aptitude de l'agent à reprendre son service, un nouvel arrêt maladie n'apportant pas d'éléments nouveaux ne peut justifier son absence à la date prévue de reprise. Cette absence est ainsi susceptible de donner lieu à une radiation des cadres pour abandon de poste.

Sapeur-pompier professionnel

Reclassement professionnel

Pension de retraite

Congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension accordé à un sapeur-pompier professionnel

Conseil d'État, 8 novembre 2017, M. A., req. n° 402951

Le congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension est accordé au sapeur-pompier professionnel lorsqu'aucune proposition de reclassement ne lui a été faite dans le délai de deux mois suivant sa demande de congé, alors même qu'il n'a pas saisi préalablement l'administration d'une demande de reclassement. ■

Références

Presse et livres

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

Agent contractuel Commission consultative paritaire Conseil de discipline Fonction publique territoriale

Les commissions consultatives paritaires : une pierre supplémentaire à l'édifice « statutaire » des agents contractuels

Actualité juridique - Collectivités territoriales, n° 11, novembre 2017.- pp. 548-550

Cet article présente la composition, l'organisation et les différentes compétences des commissions consultatives paritaires (CCP). Ces dernières devront être mises en place à la fin de l'année 2018, à l'issue des prochaines élections générales aux instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale. Les règles applicables aux commissions administratives paritaires sont applicables respectivement aux commissions consultatives paritaires sous réserve des dispositions spécifiques fixées par le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Les compétences des CCP concernent à la fois la carrière des agents contractuels ainsi que, plus spécifiquement, la discipline qui leur est applicable.

Agent contractuel Contrat à durée indéterminée Fonction publique territoriale

Les agents contractuels territoriaux bénéficiant de CDI : un substitut aux fonctionnaires statutaires ?

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 11, novembre 2017.- pp. 540-543

Cet article analyse la situation actuelle des agents contractuels en contrat à durée indéterminé (CDI) à travers trois thèmes qui posent la question de la comparabilité de leur « statut » avec celui des fonctionnaires titulaires, la liberté de recrutement d'agents contractuels en CDI, le déroulement de leurs parcours professionnel et la sécurité de l'emploi. Concernant le premier point, l'auteur de l'article, note une multiplication législative et jurisprudentielle des

dérogations permettant le recrutement direct d'agents contractuels en CDI. Pour le second thème, il précise que sans pouvoir parler d'un droit à un déroulement de carrière, aucun principe général du droit n'imposant de faire bénéficier les agents publics non titulaires de règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires, les textes réglementaires ont posé progressivement un cadre réglementaire contraignant venant limiter la liberté contractuelle des parties, notamment dans le domaine de la rémunération. L'objectif de réduire la précarité des agents contractuels s'observe dans la tendance récente de la jurisprudence à faire bénéficier les agents en CDI d'une certaine forme de sécurité de l'emploi. En conclusion, l'auteur de l'article précise que l'évolution du cadre légal et jurisprudentiel fait des agents en CDI des agents quasi statutaires.

Agent contractuel Licenciement Discipline Fonction publique territoriale

Licenciement disciplinaire des agents contractuels de droit public

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 11, novembre 2017.- pp. 544-547

Cet article rappelle les règles applicables en matière de licenciement disciplinaire des agents contractuels de droit public. L'auteur de l'article note que les agents contractuels sont soumis aux mêmes obligations que celles qui s'imposent aux fonctionnaires. Il décrit ensuite la procédure de licenciement à respecter par les employeurs territoriaux et les évolutions qui vont intervenir dans le cadre de l'instauration des commissions consultatives paritaires relatives aux agents contractuels.

Agent contractuel Licenciement Fonction publique territoriale

Licenciements non disciplinaires des agents contractuels de droit public

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 11, novembre 2017.- pp. 551-554

L'auteur de l'article analyse les causes de la décision de licenciement non disciplinaire d'un agent contractuel. Il distingue les causes intrinsèques et les causes extrinsèques à l'agent public territorial. Dans les deux cas l'autorité territoriale doit respecter le formalisme prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Les causes intrinsèques du licenciement de l'agent public contractuel sont liées à la personne même de l'agent public contractuel, comme l'incompétence, l'insuffisance professionnelle ou l'inaptitude physique. Les causes extrinsèques sont plus nombreuses et ne sont pas prévues de façon exhaustive par la réglementation applicable aux agents contractuels de droit public. L'auteur recense les motifs suivants : motifs réglementaires, recrutement illégal, suppression de l'emploi, obligation de reclassement, réorganisation du service. Enfin, l'auteur détaille également la procédure à suivre pour réaliser ce type de licenciement.

Agent contractuel Reclassement Fonction publique territoriale

Reclassement de l'agent contractuel : l'obligation et le droit

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 11, novembre 2017.- pp. 554-558

Deux procédures visent à organiser le reclassement de l'agent contractuel, en application du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Le reclassement de l'agent contractuel intervient lorsqu'il se trouve en situation d'inaptitude physique définitive à occuper son emploi ou lorsque son licenciement est envisagé dans les quatre premières hypothèses visées à l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. L'auteur de l'article présente le champ d'application de l'obligation de reclassement au regard de la nature du contrat d'emploi et de la nature du licenciement mis en œuvre. Il décrit ensuite la procédure de reclassement à suivre et présente quelques exemples de contentieux relatifs au reclassement des agents contractuels.

