



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

L'accès des militaires à la fonction publique territoriale

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Le secrétariat des instances médicales
depuis la loi du 12 mars 2012**

**Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel :
la question de la compétence de la CAP**

● n° 12- décembre 2014



**Centre interdépartemental de gestion
de la petite couronne de la région Ile-de-France**

157, avenue Jean Lolive 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 : Benoit Larivière, Philippe David,
Frédéric Espinasse, Audrey Ferdinand

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA
Paris, 2014

ISSN 1152-5908
CPPAP 1115 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. »

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2** L'accès des militaires à la fonction publique territoriale

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 22** Le secrétariat des instances médicales depuis la loi du 12 mars 2012
- 28** Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel : la question de la compétence de la CAP

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 33** Textes
- 37** Documents parlementaires
- 38** Jurisprudence
- 40** Chronique de jurisprudence
- 42** Presse et livres

L'accès des militaires à la fonction publique territoriale

Plusieurs dispositifs législatifs et réglementaires permettent aux militaires qui souhaitent effectuer une mobilité, ou rejoindre la vie civile dans le cadre d'une reconversion professionnelle, d'accéder à la fonction publique territoriale. Leur mise en œuvre se heurte toutefois, en l'état actuel des textes, à certaines difficultés.

Le statut général des militaires, issu de la loi du 24 mars 2005 ⁽¹⁾ et codifié pour l'essentiel dans le code de la défense, pose le principe d'un droit à la reconversion en contrepartie des contraintes et exigences de la vie dans les forces armées : « *le statut général énoncé au présent livre (...) offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile (...)* » ⁽²⁾.

Le Haut comité d'évaluation de la condition militaire a souligné que la reconversion est intrinsèquement liée aux caractéristiques propres des carrières militaires :

celles-ci sont en effet statutairement plus courtes que pour la majorité des agents publics civils, et nombre de militaires sont par ailleurs placés sous contrat.

A cet élément structurel s'ajoute la réforme des armées qui, engagée en 2008, a pour finalité de réduire les effectifs globaux du ministère de la défense de 78 000 postes sur la période 2009-2018. Si, comme l'indique le Haut comité, cet objectif passe par la diminution des recrutements, il implique aussi une politique active d'aide aux départs qui s'est traduite par une hausse des volumes de départs entre 2005 (21 608 départs) et 2010 (28 355 départs, avec un recul en 2013 (19 821 départs) ⁽³⁾.

Au titre des dispositifs permettant aux militaires qui quittent l'institution de poursuivre une activité professionnelle, la réglementation propose différentes modalités d'accès à la fonction publique civile.

Outre le **détachement de droit commun**, plusieurs dispositifs spécifiques, fixés avant tout par les articles L. 4139-1 à L. 4139-4 du code de la défense et les textes réglementaires pris pour leur application, permettent au militaire d'accéder à la fonction publique territoriale. Il peut ainsi être recruté **après concours ou directement dans un cadre d'emplois accessible sans concours**, par la voie des **emplois contingentés** ou par le biais des **emplois réservés**. Ces quatre modes d'accès peuvent déboucher sur une intégration ou une titularisation dans le cadre d'emplois d'accueil.

(1) Loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

(2) Article L. 4111-1 du code de la défense.

(3) Ces éléments sont issus des rapports du Haut comité d'évaluation de la condition militaire de juin 2009 et de novembre 2014, disponibles en ligne sur le site internet du ministère de la défense (www.defense.gouv.fr)

Les sources juridiques relatives à l'accès des militaires à la FPT

Accès par la voie du concours

art. L. 4139-1 et L. 4139-4 (code de la défense)
 art. R. 4138-35, R. 4138-39, R. 4139-1 à R. 4139-9
 (code de la défense)

Accès par la voie des emplois contingentés

art. L. 4139-2 et L. 4139-4 (code de la défense)
 art. R. 4138-39 (code de la défense)
 art. R. 4139-23 à R. 4139-31 (code de la défense)
 art. D. 4139-10 à D. 4139-13 (code de la défense)
 Arrêté du 7 octobre 2011 relatif à la composition des
 dossiers de candidature déposés dans le cadre de la
 procédure de détachement et d'intégration des militaires
 prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense

Accès par la voie des emplois réservés

art. 38 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions
 statutaires relatives à la FPT
 art. L. 4139-3 et L. 4139-4 (code de la défense)
 art. R. 4138-39 (code de la défense)
 art. L. 393 à L. 407 (code des pensions militaires
 d'invalidité et des victimes de guerre)
 art. R. 396 à R. 413 (code des pensions militaires
 d'invalidité et des victimes de guerre)
 art. A 187 (code des pensions militaires d'invalidité
 et des victimes de guerre)

Détachement de droit commun

art. 13 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant
 droits et obligations des fonctionnaires
 art. L. 4138-8 et L. 4138-9 (code de la défense)
 art. R. 4138-35 à R. 4138-44 (code de la défense)

S'y ajoute évidemment la possibilité de recrutement en qualité d'agent public non titulaire, qui ne sera cependant pas abordée ici puisqu'aucune disposition spécifique aux militaires n'est prévue en la matière.

