

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



---

#### Nombre de documents présents dans ce numéro :

Textes officiels	1
Circulaires	-
Jurisprudence	-
Réponses ministérielles	1
Informations générales	-

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
et son index  
thématique

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2016-07**

Publié en avril 2016



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

CT : le lundi 27 juin .

*La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 3 juin.*

CAP : le lundi 09 mai 2016. (*rappel*)

Délai d'envoi forclus.

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 10 mai 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 28 avril 2016  
le jeudi 26 mai 2016

---

### Sommaire :

- **Loi 2016-483 relative à la déontologie** page 2
- Réponses ministérielles page 7
- Annuaire des services page 8



## Textes officiels

### [LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)

Cette loi comprend 5 titres.

#### **Le titre I<sup>er</sup> (articles 1 à 19) est relatif à la déontologie**

Le chapitre 1<sup>er</sup> (art 1 à 6) porte sur la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts.

Sont fixées un certain nombre d'obligations pour le fonctionnaire (notamment, exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité, probité ; principe de neutralité ; principe de laïcité ; égalité de traitement par le fonctionnaire).

Des dispositions sont prévues pour prévenir ou faire cesser les conflits d'intérêts.

L'article 4 étend, aux dénonciations de situations de conflits d'intérêt, la protection pour les personnes qui dénonceraient, de bonne foi, des délits ou crimes aux autorités judiciaires ou administratives.

Le chapitre 2 (articles 7 à 9) est relatif aux règles de cumuls d'activités.

Il est rappelé que le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiés.

L'article 7 concerne les activités privées lucratives et la création ou reprise d'entreprise. Un nouveau dispositif de temps partiel est prévu sur ce point. L'article 9 supprime l'article 60bis de la loi 84-53 régissant anciennement ce temps partiel. Il prévoit néanmoins que les dispositions de l'article 60bis restent applicables aux situations en cours, jusqu'au terme du temps partiel.

Le chapitre 3 (articles 10 et 11) a pour objet la commission de déontologie de la fonction publique.

Sont restreintes aux seules indemnités compensatrices de congés, les indemnités qui peuvent être versées à un cadre dirigeant, dans un organisme public ou un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics, qui réintégrerait son cadre d'emploi d'origine.

Le chapitre 4 (articles 12 à 19) comprend les dispositions relatives à la déontologie des membres de la juridiction administrative et des juridictions financières.

**Le titre II (articles 20 à 39) entraîne une réforme des droits et obligations des fonctionnaires.**

Le chapitre 1<sup>er</sup> (articles 20 à 27) concerne le renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles.

L'article 26 modifie les dispositions de l'article 30 de la loi 83-634 relative à la suspension d'un agent par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire. Il envisage la situation de l'agent en cas de poursuites pénales.

Le chapitre 2 (articles 28 à 35) traite de la mobilité des fonctionnaires.

L'article 29 dispose que le fonctionnaire ne peut être placé que dans une seule des positions suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental.

L'article 30 prévoit une unité entre les corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique répartis autour des trois mêmes catégories hiérarchiques (A, B et C). Les références à la catégorie D, là où elles subsistaient, disparaissent, faute de raison d'être.

Le chapitre 3 (articles 36 à 39) vise à moderniser les garanties disciplinaires des agents. Il est notamment mis fin à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire. Ainsi, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée contre un agent public au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

L'article 39 prévoit que les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

**Le titre III (articles 40 à 61) concerne les dispositions législatives visant à assurer l'exemplarité des employeurs publics.**

Le chapitre 1<sup>er</sup> (articles 40 à 46) a pour objectif l'amélioration de la situation des agents contractuels. Est notamment reconduit pour 2 années supplémentaires, jusqu'en mars 2018, le dispositif concernant les sélections professionnelles introduit par la 2012-347 du 12 mars 2012.

La date de référence pour l'appréciation des conditions, est le 31 mars 2013.

Un bilan de la mise en œuvre du précédent programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, un bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et le nouveau programme (article 41) seront à soumettre au comité technique compétant dans les trois mois suivants la publication du décret d'application de la loi relative à la déontologie.

Les agents concernés par les sélections professionnelles au regard de l'ancienne rédaction de la loi de 2012 demeurent éligibles à l'accès jusqu'au 12 mars 2018.

L'article 21 de la loi de 2012-347 précité concernant la transformation de certains CDD en CDI prévoit de nouvelles modalités de décompte de l'ancienneté.

Le maintien de l'inscription sur la liste d'aptitude, par demande écrite des lauréats des concours, permet de passer la durée totale de cette inscription à 4 ans, contre une durée de 3 ans, précédemment (article 42).

Le chapitre 2 (articles 47 à 61) concerne l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique.

La répartition entre femme et homme pour les listes de candidats aux élections professionnelles devra correspondre à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée (article 47).

Une répartition conventionnelle du crédit de temps syndical est rendue possible par cette loi.

Les modalités de création et de fonctionnement des commissions consultatives paritaires et leur objet sont également évoquée (article 52).

Cette loi ajoute qu'il ne peut être fait aucune distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires en raison de leur situation de famille (article 55).