Agent de police municipale Armement Formation

Des policiers municipaux plus armés, mais mieux formés

La Gazette des communes, n°45, du 27 novembre au 4 décembre 2017.- pp. 34-40

La France compte plus de 21 600 policiers municipaux, un chiffre en augmentation de 3 % par rapport à 2015. L'évolution du contexte sécuritaire et l'implication croissante des collectivités dans le cadre du plan Vigipirate entraînent un essor de l'armement. Ainsi, la moitié d'entre eux devrait être dotée d'armes à feu cette année. La publication du décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016 relatif aux conventions locales de sûreté des transports collectifs et aux conditions d'armement des agents de police municipale, des gardes champêtres et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP, autorise les policiers municipaux à porter des pistolets semi-automatiques 9 mm, de même calibre que ceux de leurs collègues nationaux. Ces évolutions impliquent une préparation adaptée, notamment une formation à l'armement qui est strictement encadrée par le CNFPT. Les débats sur l'armement des policiers municipaux restent sensibles dans un contexte où l'irresponsabilité pénale accordée aux policiers nationaux faisant un usage absolument nécessaire et strictement proportionné de leur arme face à des tueurs de masse n'a pas été accordée aux policiers municipaux.

Aménagement du temps de travail Durée du travail Fonction publique territoriale

Les nouvelles temporalités territoriales, conséquences pour les managers et les agents

Paris : Mutuelle nationale territoriale (MNT), 2017.- 116 p. (Les cahiers de l'observatoire)

L'évolution des rythmes de vie et de travail se concrétise d'abord dans les territoires. Les collectivités y apportent des réponses à travers leur offre de services publics. Ces adaptations aux nouvelles temporalités de la société et aux nouvelles exigences de l'usager, imposent de créer de nouveaux outils de service public. Mais ces nouveaux dispositifs doivent prendre en compte, le bien-être au travail des agents, préoccupation forte des managers territoriaux, dans une approche à la fois de santé au travail mais aussi d'efficacité et d'efficience de l'action publique locale. Dans un contexte fortement marqué par le débat sur le temps de travail des agents territoriaux, et alors que divers rapports traitent la question de l'organisation statutaire et managériale du temps de travail dans les collectivités territoriales, la présente étude a fait

le choix de décentrer et d'élargir le regard. Elle analyse les effets de la transformation des rythmes sociaux sur les territoires et les réponses apportées par les élus, les managers et les agents des services publics locaux. Par l'analyse de pratiques innovantes et d'entretiens avec des interlocuteurs variés (élus, managers, agents, organisations syndicales, usagers...), l'étude montre la façon dont les managers repensent les modalités d'organisation et de gestion interne de leur administration.

Assurance chômage Allocation chômage

Assurance chômage : le détail du document d'orientation

Liaisons sociales, n° 17470, 18 décembre 2017.- 2 p.

Cet article présente le document d'orientation de la réforme de l'assurance chômage présenté aux partenaires sociaux le 14 décembre 2017. Ce court document de cadrage de quatre pages rappelle les cinq chantiers à mener et détaille le champ de négociation laissé aux partenaires sociaux. Le gouvernement souhaite créer un nouveau droit à l'assurance chômage en faveur des salariés démissionnaires, en allant plus loin que ce qui existe actuellement et pour les travailleurs indépendants. Les partenaires sociaux sont également invités à proposer de nouvelles mesures permettant de «lutter efficacement contre le travail précaire et la permittence». L'évolution du financement de l'assurance chômage portée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, qui prévoit notamment la suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage en deux temps (1,45 point au 1^{er} janvier 2018, puis 0,95 point au 1^{er} octobre 2018) en contrepartie d'une hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG), implique, pour le gouvernement, une évolution de la gouvernance du régime.

Centre de gestion Bourse de l'emploi Statistique

Baromètre de l'emploi public : un besoin de policiers municipaux en hausse de 73 % sur un an

Gazette.fr, 27 novembre 2017. - 4 p.

Cet article présente les principaux résultats du baromètre des bourses de l'emploi public local, que La Gazette publie, en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Au troisième trimestre 2017, ce sont près de 19 310 postes qui ont été publiés sur les bourses de l'emploi des centres de gestion, soit plus de 28,8 % par rapport à l'année passée. La famille éducation et animation est la plus représentée des familles de métiers, au troisième trimestre 2017, avec

près de 2 880 annonces publiées. Cette famille de métier est portée par les postes d'animateurs enfance-jeunesse (71 % sont à temps non complet) et ceux d'animateurs éducatifs (77 % à temps non complets), toujours très recherchés par les collectivités à cette époque de l'année. En parallèle, les métiers liés à l'infrastructure ont connu la plus importante progression par rapport au troisième trimestre 2016, environ 52 %. Cette hausse s'explique notamment par des transferts de compétences vers les intercommunalités. La variation de plus de 48 % dans la famille de métiers ressources humaines trouve également sa raison dans les différents transferts de compétences régis par la réforme territoriale. Concernant uniquement le temps complet, en revanche, c'est le poste de policier municipal qui a été le plus proposé au troisième trimestre 2017. 453 annonces ont été publiées, soit une hausse de 73 % par rapport à l'année 2016. Par ailleurs, on remarque une autre augmentation continue depuis la fin de l'année 2015, celle des postes proposés de travailleurs sociaux dans les départements. Les demandes de ces derniers ont crû de 64 % entre le troisième trimestre 2016 et le troisième trimestre 2017.

Code du travail Droit de retrait

Les modalités d'exercice du droit de retrait

Liaisons sociales : le dossier pratique n° 217, 1^{er} décembre 2017.- 5 p.

Le salarié peut, selon les termes de l'article L. 4131-1 du Code du travail, se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cet article revient sur les conditions et les modalités d'utilisation du droit de retrait. Les mesures que doit prendre l'employeur dans cette situation et les sanctions applicables si le droit de retrait n'est pas justifié sont également détaillées.

Compte personnel de formation Compte personnel d'activité Compte d'engagement citoyen

Le compte personnel de formation : guide de mise en œuvre du CPF des agents publics de l'État

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFF, 2017.- 58 p. (Outils de la GRH)

Depuis janvier 2017, les agents publics bénéficient d'un compte personnel d'activité (CPA) qui s'articule autour du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC). Garant de droits qui présentent la particularité d'être universels et portables, ce compte a pour objet de permettre à tous les agents publics de suivre une formation dans le but de mettre en œuvre un

projet d'évolution professionnelle. Il permet la prise en compte de certaines situations en reconnaissant des droits complémentaires en vue de faciliter l'accès à la qualification pour les agents les moins diplômés ou d'aider à la mise en œuvre de projets de reconversion pour prévenir l'inaptitude physique. Un droit à l'accompagnement personnalisé a également été reconnu aux agents publics afin de favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés, au sein de la fonction publique, mais aussi vers le secteur privé. Ce guide s'adresse en priorité aux services de la fonction publique de l'État impliqués dans le déploiement du CPF, il en rappelle les principaux enjeux, notamment ceux liés à l'universalité et à la portabilité des droits qui s'y rattachent et précise ses modalités d'application pour les employeurs de l'État, notamment celles liées aux formations éligibles, à l'examen des demandes ou encore à l'accompagnement personnalisé.

Contentieux administratif

Médiation

Fonction publique

Convention cadre nationale relative à la mise en œuvre de la médiation dans les litiges administratifs entre le Conseil d'État et Conseil national des barreaux

Dossier de presse / Conseil d'État. - 2017.- 20 p.

La médiation en tant que mode alternatif de règlement des litiges, a connu un essor récent avec la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle et le décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif. La loi du 18 novembre 2016 précitée prévoit la mise en place, à titre expérimental, pour une durée de 4 ans, d'une médiation préalable obligatoire pour les contentieux de la fonction publique et les contentieux sociaux, dans certains territoires. Ce nouveau cadre législatif et réglementaire a conduit le Conseil d'État et le Conseil national des barreaux à la signature d'une convention qui doit permettre de développer la médiation, dans le respect de procédures de qualité et uniformisées sur l'ensemble du territoire national. Ce document propose une définition de la médiation, présente la méthode de développement de la médiation prévue dans la convention et précise les compétences nécessaires à la fonction de médiateur.

Cotisation de sécurité sociale

Bulletin de paie

CSG

Cotisations et contributions sociales : taux au 1^{er} janvier 2018 : principaux changements à anticiper

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 223, 11 décembre 2017.- 3 p.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, adopté le 4 décembre 2017, de manière définitive,

acte une hausse de la CSG en contrepartie de la suppression progressive des cotisations salariales maladie et chômage. Ce dossier fait le point sur les principaux changements modifiant la paie, pour l'année 2018. Un décret à paraître doit acter la suppression de la part salariale de la cotisation d'assurance maladie, fixée à 0,75 % par l'article D. 242-3 du Code de la sécurité sociale, au 1^{er} janvier 2018, afin de compenser la hausse de la CSG qui interviendra à cette date en application du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2018. La contribution sociale généralisée (CSG) augmentera donc de 1,7 point, sauf en cas de censure du Conseil constitutionnel, pour passer de 7,5 % à 9,2 % sur les revenus d'activité, dont 6,8 % déductibles de l'impôt sur le revenu. L'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale sera modifié en ce sens. Il n'y a pas de changement pour le taux de la contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal), contribution qui s'impose à tous les employeurs selon l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale. En 2018, son taux reste inchangé à 0,10 % sur la part des rémunérations limitées au plafond de la sécurité sociale (3 311 euros) pour les employeurs occupant moins de 20 salariés et 0,50 % sur la totalité des rémunérations pour les employeurs occupant 20 salariés ou plus. Le taux de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) demeure inchangé à 0,5 % au 1^{er} janvier 2018.

Cotisation de sécurité sociale

Plafond de sécurité sociale

Plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2018 : 3 311 euros/mois

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 222, 8 décembre 2017.- 3 p.

Ce dossier présente les principales incidences du relèvement du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2018 sur les cotisations de sécurité sociale.

CSFPT

Catégorie A

Carrière

Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale

Séance Plénière du 20 décembre 2017/ Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale.- 2017.- 117 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CFSPT) formule une série de propositions pour améliorer la situation des agents de catégorie A des collectivités territoriales. Le groupe de travail s'est attaché à étudier les questions de recrutement et de qualification, la situation statutaire des agents de catégorie A, leurs besoins de formation, les aspects concernant l'égalité professionnelle et la mobilité au regard des récentes évolutions

réglementaires, l'environnement professionnel des cadres A, notamment l'impact du numérique dans leur travail mais aussi les évolutions nécessaires de la gestion des organisations et du personnel. 168 000 agents répartis en 24 cadres d'emplois appartiennent à la catégorie A de la fonction publique territoriale. Les rapporteurs notent au titre des problématiques principales, la question du déroulement des carrières et des rémunérations. Selon eux, plus que les autres, ces agents ont vu leur pouvoir d'achat réduit au cours des dernières années, alors que, dans le même temps, leurs missions et leurs responsabilités ont augmenté sensiblement. Les agents sont d'autant plus en manque de reconnaissance qu'ils sont très qualifiés, ainsi 70 % des candidats aux concours d'attaché territorial ont un diplôme de niveau bac plus 5. Les rapporteurs soulignent également la limitation des perspectives de carrière des fonctionnaires de catégorie A qui ne va pas au-delà de dix ou quinze ans, en raison notamment d'une absence de porosité des différents versants de la fonction publique. L'instance recommande de favoriser la mobilité des fonctionnaires entre les collectivités et les universités. Par ailleurs, est soulevée la question de l'harmonisation des conditions d'avancement de grade et de promotion interne qui n'existe pas entre les filières. Concernant les rémunérations, les auteurs du rapport préconisent, sans en donner les détails, d'établir une grille indiciaire de référence pour tous les cadres d'emplois de catégorie A avec des indices équivalents de début et de fin de carrière et de mettre en place une communication lisible sur les régimes indemnitaires parfois inégaux et leurs conditions d'attribution. Enfin, le rapport revient sur la problématique du recrutement des agents de catégorie A et la pleine reconnaissance de leurs qualifications.

Déontologie

Droit d'alerte

Lanceur d'alerte

Statut du lanceur d'alerte et procédure de signalement

Liaisons sociales : le dossier pratique n° 220, 6 décembre 2017.- 6 p.

La loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016 a institué un statut pour les lanceurs d'alerte et imposé de nouvelles obligations aux entreprises comme celle de mettre en place des canaux internes de signalement. Ces obligations, dont les modalités ont été précisées par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Cet article rappelle la définition légale du lanceur d'alerte : le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général. Le lanceur d'alerte

doit avoir eu personnellement connaissance des faits allégués et doit agir de manière désintéressée et de bonne foi. Les moyens de protection du lanceur d'alerte ainsi que la procédure de signalement à respecter sont détaillés. Le statut protecteur dont bénéficie le lanceur d'alerte n'empêche pas l'engagement de sa responsabilité en cas de signalement abusif. Sa responsabilité civile pourra être mise en jeu sur la base de l'article 1240 du code civil (responsabilité du fait personnel) et sa responsabilité pénale sur le fondement de l'article 226-10 du code pénal (dénonciation calomnieuse). Les administrations de l'État, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les EPCI à fiscalité propre dont elles sont membres, les départements et les régions, sont assujettis à l'obligation de mise en place de procédures de recueil des signalements, selon des modalités spécifiques sur certains points définis à l'article 8, III de la loi Sapin II. La loi a prévu de faire du Défenseur des droits un point d'entrée alternatif du signalement de l'alerte. Ainsi, toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.

Déontologie

Fonction publique

Prise illégale d'intérêts

Déontologie : appliquer le cadre normatif actuel avant de penser à légiférer

Gazette.fr, 5 décembre 2017. - 4 p.

Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, était auditionné le 5 décembre 2017 à l'Assemblée nationale par les membres de la mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts. Jean-Marc Sauvé a ébauché un bilan des dispositifs actuellement en œuvre pour encadrer les potentiels conflits d'intérêts entre secteur public et secteur privé et notamment le contrôle du pantouflage des agents publics. Il a rappelé que la France a le cadre normatif le plus strict des pays de l'OCDE sur la question de la déontologie des agents publics et a précisé que ce corpus législatif et réglementaire complet et exigeant doit être appliqué et évalué avant d'envisager de prendre de nouvelles normes. Cependant, il souhaite voir évoluer les cadres législatif et réglementaire en ce qui concerne le passage dans le secteur public de personnes ayant précédemment exercé des fonctions privées. Jean-Marc Sauvé estime en effet qu'un mécanisme législatif complémentaire du dispositif de délit de pantouflage serait nécessaire car n'y a pas de règles en la matière. Enfin, il est enfin revenu sur l'épineuse question de l'articulation entre la Commission de déontologie de la fonction publique et la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Élections professionnelles

Commission administrative paritaire

Commission consultative paritaire

Élections professionnelles : branle-bas de combat

La Gazette des communes, n°46, du 4 au 10 décembre 2017.- pp. 24-26

Cet article fait le point sur la préparation des élections professionnelles qui se tiendront le 6 décembre 2018. Ministère, employeurs et organisations syndicales se réunissent régulièrement afin de fixer le cadre juridique de ces élections professionnelles. Le 6 décembre 2018, les agents voteront pour les CT et CAP et les agents contractuels de plus de 6 mois pour les commissions consultatives paritaires (CCP). Les résultats détermineront la représentation du Conseil commun de la fonction publique et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Finances locales

Collectivités territoriales

Contrat

Finances locales : contrats Etat-collectivités sur les dépenses : les propositions de la mission Richard-Bur

Localtis, 28 novembre 2017. - 6 p.

Cet article présente les principales conclusions de la mission sur les finances locales conduite par Alain Richard et Dominique Bur. Dans leur rapport intermédiaire sur « les enjeux de maîtrise de la dépense locale et des charges résultant des normes », ils fournissent un mode d'emploi complet des contrats voulus par l'exécutif pour maîtriser la progression des dépenses locales. Plusieurs des recommandations visent à inciter les collectivités à s'engager dans la démarche contractuelle, l'une d'elle consiste à réserver des dotations d'investissement aux collectivités signataires. Les experts prônent également la création de dotations d'investissement pour les départements et les régions. Avant que la collectivité signataire d'un contrat ne bénéficie du surcroît de dotations promis par l'État, elle aura négocié avec le préfet l'objectif de dépenses contenu dans ce contrat. Cette phase permettrait de tenir compte de certaines spécificités des collectivités. Pour les collectivités qui refuseront de signer un contrat, l'objectif de dépense fixé par le projet de loi de programmation des finances publiques s'appliquera, sans aucune modulation possible. La mission recommande par ailleurs à l'exécutif de poursuivre la lutte contre l'excès de normes. Ils recommandent au gouvernement de durcir la règle que le Premier ministre a fixée, selon laquelle lorsqu'une norme est créée, deux anciennes normes doivent être supprimées, ou à tout le moins simplifiées. Certaines des normes les plus coûteuses se trouvent dans le champ de la fonction publique territoriale. Afin de rendre le poids de ces dépenses plus soutenable, la mission préconise

d'associer encore davantage les associations d'élus aux discussions précédant les décisions dans ce domaine et imaginent un engagement du gouvernement à compenser intégralement ou au moins à prendre en compte dans la trajectoire d'évolution des dépenses de fonctionnement toute mesure catégorielle ou mesure générale, comme le relèvement du point d'indice, ayant une incidence financière pour les collectivités employeuses. Enfin, les rapporteurs proposent à l'exécutif de lancer un « chantier » ayant pour but d'assouplir certaines règles qui régissent la fonction publique territoriale, notamment en matière indemnitaire ou de recours aux contrats de droit public.

Fonction publique territoriale

Gestion des ressources humaines

Discrimination

Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale : 9 fiches pratiques

Défenseur des droits.- Paris : Défenseur des droits, 2017.- 155 p.

Jacques Toubon, Défenseur des droits rappelle que la fonction publique est gouvernée par le principe d'égalité. Néanmoins, l'existence de concours et d'un statut qui ont vocation à garantir l'égalité de traitement entre les agents ne suffit pas à prémunir la fonction publique de toute situation discriminatoire, aussi bien à l'embauche que dans le déroulement de carrière. Ce guide pratique recense des outils destinés aux élus, aux services de ressources humaines, et plus généralement aux membres de la fonction publique territoriale pour les accompagner dans la prévention, la correction et la sanction des discriminations et du harcèlement dans les pratiques de gestion des ressources humaines. S'appuyant sur le cadre juridique et jurisprudentiel existant, cet outil s'articule autour de 9 fiches pratiques rédigées à partir de décisions du Défenseur des droits et d'exemples de bonnes pratiques empruntées à différentes collectivités territoriales ayant accompagné la réalisation de cette publication. Cet outil et ces fiches pratiques sont conçus comme autant de points d'appui et d'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leur volonté d'agir en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations et le harcèlement.

Fonction publique territoriale

PPCR

Rémunération

Quelles sont les modalités du report d'une année de la mise en œuvre des mesures PPCR ?

Site internet collectivités locales.gouv.fr, décembre 2017.- 1 p.

La décision de décaler de douze mois la mise en œuvre des mesures statutaires et judiciaires prévues à compter du 1^{er} janvier 2018 dans le cadre du protocole relatif aux

parcours professionnels, carrières et rémunération et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) se traduit dans la fonction publique territoriale, par différentes modifications. Au niveau statutaire : report du 1^{er} février 2018 au 1^{er} février 2019 du passage en catégorie A des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE), report du 1^{er} janvier 2020 au 1^{er} janvier 2021 de la création d'un échelon supplémentaire et report du 1^{er} janvier 2020 au 1^{er} janvier 2021 de la modification du nombre d'échelons des grades de commandant et de lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels. Concernant les catégories C, la modification concerne le 12^e échelon des grades dotés de l'échelle de rémunération C1 et pour les catégories A les grades et échelons suivants : 8^e échelon des psychologues hors classe et des professeurs d'enseignement artistique hors classe, 9^e échelon des ingénieurs principaux et des commandants de sapeurs-pompiers professionnels, 10^e échelon des administrateurs, des attachés principaux, des attachés principaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires principaux, des conseillers principaux des activités physiques et sportives et des sages-femmes hors classe, 11^e échelon des ingénieurs en chef. Au niveau indiciaire et indemnitaire, report d'une année des revalorisations indiciaires prévues de 2018 à 2021 et report du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2019 de la seconde partie du transfert « primes/points » prévu pour la catégorie A. Concernant le cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels qui n'a pas encore, à ce jour, été revalorisé en application du protocole PPCR, les décrets modifiant le statut particulier et la grille indiciaire intégreront d'emblée les nouvelles dates d'effet des mesures de revalorisation. La revalorisation au 1^{er} janvier 2017 prévue par le protocole sera appliquée rétroactivement à cette date.

Fonction publique

CCFP

Protection sociale

Olivier Dussopt précise les chantiers prioritaires de son ministère : compte rendu de la séance plénière du conseil commun de la fonction publique, du 19 décembre 2017

Localtis, 19 décembre 2017. - 3 p.