Ce dossier a pour objet de faire un « panorama juridique » complet des dispositifs prévus par les textes, dont les conditions de mise en œuvre sont parfois incertaines compte tenu soit de l'absence de certaines mesures réglementaires d'application, soit de l'existence de dispositions contradictoires.

■ L'accès par la voie du concours

Ainsi que le prévoit l'article L. 4139-1 du code de la défense, le militaire peut être recruté dans la fonction publique territoriale, après réussite à un concours et inscription sur une liste d'aptitude dans les conditions de droit commun, ou, lorsque le statut particulier le prévoit, directement sans concours dans le premier grade d'un cadre d'emplois de catégorie C.

Comme tout candidat, l'intéressé doit remplir les conditions générales exigées pour avoir la qualité de fonctionnaire civil énoncées par l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 et, le cas échéant, les conditions spécifiques fixées par le statut particulier du cadre d'emplois de nomination. La loi prévoit toutefois que les diplômes et qualifications militaires peuvent, sous certaines conditions fixées par décret, être substitués aux titres et diplômes exigés.

Pour être détaché pour stage, il doit cependant remplir des conditions supplémentaires.

Conformément à l'article R. 4139-1 du code de la défense, le militaire recruté par une collectivité est détaché de son corps de militaire pour accomplir le stage probatoire préalable à la titularisation ou, pour les cadres d'emplois de la catégorie dite « A + » (4), la scolarité initiale en qualité d'élève du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le dispositif lui permet d'être réintégré au sein des armées en cas de refus de titularisation à l'issue du stage, d'une part, et de bénéficier d'une garantie de rémunération par rapport à celle qu'il aurait perçue en qualité de militaire, d'autre part.

Le détachement pour stage

L'article R. 4138-35 du code de la défense, qui liste les possibilités de détachement du militaire, autorise celui-ci à être détaché de son corps pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation, auprès d'une collectivité

(4) Cette appellation désigne les cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, et les titulaires du grade d'ingénieur en chef ; les ingénieurs en chef ne sont cependant, pour l'heure, pas concernés par la scolarité au CNFPT.

territoriale ou d'un établissement en dépendant.

Selon les termes de l'article L. 4139-1 du même code, la demande de détachement pour stage « *est acceptée* » sous réserve que le militaire remplisse les conditions cumulatives suivantes :

– avoir accompli au moins quatre ans de services militaires ;

– avoir informé son autorité d'emploi de sa démarche visant à un recrutement sans concours ou de son inscription au concours ;

– avoir atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en position d'activité à la suite d'une formation spécialisée ou de la perception d'une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.

Eu égard aux termes employés, le détachement est accordé de plein droit dès lors que le militaire réunit les conditions précitées. Le détachement est formalisé par un arrêté du ministre de la défense, ou du ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale.

Dans le cas du militaire servant en vertu d'un contrat, celui-ci est prorogé de droit pendant toute la durée du détachement (5).

Le militaire qui ne remplit pas les conditions d'obtention du détachement est radié des cadres, pour le militaire de carrière, ou rayé des contrôles de l'armée active, pour le militaire servant en vertu d'un contrat, « *à la date de sa nomination comme élève ou fonctionnaire stagiaire* » (6). En cas de refus de titularisation à l'issue du stage, l'intéressé, ne faisant plus partie des effectifs des forces armées, ne pourra qu'être licencié par l'autorité territoriale.

Les principes relatifs au classement et à la rémunération du militaire stagiaire

Les articles L. 4139-4 et R. 4138-39 du code de la défense fixent les règles générales de classement et de rémunération applicables au militaire détaché au titre des trois dispositifs spécifiques d'accès à la fonction publique prévus par les articles L. 4139-1 à L. 4139-3 de ce code et donc, notamment, en cas de détachement pour stage.

Le détachement pour stage est subordonné à des conditions de carrière

Sur cette base, le militaire stagiaire est classé à l'échelon du grade de nomination comportant

un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine.

Si l'indice afférent à l'échelon sommital du grade de nomination est inférieur à l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, le militaire est classé à cet échelon et conserve, à titre personnel, durant la durée du détachement, l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil.

Durant le détachement, le militaire perçoit de la collectivité ou de l'établissement d'accueil une rémunération comprenant le traitement indiciaire brut calculé sur la base du classement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, le cas échéant, le régime indemnitaire fixé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour l'emploi d'accueil.

L'article L. 4139-4 établit une garantie assurant une rémunération au moins égale à celle servie avant le détachement. En application de l'article R. 4138-39, lorsque le militaire bénéficie d'une rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté en position d'activité au sein des forces armées, une indemnité compensatrice lui est versée par son administration d'origine. Cette indemnité est égale à la différence entre :

– la solde indiciaire brute, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et les primes et indemnités liées à la qualification qu'il aurait perçus s'il était resté en position d'activité au sein de l'armée, d'une part,

– et le traitement indiciaire brut, les indemnités de résidence et à caractère familial, et les primes et indemnités allouées au titre du nouvel emploi, d'autre part.

La situation au terme du stage

A l'issue de la période de stage, le militaire peut être titularisé si l'autorité territoriale estime qu'il a démontré sa valeur professionnelle. Conformément aux articles L. 4139-4 et R. 4139-3 du code de la défense, il est alors radié des cadres ou rayé des contrôles de l'armée active à la date de sa titularisation dans le grade du cadre d'emplois de nomination.

En cas de refus de titularisation, le militaire est « *maintenu dans les armées* » et réintégré, le cas échéant en surnombre, dans son corps d'origine ou sa formation de rattachement, conformément à l'article L. 4139-4 précité.

En revanche, s'agissant du militaire qui n'a pas obtenu un détachement pour stage, et qui a donc été radié des cadres de l'armée pour accomplir la période probatoire, le refus de titularisation entraîne son licenciement par l'autorité territoriale.

Le classement à la titularisation

Les principes

L'article L. 4139-1 du code de la défense pose le principe selon lequel le militaire lauréat d'un concours « *est titularisé et reclassé dans (...) le cadre d'emplois d'accueil dans des conditions équivalentes, précisées par décret en Conseil d'Etat, à celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce (...) cadre d'emplois* ».

(5) Article L. 4139-3 du code de la défense.

(6) Article R. 4139-4 du code de la défense.

L'article R. 4139-9 du même code confirme l'existence d'un classement à la titularisation.

Les lauréats de concours sont classés à la titularisation

Les modalités de ce classement sont fixées, en fonction de la caté-

gorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois d'accueil, par les articles R. 4139-5 à R. 4139-9, telles qu'elles sont présentées ci-après par catégorie hiérarchique.

En complément, l'article R. 4139-5 dispose que les dispositions statutaires du cadre d'emplois d'accueil demeurent applicables lorsqu'elles fixent pour le militaire des règles de classement plus favorables.

Il conviendrait donc d'effectuer une simulation de classement en application de chacun des deux dispositifs, pour déterminer celui qui est le plus favorable.

La portée de ce dispositif mériterait toutefois d'être précisée :

- dans la mesure où les statuts particuliers des cadres d'emplois et les décrets communs à chaque catégorie hiérarchique prévoient en règle générale un classement dès la nomination en qualité de stagiaire,
- tandis que le code de la défense prévoit, pour sa part, un classement lors du détachement pour stage auquel s'ajoute un classement à la titularisation.

Par ailleurs, l'article L. 4139-1 précité vise uniquement le militaire recruté après concours, sans envisager le cas de celui recruté sans concours, pour les cadres d'emplois concernés.

Seules seront présentées, dans cette partie relative à l'accès par la voie du concours, les règles de classement prévues par le code de la défense.

Sur le classement, l'article R. 4139-5 du code apporte deux précisions :

- la reprise partielle de l'ancienneté de services est calculée sur la durée effective des services militaires, à l'exclusion de ceux accomplis en qualité d'appelé

qui sont retenus pour la totalité de leur durée en application de l'article L. 63 du code du service national ;

- lorsque l'application des règles de classement conduit à classer le militaire à un échelon correspondant à un traitement inférieur à celui qu'il percevait précédemment, il conserve, à titre personnel, le bénéfice de son traitement antérieur, dans la limite du traitement afférent à l'échelon le plus élevé du cadre d'emplois de nomination, jusqu'au jour où il bénéficie d'un traitement au moins égal.

Le classement dans un cadre d'emplois de catégorie C

En vertu des articles R. 4139-6 et R. 4139-9 du code de la défense, le militaire titularisé dans un cadre d'emplois de catégorie C ou de niveau équivalent est classé à l'échelon du grade, sur la base des durées maximales fixées pour chaque avancement d'échelon, compte tenu d'une reprise d'ancienneté correspondant aux trois quarts de la durée effective de ses services militaires.

Le classement dans un cadre d'emplois de catégorie B

Aux termes des articles R. 4139-7 et R. 4139-9 du même code, le militaire titularisé dans un cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent est classé :

- pour l'officier ou le sous-officier, à l'échelon du grade comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait en qualité de militaire. Il conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade, dans la limite de la durée maximale fixée pour chaque avancement d'échelon du nouveau grade, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation (ou à celle qui a résulté de son élévation audit échelon si celui-ci était le dernier de son grade précédent).

- pour le militaire du rang, à l'échelon du grade déterminé, sur la base des durées maximales fixées pour chaque avancement d'échelon, compte tenu d'une reprise de services de militaire à raison :

- des 8/12^{es} jusqu'à douze ans,
- des 7/12^{es} au-delà de douze ans.

Le classement dans un cadre d'emplois de catégorie A

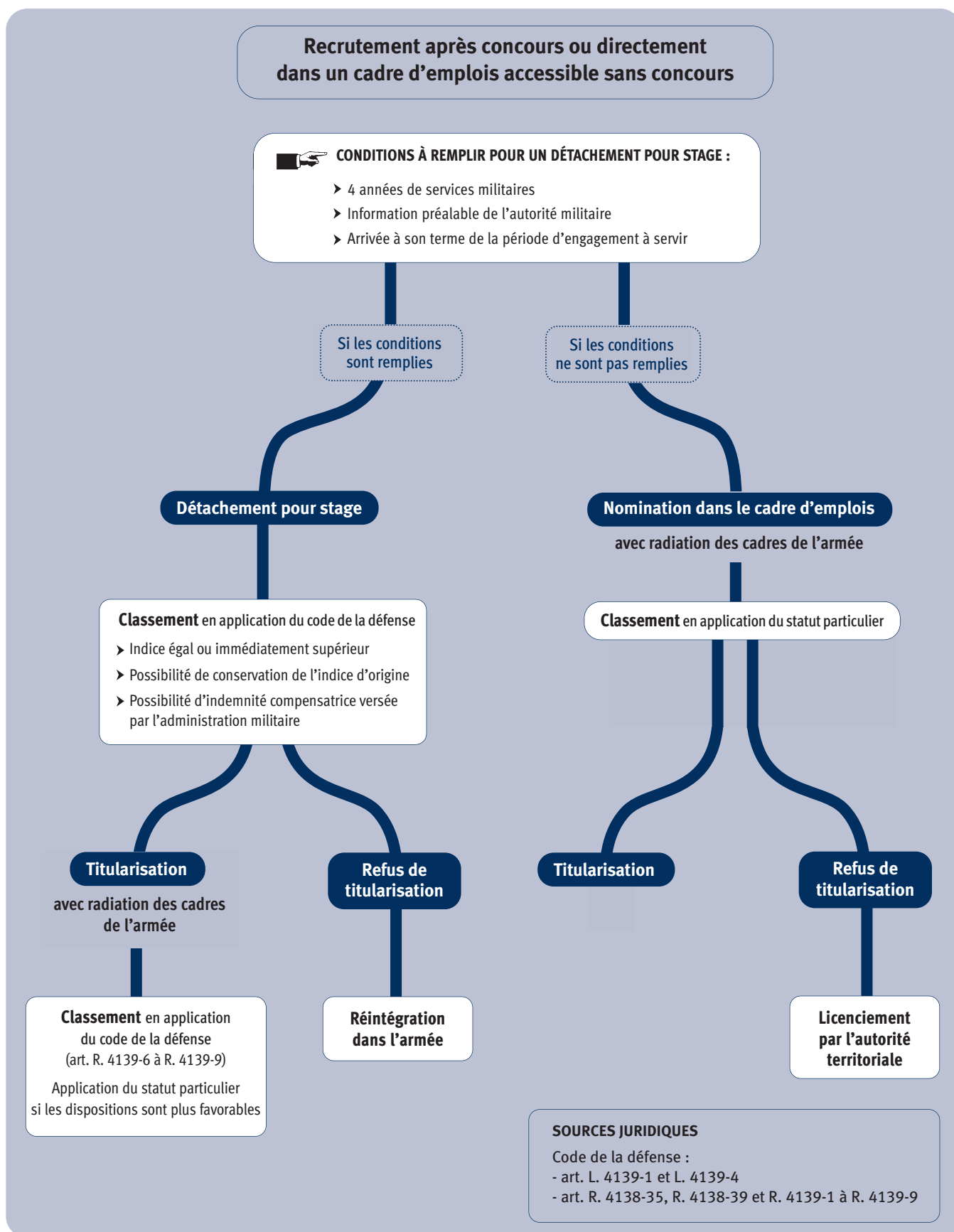
Par application des articles R. 4139-8 et R. 4139-9 du code, le militaire titularisé dans un cadre d'emplois de catégorie A ou équivalent est classé :