L'article 58 de la loi relative à la déontologie prévoit la situation du fonctionnaire bénéficiant d'une décharge d'activité de services pour l'exercice d'une activité syndicale.

La notion de « performance collective » figurant dans la loi 83-634 précitée et remplacée par celle de « résultats collectifs ».

**Le titre IV (articles 62 à 64) contient diverses dispositions relatives aux juridictions administratives et financières.**

Le chapitre 1<sup>er</sup> (article 62) rassemble diverses dispositions relatives aux juridictions administratives.

Le chapitre 2 (articles 63 et 64) réunit des dispositions relatives aux juridictions financières.

**Le titre V contenant des dispositions diverses et finales comporte un chapitre unique (articles 65 à 90).**

Ce chapitre contient l'ensemble des dispositions finales d'abrogation et de coordination induites par les dispositions du projet de loi.

L'article 69 modifie le 5<sup>o</sup> de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée [qui] est ainsi rédigé :

« 5<sup>o</sup> a) Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. »

« En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale. »

« Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de

*solidarité ou vivant maritalement avec elle. « Le droit au congé pour adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Lorsque le congé pour adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale ; »*

*« b) Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs. A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à sept jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de dix-huit jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à sept jours. »*

*« Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.*

*« Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai. »*

*« A l'expiration des congés mentionnés aux a et b du présent 5°, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de l'article 54 de la présente loi ; ».*

L'article 75 de la loi 84-53 est modifié : « *En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants. ».*

Il est par ailleurs supprimé la référence au : « *motif grave* » pour écourter la durée de ce congé.

L'article 72 introduit un congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité d'une durée maximale de 2 jours pour les représentants du personnel au sein de l'instant compétente en matière d'hygiène et de sécurité. Il est également prévu un crédit de temps syndical attribué aux représentants des organisations syndicales siégeant au CHSCT.

L'article 75 modifie jusqu'au 31/12/2022 la limite d'âge pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou médecin du travail par les administrations de l'Etat et les collectivités territoriales en la portant à 73 ans.

L'article 76 permet à un décret en Conseil d'Etat de fixer les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail.

Les compétences des Centres de Gestion sont complétées par l'article 80.

L'article 81 de la loi relative à la déontologie modifie la rédaction de l'article 53 de la loi 84-53 concernant la fin de détachement sur un emploi fonctionnel quant à l'information des CNFPT et CDG.

Pour les agents pris en charge au titre de l'article 97, il est prévu une modification de la première phrase du deuxième alinéa

du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée qui est complétée par les mots : « *à hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes* ».

L'article 88 de la loi 84-53 visant antérieurement la PFR est modifié pour tenir compte de la possibilité d'instituer

un régime indemnitaire tenant compte de l'exercice des fonctions, dans la limite des régimes indemnitaires dont bénéficient les différents services de l'État.

Les missions du CNFPT figurant à l'article 12-1 de la loi 84-53 sont complétées.

La loi autorise le Gouvernement à prendre certaines mesures par ordonnances.



## Réponses ministérielles



### **Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo dans la fonction publique.**

[Question écrite n° 20103 de M. Jean-Claude Leroy \(Pas-de-Calais - Socialiste et républicain\) publiée dans le JO Sénat du 18/02/2016 - page 682 ; Réponse du Secrétariat d'État, auprès du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargé des relations internationales sur le climat, chargé des transports, de la mer et de la pêche publiée dans le JO Sénat du 31/03/2016 - page 1323](#)

L'article 50 de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 sur la transition énergétique pour la croissance verte (TECV) prévoit la création d'une indemnité kilométrique vélo (IKV). Il s'agit d'une mesure d'incitation, destinée à encourager l'usage du vélo pour les trajets domicile-travail grâce à la prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais engagés par les salariés utilisant le vélo pour ces trajets. En outre, la loi de finances rectificative (LFR) pour 2015 a également consacré sans ambiguïté le caractère facultatif de cette prise en charge, qui était un point

qui faisait l'objet d'interrogations et nécessitait une clarification : la décision de mise en œuvre appartient à l'employeur. À l'instar de la prise en charge partielle des abonnements de transport collectif, l'IKV bénéficie d'un dispositif d'exonération de cotisations sociales pour les employeurs privés et d'impôt sur le revenu pour les salariés. Le plafond de ces exonérations a été directement fixé par la LFR pour 2015, à hauteur de 200 € par an et par salarié. Le décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés fixe à 25 centimes d'euro par kilomètre le montant de l'IKV et les conditions de cumul avec le remboursement des abonnements de transport en commun ou de service public de location de vélo. Les autres modalités telles que les conditions d'éligibilité, les seuils minimum ou maximum de versement ou encore les précisions dans les justificatifs demandés ont vocation à être fixées par chaque employeur qui décidera de prendre en charge l'IKV. L'application du dispositif aux salariés du secteur public est à l'étude.

\*\*\*

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97
- 02 41 24 18 84

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 90 (concours)
- 02 72 47 02 25 (article 25)

Courriel :

- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)
- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 23 Com. Médical (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Réforme (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 95
- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi