

Nouveaux textes réglementaires :

Mise en œuvre du PPCR (2016-2020)

Les principales mesures règlementaires d'application du protocole parcours, carrières et rémunérations (PPCR) peuvent s'établir en 3 points :

-Revalorisation des grilles indiciaires des catégories A, B et C accompagnée d'un abattement concomitant du régime indemnitaire des fonctionnaires CNRACL et IRCANTEC :

Catégorie A médico-sociale : +4 points au 1^{er} janvier **2016** avec un abattement annuel de 167€

+5 points au 1^{er} janvier **2017** avec un abattement annuel de 389€ (soit 222€ supplémentaires en comparaison avec l'abattement appliqué l'année précédente)

Catégorie A : +4 points au 1^{er} janvier **2017** avec un abattement annuel de 167€

+5 points au 1^{er} janvier **2018** avec un abattement annuel de 389€ (soit 222€ supplémentaires en comparaison avec l'abattement appliqué l'année précédente)

Catégorie B : +6 points au 1^{er} janvier **2016** avec un abattement annuel de 278€

Catégorie C : +4 points au 1^{er} janvier **2017** avec un abattement annuel de 167€

-Cadencement unique des avancements d'échelon (suppression de l'avancement au choix) à compter du 15 mai 2016 pour les fonctionnaires de catégorie B et catégorie A médico-sociaux, et à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les fonctionnaires de catégorie A et catégorie C.

-Reclassement des fonctionnaires de catégorie B et C et de certains cadres d'emplois de catégorie A au 1^{er} janvier 2017, avec notamment un passage de 4 à 3 grades en catégorie C.

Une étude plus approfondie est diffusée sur l'application du PPCR sur le site du CDG.

Revalorisation du point d'indice

[Décret n°2016-670 du 25 mai 2016](#)

Le point d'indice est revalorisé de 0,6% au 1^{er} juillet 2016 soit à 4,65778 euros et à nouveau de 0,6% au 1^{er} février 2017 soit à 4,68585 euros.

Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations

[Loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)

Cette loi vise à renforcer les droits et les obligations des agents publics dans le but de créer « *une fonction publique exemplaire, porteuse de valeurs républicaines, qui consacre ses principes fondamentaux et renove son approche déontologique pour renforcer le lien qui unit les citoyens au service public* » avec parmi ces dispositions notamment :

- de nouvelles obligations générales (dignité, probité, intégrité, neutralité, laïcité) qui étaient pour la plupart déjà dégagées par la jurisprudence, et qui sont donc désormais réaffirmées légalement
- un renforcement de la prévention des conflits d'intérêts (déclaration d'intérêts avant l'entrée en fonction sur certains postes)

- un encadrement du cumul d'emploi, avec l'interdiction de créer une entreprise en cas d'occupation d'un emploi à temps complet exercé à temps plein, l'agent devra donc solliciter une disponibilité ou un temps partiel auprès de son autorité territoriale
 - le renforcement des compétences de la commission de déontologie lors du départ d'un agent vers le secteur privé
 - l'instauration d'un délai de prescription de l'action disciplinaire, soit 3 ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits
 - une durée totale de validité des listes d'aptitude étendue de 3 à 4 ans
 - la création d'une commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels dont les modalités d'élections restent à définir
- Une étude plus approfondie sera diffusée ultérieurement sur le site du Centre de gestion.

Nouvelles jurisprudences :

Sanctions du 1^{er} groupe et droit de la défense

[CAA Marseille n° 14MA01614 du 18 mars 2016](#)

Une sanction ne peut être légalement prononcée à l'égard d'un agent public sans que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter utilement sa défense. Cependant aucune disposition légale n'implique qu'avant l'édition d'une sanction du premier groupe, un agent puisse présenter des observations orales.

Prise en compte de la récidive possible pour apprécier la proportion d'une sanction disciplinaire

[CAA Marseille n° 15MA00472 du 1^{er} avril 2016](#)

Il est reproché à un agent d'avoir quitté son lieu de travail sans justification ni alerte de sa hiérarchie en 2013, alors qu'une sanction lui avait déjà été infligée en 2010 pour des faits similaires, la nouvelle sanction peut donc mentionner cette récidive afin de justifier la proportion de la sanction à la faute commise.

Refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire en état de grossesse

[CAA Marseille n° 14MA05027 du 2 février 2016](#)

Les décisions refusant la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire à l'expiration de son stage réglementaire pour insuffisance professionnelle et mettant fin par suite à ses fonctions, n'entrent pas dans le champ d'application du principe de l'interdiction du licenciement des femmes enceintes.