- pour l'officier, à l'échelon du grade comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'il détenait en qualité de militaire. Il conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade, dans la limite de la durée maximale fixée pour chaque avancement d'échelon dans le nouveau grade, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation (ou à celle qui a résulté de son élévation audit échelon si celui-ci était le dernier de son précédent grade).
- pour le sous-officier, à l'échelon du grade déterminé, sur la base des durées maximales fixées pour chaque avancement d'échelon, compte tenu d'une fraction de services de militaire dans les conditions suivantes :
 - les quatre premières années : pas de reprise,
 - entre quatre et dix ans : reprise des 2/3 de la durée de service,
 - au-delà de dix ans : reprise des 3/4 de la durée de service.
- pour le militaire du rang, le classement s'effectue en deux étapes :
 - tout d'abord, il convient d'appliquer à l'ancienneté de service les quotités applicables pour un classement en catégorie B conformément aux règles développées ci-dessus,
 - l'intéressé est ensuite classé à l'échelon du grade déterminé, sur la base des durées maximales fixées pour chaque avancement d'échelon, en appliquant

à la fraction de services ainsi obtenue les quotités prévues par le 2^o de l'article R. 4139-8, soit :

- pour les quatre premières années : pas de reprise,
- entre quatre et dix ans : reprise des 2/3 de la durée de service,

- au-delà de dix ans : reprise des 3/4 de la durée de service.



■ L'accès par la voie des emplois contingentés

Institué à titre temporaire par la loi n°70-2 du 2 janvier 1970, le dispositif dérogatoire d'accès des militaires à des emplois contingentés de la fonction publique civile par la voie du détachement a été, depuis cette date, périodiquement reconduit. Repris par l'article 62 de la loi du 24 mars 2005 précitée (7), il a été pérennisé par l'article L. 4139-2 du code de la défense, complété par les articles D. 4139-10 à D. 4139-13 et R. 4139-23 à R. 4139-31 du même code pris pour son application.

En vertu de l'article L. 4139-2, le militaire peut, sous certaines conditions et sur sa demande agréée, « *après un stage probatoire, être détaché pour occuper des emplois vacants et correspondant à ses qualifications au sein (...) des collectivités territoriales* » et, après un an de détachement, demander « *son intégration ou sa titularisation* » dans le cadre d'emplois d'accueil.

Le bénéfice d'une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait perçue en qualité de militaire lui est garanti durant le détachement.

Selon ce texte, les contingents annuels de ces emplois sont fixés « *par voie réglementaire pour chaque administration de l'Etat et pour chaque catégorie de collectivité territoriale ou établissement public administratif, compte tenu des possibilités d'accueil* ». Il est permis de s'interroger sur l'articulation de cette disposition avec le principe constitutionnel de libre administration en vertu duquel il appartient aux collectivités territoriales de déterminer leurs recrutements et de choisir librement les candidats qu'elles recrutent. Il convient d'ailleurs de relever que, jusqu'à présent, aucun texte réglementaire ayant cet objet n'est intervenu pour la fonction publique territoriale ;

cela a d'ailleurs été souligné par le Haut comité d'évaluation de la condition militaire dans son rapport de 2009 sur la reconversion.

Les conditions d'accès au dispositif

En vertu des articles R. 4139-23 et D. 4139-10 du code de la défense, sont éligibles à un détachement dans un emploi contingenté les militaires en position d'activité qui, à la date du détachement, remplissent les conditions d'ancienneté et de durée de service énoncées par les articles D. 4139-11 à D. 4139-13 de ce code.