Lors de la séance plénière du Conseil commun de la fonction publique, du 19 décembre 2017, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt a présenté l'agenda social 2018 de la fonction publique. Le développement de la protection sociale complémentaire dans les trois fonctions publiques est une priorité du gouvernement. Une concertation sur ce sujet sera mise en place au printemps 2018 et sera précédée de la réalisation par trois inspections de l'État d'un état des lieux des volets «santé et prévoyance». Olivier

Dussopt souhaite également que soit fait un bilan de l'application du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Un cycle de concertations sur la gestion des compétences et des différents âges de la vie dans la fonction publique sera également lancé au cours du premier semestre 2018. Concernant la revalorisation des frais de déplacement et de mission, décidée lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le secrétaire d'État s'est engagé à ce que les modalités d'application puissent être examinées dès le mois de janvier 2018. Il a, par ailleurs, rappelé qu'il conduira, dans le cadre de la conférence nationale des territoires et en lien avec le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, une concertation relative à la modernisation de la fonction publique territoriale. Lors de cette séance plénière, le Conseil commun de la fonction publique a émis un avis favorable à deux projets de textes s'appliquant aux collectivités territoriales. Un premier projet de décret limite à quatre sessions consécutives la durée du mandat des membres de jurys et des comités de sélection. Le deuxième projet de décret charge le service statistique du ministère de la Fonction publique de constituer une base de données sur les concours des trois versants de la fonction publique. Cette base de données sera alimentée par les autorités organisatrices des recrutements.

Fonction publique

Concours

Données personnelles

Concours : une enquête pour lutter contre les discriminations dans l'accès à la fonction publique

La Gazette.fr, 20 décembre 2017. - 2 p.

Cet article présente le projet de décret examiné au Conseil commun de la fonction publique le mardi 19 décembre 2017 et qui prévoit des outils pour appréhender les profils des personnes qui souhaitent entrer dans la fonction publique. Ce projet de texte, pris en application de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, organise, à compter du 1^{er} janvier 2020, la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats, par toutes les voies de concours. Il prévoit qu'une base de données, intitulée « base concours », gérée par le gouvernement, sera alimentée grâce aux informations recueillies par les autorités organisatrices des concours des trois versants de la fonction publique lors de l'inscription des candidats. Outre les indications habituelles, les candidats devront désormais, si le texte est bien publié en l'état, renseigner les informations suivantes : la nationalité de naissance et le cas échéant l'autre nationalité, le diplôme obtenu le plus élevé et sa nature ou son objet et, le cas échéant la nature ou l'objet du deuxième diplôme requis par des dispositions réglementaires, la situation de famille et le nombre d'enfants, la situation

professionnelle, la catégorie socioprofessionnelle principale de chacun des deux parents ou tuteurs, actuelle ou correspondant à leur dernière activité professionnelle, l'appartenance de chacun des deux parents ou tuteurs à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique, le lieu de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs, la nationalité de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs. Le projet de texte précise également que toutes ces données seront archivées, entre cinq à six ans après la publication des listes des recrutés, dans un espace électronique sécurisé créé sur le réseau du service statistique du ministère en charge de la fonction publique.

Fonction publique Déontologie Cumul d'emplois

Commission de déontologie de la fonction publique : accès des agents publics au secteur privé

Rapport d'activité 2016 au Premier ministre / Ministère de l'action et des comptes publics.- 2017. - 167 p.

Ce rapport d'activité est le dixième et dernier présenté par la Commission de déontologie de la fonction publique sur le fondement des dispositions de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. Le présent rapport concerne par construction des dossiers antérieurs à l'entrée en application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions concernant la commission de déontologie sont évoquées en conclusion. Pour l'année 2016, le nombre de saisines a augmenté de 13,5 %. Dans une certaine mesure, cette augmentation peut être liée au fait que les agents et les administrations ont anticipé l'application du nouveau régime juridique, rendant obligatoire la saisine préalable de la commission pour tout départ dans le privé et non plus seulement pour les seuls agents placés dans leurs fonctions en situation de contrôler des entreprises, de contribuer à la conclusion de contrats avec des entreprises ou de donner des avis sur des décisions relatives à des opérations réalisées par des entreprises. Concernant la fonction publique territoriale, l'année 2016 est marquée par une augmentation d'environ 26 % des saisines par rapport à l'année 2015. Les demandes de cumul d'activités représentent la part la plus importante des dossiers examinés par la commission, environ 63 %/ La part des agents de catégorie C représente 57 % des demandes en 2016. On constate une relative stabilité des demandes d'agents titulaires de la catégorie B, qui représentent 16,64 % du total des saisines, ainsi que des demandes émanant d'agents titulaires de la catégorie A, 16,72 % de l'ensemble des demandes. Les avis de compatibilité sous réserve s'élèvent à 44,11 %, pour la fonction publique territoriale. Une réserve permet d'autoriser un projet professionnel dès lors qu'il n'est pas

mis en œuvre dans des conditions où il pourrait compromettre le fonctionnement normal, la neutralité ou l'indépendance du service auquel appartenait jusqu'alors l'agent intéressé, ou auquel il appartient toujours dans le cas du cumul.

Fonction publique Effectif Rémunération

L'actualité de la fonction publique : décembre 2017

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 28, 18 décembre 2017.- 8 p.

Cet article revient sur l'actualité juridique de la fonction publique durant les trois derniers mois.