Ancienneté de services militaires

Pour les officiers : soit dix ans de services militaires en qualité d'officier, soit quinze ans de services militaires dont cinq ans en qualité d'officier ;

Pour les sous-officiers et militaires du rang : dix ans de services militaires.

Le militaire doit en outre avoir atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en activité après avoir reçu une formation spécialisée ou perçu une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.

Durée de services

Le militaire doit se trouver, à la date de son détachement, à plus de trois ans :

- de la date de fin de durée de service, pour les officiers sous contrat et les militaires engagés ;
- de la date de fin de durée de service et de la limite d'âge de leur grade, pour les militaires commissionnés ;
- de la limite d'âge de leur grade ou du grade auquel ils sont susceptibles d'être promus à l'ancienneté avant leur détachement, pour les militaires de carrière.

Conditions particulières

Les officiers du grade de colonel ou équivalent doivent avoir, à la date du détachement, moins d'un an d'ancienneté au 1^{er} échelon de leur grade.

Les médecins en chef, les pharmaciens en chef, les vétérinaires en chef, les chirurgiens-dentistes en chef ou les ingénieurs en chef de l'armement doivent se trouver, à la date du détachement, à moins d'un an d'ancienneté au 4^e échelon de leur grade.

La procédure de détachement

Le militaire doit présenter une demande de détachement sur un emploi d'une collectivité territoriale à l'autorité gestionnaire dont il relève, par la voie hiérarchique, conformément à l'article R. 4139-23 du code de la défense. Sa candidature doit être accompagnée d'un dossier comportant les justificatifs énumérés par l'article 2 de l'arrêté ministériel du 7 octobre 2011 (8) (voir encadré page suivante). Il peut postuler à plusieurs emplois en les classant par ordre de préférence.

L'agrément préalable

Dans un premier temps, la demande doit recueillir l'agrément du ministre de la défense (ou du ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale). Il ressort d'un arrêt du Conseil d'Etat du 18 avril 2008 que le refus d'agrément ne peut se fonder que sur des motifs tirés des besoins du service (9).

A titre d'illustration, il est intéressant de citer une instruction ministérielle relative à l'application aux officiers et officiers marins du dispositif d'accès aux emplois contingentés, qui, à propos de l'agrément, établit le principe suivant : « *La situation des effectifs de la marine conduira à n'agréer les candidatures que dans la mesure où elles seront compatibles avec les nécessités d'encadrement. En*

(7) Ce dispositif a été commenté dans le numéro des IAJ d'avril 2005.

(8) Arrêté du 7 octobre 2011 relatif à la composition des dossiers de candidature déposés dans le cadre de la procédure de détachement et d'intégration des militaires prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense.

(9) Conseil d'Etat, 18 avril 2008, Ministre de la défense, req. n°297847.

particulier, il est rappelé qu'il ne sera pas donné d'avis favorable aux demandes des candidats affectés hors métropole, [ou] assumant un commandement ou participant à la mise au point d'un système d'armes nouveau » (10).

Dans un second temps, après agrément, la candidature est transmise pour avis à la Commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI), placée auprès du Premier ministre. Celle-ci se prononce sur la demande compte tenu de la qualification et de l'expérience professionnelle du militaire, ainsi que des préférences qu'il a exprimées. Le cas échéant, elle peut faire appel, pour éclairer son appréciation, au concours d'experts désignés par l'autorité territoriale. Dans ce cadre, elle peut suggérer à l'intéressé de se porter candidat à un autre emploi que celui qu'il avait initialement envisagé.

L'avis de la CNOI est transmis au ministre de la défense (ou au ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale) et à l'autorité territoriale. Celle-ci se prononce dans le délai d'un mois à compter de la transmission. Si sa candidature est retenue, une proposition d'affectation est notifiée au militaire qui, à compter de celle-ci, dispose d'un délai de quinze jours pour l'accepter ou la refuser. En cas d'acceptation, il doit effectuer un stage probatoire.