Au sommaire :

PLF 2018 : des mesures pour compenser la hausse de la CSG,

La garantie individuelle du pouvoir d'achat est reconduite pour 2017,

Orange : les fonctionnaires disposeront d'un régime « frais de santé » dès janvier 2018,

L'emploi public a légèrement augmenté entre 2014 et 2015.

Fonction publique Fonction publique territoriale Effectif

L'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2016

INSEE – premiers résultats - Informations rapides, n° 328, 18 décembre 2017.- 2 p.

Fin 2016, la fonction publique emploie 5,67 millions de salariés y compris les bénéficiaires de contrats aidés, soit 20 400 agents de plus qu'un an auparavant, + 0,4 %. Les effectifs augmentent davantage hors contrats aidés, + 0,5 %, car ces derniers se replient dans les trois versants de la fonction publique. En hausse continue depuis les années 80, les effectifs de la fonction publique territoriale se sont quasiment stabilisés en 2015 (+ 0,1 %) et diminuent en 2016 (- 0,4 %). Hors emplois aidés, ces évolutions sont de - 0,3 % et - 0,2 %. Les organismes régionaux et départementaux connaissent la baisse la plus marquée, - 1,0 % y compris en intégrant les contrats aidés, - 0,7 % hors contrats aidés. La baisse dans le secteur communal (- 0,2 %) est entièrement due aux contrats aidés dont les effectifs diminuent de 2,5 %.

Fonction publique territoriale

Gestion des ressources humaines

Suppression de poste

tableau des effectifs

Retraite

Réduction des effectifs : quels leviers sur la masse salariale de la FPT ?

Gazette des communes, n°46, du 4 décembre au 10 décembre 2017. - pp. 14-15

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2018, la rapporteure pour avis pour l'Assemblée nationale, Émilie Chalas a consacré la seconde partie de son rapport à l'avenir dans la fonction publique. La réflexion sur la suppression de 120 000 postes dont 70 000 dans la fonction publique territoriale est toujours d'actualité. Certains acteurs territoriaux comme l'association Dirigeants grandes collectivités (DGC) imaginent des pistes de réflexion parmi lesquelles la mise en place de contrats territoriaux de performance et de responsabilité. Le dispositif se traduirait par un objectif national et pluriannuel d'effectifs pour les trois versants de la fonction publique, décliné au niveau local par la mise en place, dans chaque région, d'une gestion territoriale prévisionnelle des compétences, dans le cadre des conférences territoriales de l'action publique (CTAP). Le CNFPT et les centres de gestion interviendraient en appui auprès des collectivités. Les départs en retraite ainsi que les effets de la réorganisation territoriale constituent un autre levier, souvent rappelé, pour atteindre d'après certains experts, la suppression des 70 000 postes en cinq ans dans les collectivités. Selon François Deluga, président du Conseil national de la fonction publique territoriale la fusion des intercommunalités et des régions ne produira des économies qu'à long terme car la hausse de la masse salariale provient à 75 % des transferts de l'État. L'Assemblée des départements de France et la Fédération nationale des centres de gestion préfèrent mettre en avant les efforts déjà entrepris par les collectivités, notamment par les départements, dont la masse salariale a diminué de 0,2 % et qui ont réalisé de très importantes réorganisations.

Personne handicapée

Aménagement

Condition de travail

Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable

Défenseur des droits. -2017- 110 p.

Ce guide organisé en six parties a pour objectif de faire connaître aux employeurs l'obligation d'aménagement raisonnable. Il propose une définition de l'aménagement raisonnable, explicite l'articulation de l'obligation d'aménagement raisonnable avec les autres obligations

des employeurs, définit les modalités de mise en œuvre et les sanctions encourues par l'employeur en cas de manquement. Les annexes présentent les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que les principales décisions du Défenseur des droits et les jurisprudences relatives à l'aménagement raisonnable. Un chapitre spécifique est consacré à l'accès aux emplois de la fonction publique pour les personnes en situation de handicap.

Règlement européen sur la protection des Données CNIL

Droit communautaire

Un projet de loi organise la mise en œuvre du cadre juridique européen sur la protection des données

Liaisons sociales, n° 17470, 18 décembre 2017.- 2 p.

Le projet de loi qui organise la mise en œuvre du règlement européen sur la protection des données personnelles sur le territoire français a été adopté en Conseil des ministres le 13 décembre 2017. Il intègre la mise en place d'un contrôle a posteriori en lieu et place de l'actuel régime de déclaration à la CNIL tout en préservant des procédures d'autorisation dans les cas les plus sensibles. Ce projet de loi dont l'entrée en vigueur est prévue le 25 mai 2018 sera complété par une ordonnance. Le gouvernement va effectuer un travail de réécriture de la loi Informatique et libertés afin de l'adapter au nouveau cadre juridique européen sur la protection des données. La CNIL deviendrait l'autorité de contrôle nationale pour l'application du RGPD et son pouvoir de contrôle et de sanction serait renforcé.

Relation administration usagers

Simplification administrative

Dématérialisation

Société de confiance : ce que contient le projet de loi sur l'administration, l'état civil, la fonction publique

Localtis, 6 décembre 2017. - 5 p.