Le stage probatoire

L'article R. 4139-25 prévoit une période probatoire préalable au détachement sur l'emploi contingenté : le militaire est mis à la disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil pour y effectuer un stage d'une durée de deux mois, durant lequel il reste en position d'activité au sein des forces armées et conserve sa rémunération d'origine. Si le militaire servait en vertu d'un contrat qui arrive

Le détachement est précédé d'un stage probatoire

Composition du dossier de candidature aux emplois contingentés (arrêté du 7 octobre 2011, art. 2)

Le dossier de candidature est composé comme suit :

1° Une fiche de candidature dont le modèle est établi par la direction des ressources humaines du ministère de la défense. Cette fiche intègre l'appréciation du commandant de la formation administrative dont relève le militaire sur sa manière de servir. Après avoir été dûment complétée, la fiche de candidature est visée par les services locaux de reconversion du ministère de la défense ;

2° Un curriculum vitae comportant un descriptif du déroulement de carrière et du parcours de formation suivi ;
3° Une copie des bulletins de notation des cinq dernières années ;
4° Une copie du dernier bulletin de solde. Le cas échéant, et si cela est demandé dans le cadre de l'emploi postulé, le dossier de candidature peut également comporter une lettre de motivation du militaire.

à son terme, celui-ci est prorogé pour la durée du stage probatoire.

À l'issue de ce stage, et s'il a donné satisfaction, le militaire est placé en position de détachement et affecté sur l'emploi contingenté. Dans le cas contraire, il est remis à la disposition de l'administration militaire.

La décision de détachement

La mise en détachement est prononcée par décision conjointe du ministre de la défense (ou du ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale) et de l'autorité territoriale pour une durée d'un an, susceptible d'être prolongée pour une même durée dans les conditions qui seront évoquées plus loin. Lorsque le militaire sert en vertu d'un contrat, ce dernier est, le cas échéant, prorogé de droit pendant toute la durée du détachement.

Pendant cette période, en application de l'article R. 4138-39 du code de la défense, le militaire est classé à l'échelon du grade de nomination comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine.

Si l'indice afférent à l'échelon sommital du grade de détachement est inférieur à l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, le militaire est classé à cet échelon et conserve, à titre personnel, durant la durée du détachement, l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil.

Le militaire perçoit de la collectivité ou de l'établissement d'accueil une rémunération comprenant le traitement indiciaire brut calculé sur la base du classement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, le cas échéant, le régime indemnitaire fixé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour l'emploi d'accueil.

En cas de rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté au sein des forces armées, le militaire bénéficie d'une indemnité compensatrice versée par son administration d'origine. Cette indemnité est égale à la différence entre :
– la solde indiciaire brute, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et les primes et indemnités liées à la qualification qu'il aurait perçus s'il était resté en position d'activité au sein de l'armée, d'une part,

– et le traitement indiciaire brut, les indemnités de résidence et à caractère

faciliter l'accès à des emplois civils de la fonction publique.

(10) Instruction n°O-14753-2013/DEF/DPMM/SDG relative à l'application aux officiers et officiers marins des dispositions de l'article L. 4139-2 du code de la défense tendant à

familial, et les primes et indemnités allouées au titre du nouvel emploi, d'autre part.

Le militaire peut être tenu de suivre une formation d'adaptation à l'emploi dans les conditions organisées par la collectivité ou l'établissement public d'accueil.

La fin du détachement et la possibilité d'intégration

L'article R. 4139-26 du code de la défense prévoit qu'il peut être mis fin au détachement avant son terme, à l'initiative du militaire ou à la demande de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil, après avis de la CNOI. Le militaire est alors réintégré de plein droit, même en surnombre, dans son corps d'origine ou sa formation de rattachement, conformément à l'article L. 4139-4. En revanche, le texte ne prévoit pas la possibilité d'une fin anticipée de détachement sur demande de l'administration d'origine.

Après un an de détachement, le militaire peut être intégré dans le cadre d'emplois d'accueil dans les conditions fixées par les articles L. 4139-2 et R. 4139-28 et suivants du code de la défense. La demande d'intégration doit être présentée à l'autorité territoriale compétente au plus tôt trois mois, et au plus tard un mois, avant le terme du détachement. À défaut de demande, le militaire est réintégré d'office dans son corps d'origine ou de rattachement. Il est alors de nouveau géré par l'administration des armées.

La décision de l'autorité territoriale

L'employeur local statue sur la demande d'intégration au vu d'un rapport établi par le chef de service portant sur l'aptitude professionnelle du militaire. Il peut :

- soit prononcer son intégration dans le cadre d'emplois d'accueil à effet de la date de fin de détachement, prolongée en cas de besoin jusqu'à l'achèvement de la procédure d'intégration ;

- soit refuser son intégration et se prononcer pour sa réintégration dans son corps d'origine ou de rattachement ;
- soit décider son maintien en détachement, pour une année supplémentaire, dans l'emploi occupé ou dans un autre emploi de la même collectivité ou du même établissement public.