Cet article détaille le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance présenté le 27 novembre 2017 en Conseil des ministres. Le projet de texte débute par l'approbation de la « stratégie nationale d'orientation de l'action publique », article 1, annexée au projet de loi et dont il sera rendu compte annuellement au Parlement (article 40). Cette stratégie nationale pose les jalons de la relation de confiance entre le public et l'administration que le gouvernement se propose de mettre en œuvre, avec le concours des collectivités territoriales, d'ici 2022. L'article 2 consacre le principe d'un droit à l'erreur au bénéfice des usagers et ce dans tous les domaines de l'action publique. Les articles 3 à 6 du projet de loi aménagent les régimes spécifiques existants en matière fiscale et

douanière. Les administrés ont la possibilité de se tromper dans leurs déclarations sans risquer de sanction dès le premier manquement, cependant seules les erreurs susceptibles d'être régularisées sont concernées. Les retards et omissions de déclaration dans les délais prescrits n'entrent pas dans le champ du droit à l'erreur, ni les erreurs grossières ou qui témoignent d'une négligence grave. Le texte exclut de même du bénéfice du droit à l'erreur les professionnels avertis lorsqu'ils agissent dans les champs spécifiques soumis au contrôle des autorités de régulation. L'article 9 a pour objet d'assurer une pleine efficacité à l'obligation de publier les instructions et circulaires mentionnée à l'article L. 312-2 du code des relations entre le public et l'administration. L'article 10 entend généraliser la pratique du rescrit administratif tout en renvoyant au pouvoir réglementaire le soin de définir les domaines dans lesquels cette garantie pourrait être instituée. La mesure ainsi envisagée concerne uniquement l'État et ses établissements publics administratifs. L'article 11 prévoit, dans ces mêmes domaines, d'expérimenter la possibilité pour l'administré de pré-rédiger lui-même une prise de position formelle. L'article 15, afin de faciliter les démarches administratives des usagers, propose une expérimentation, pour une durée de quatre ans, de mise en place d'un référent unique pour certains services de l'État et des collectivités pour des procédures et dispositifs déterminés. L'objectif poursuivi sera de centraliser l'ensemble des demandes engagées par une même personne et assurer leur suivi sur le modèle d'autres dispositifs similaires de type « guichet unique ». L'article 21 propose la mise en place d'un dispositif d'échanges d'informations entre administrations afin de dispenser les usagers de produire des informations que l'administration détient déjà dans un traitement automatisé ou qui peuvent être obtenues d'une autre administration par un tel traitement. L'article 27 tire les conséquences du principe dégagé par la jurisprudence Danthony et abroge, à cette fin, l'article 70 de la loi de simplification du 17 mai 2011, qui limite ce principe juridique aux seules irrégularités commises lors de la consultation d'un organisme. Le gouvernement se fixe pour objectif, s'agissant de l'administration de l'État, de dématérialiser l'ensemble des démarches administratives, en dehors de la première délivrance d'un document d'identité, d'ici à 2022. À l'échelle des trois versants de la fonction publique, le projet de texte (article 22) prévoit notamment un nouveau cas de dispense de signature de l'employeur pour les décisions relatives à la gestion des agents produites entièrement par voie dématérialisée. À terme, cet objectif « zéro papier » pourrait concerner la production de la majorité des actes liés au déroulement de la carrière des agents, en particulier ceux, très nombreux liés aux avancements, aux promotions, et à l'évaluation des agents.

Retraite Prospective CNRACL Ircantec

Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070 : sensibilité aux hypothèses, résultats par régime

Conseil d'orientation des retraites (COR).-2017.- 450 p.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) établit chaque année un rapport sur les évolutions et perspectives des retraites en France. Ce rapport annuel présente les perspectives financières du système de retraite selon divers scénarios économiques. Le COR entend proposer avec ce rapport une étude de la sensibilité des perspectives financières du système de retraite aux variables économiques, mais également démographiques et réglementaires. Le rapport est organisé en trois parties. La première partie présente le cadre général des projections ainsi que les hypothèses sur lesquelles elles se fondent. La deuxième partie détaille les perspectives financières de l'ensemble du système de retraite et analyse leur sensibilité à différentes variables. Enfin, la troisième partie détaille les résultats de chaque régime ayant participé à l'exercice de projection, selon une présentation et des concepts harmonisés pour tous les régimes. Ainsi, en une dizaine de pages, le rapport présente le régime de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), plus précisément l'évolution des effectifs de cotisants et des ressources, des effectifs de retraités et des dépenses ainsi que l'évolution des soldes financiers. La sensibilité du régime aux hypothèses de masse salariale dans la fonction publique ainsi qu'à la démographie est également analysée. Une présentation du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ainsi que du régime de retraite complémentaire des non-titulaires de la fonction publique (IRCANTEC) sont également proposées.

Risques psychosociaux Condition de travail Hygiène et sécurité

RPS : les risques psycho-sociaux : définition, approches et pistes d'actions

Paris : Caisse des dépôts et consignations, 2017. - 4 p.

Ce document liste différentes définitions des risques psycho-sociaux et propose une analyse des freins et des clés de réussite de tout projet relatif aux risques psycho-sociaux. Les auteurs soulignent notamment l'intérêt d'une forte concertation de l'ensemble des acteurs notamment avec les centres départementaux de gestion qui peuvent être sollicités pour leurs compétences en santé sécurité au travail. Ils rappellent également l'importance de mettre en œuvre une évaluation partagée de la démarche. Ces éléments facilitateurs peuvent s'appliquer à tout autre projet de prévention des risques professionnels. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - Édition 2017 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information légale et administrative
La **documentation Française**
tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €
Vendu avec supplément gratuit