L'intégration est formalisée par un arrêté de l'autorité territoriale ; le militaire est en conséquence radié des cadres ou rayé des contrôles de l'armée active à la date de cette mesure (11).

En cas de décision de réintégration ou de maintien en détachement, la mesure doit recueillir l'avis préalable de la CNOI, lequel est transmis au ministre de la défense (ou au ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale) et à l'autorité territoriale concernée.

Au terme de la seconde année de détachement, le militaire peut de nouveau solliciter son intégration dans les mêmes conditions de forme et de délai que celles de la demande initiale précédemment indiquées (12).

Le classement lors de l'intégration

Intégré dans l'emploi dans lequel il avait été détaché, le militaire est reclassé dans les conditions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 4139-2 et par l'article R. 4139-29 du code de la défense.

Il est classé dans le cadre d'emplois « *en tenant compte, le cas échéant, des responsabilités correspondant à son emploi d'intégration* », à un échelon et un grade doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait en qualité de militaire. Si l'indice afférent à cet échelon est inférieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine, l'intéressé est classé à l'échelon sommital du grade d'intégration et conserve, à titre personnel, l'indice qu'il détenait dans son grade

d'origine, dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil, jusqu'à ce qu'il bénéficie, dans ce cadre d'emplois, d'un indice au moins égal.

Le militaire conserve l'ancienneté d'échelon qu'il a acquise dans son précédent grade, dans la limite de la durée maximale fixée pour chaque avancement d'échelon par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation (ou à celle qui a résulté de son élévation au dernier échelon de son grade précédent).

L'article R. 4139-29 offre une alternative à ce dispositif de classement. Il prévoit que le militaire peut être classé selon les dispositions statutaires du cadre d'emplois d'accueil lorsqu'elles fixent pour lui des règles de classement plus favorables.

Au titre de l'avancement, les services militaires sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration, dans la limite de la durée maximale d'ancienneté nécessaire pour atteindre l'échelon du grade dans lequel l'intéressé a été classé (en partant du premier échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil).

Un tableau schématique de ce dispositif d'accès est présenté ci-après.

(11) Article R. 4139-29 du code de la défense.

(12) Article R. 4139-28 du code de la défense.

Emplois contingentés



CONDITIONS PRÉALABLES

Contingents annuels fixés par voie réglementaire pour chaque catégorie de collectivité territoriale ou établissement public administratif

Conditions exigées du militaire :

- ancienneté de services militaires, en fonction du grade
- arrivée à son terme de la période d'engagement à servir
- être à plus de 3 ans de la fin de durée de service et/ou de la limite d'âge

Candidature du militaire

demande de détachement du militaire sur un emploi d'une collectivité

- Dossier de candidature adressé à l'administration militaire
- Agrément préalable par le ministre
- Avis de la Commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI)

Décision de la collectivité territoriale

réponse de la collectivité dans un délai d'un mois à compter de la transmission de l'avis de la CNOI

Acceptation de la candidature

- Stage probatoire de 2 mois
- Position d'activité au sein de l'armée
- Rémunération d'origine

Refus de la candidature

Détachement - durée : 1 an
Décision conjointe du ministre et de l'autorité territoriale

Remise à disposition de l'armée

Classement en application du code de la défense

- Indice égal ou immédiatement supérieur
- Possibilité de conservation de l'indice d'origine
- Possibilité d'indemnité compensatrice versée par l'administration militaire

Situation du militaire à l'issue du détachement

voir suite du schéma page suivante

.../...



Situation du militaire à l'issue du détachement

demande d'intégration dans le cadre d'emplois
par le militaire
au plus tôt 3 mois et au plus tard 1 mois
avant le terme du détachement

Décision de l'autorité territoriale

**Intégration
dans le cadre d'emplois**

Renouvellement du détachement
avis préalable de la CNOI

**Réintégration
dans l'armée**
avis préalable de la CNOI

Classement en application du code de la défense

- Indice égal ou immédiatement supérieur
- Dispositions du cadre d'emplois d'accueil
si elles sont plus favorables

SOURCES JURIDIQUES

Code de la défense :

- art. L. 4139-2 et L. 4139-4
- art. R. 4138-39
- art. R. 4139-23 à R. 4139-31
- art. D. 4139-10 à D. 4139-13

Arrêté du 7 octobre 2011 relatif
à la composition des dossiers
de candidature

■ L'accès par la voie des emplois réservés

L'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel, par dérogation à l'accès par la voie du concours, les fonctionnaires territoriaux peuvent dans certains cas être recrutés sans concours notamment au titre de la législation sur les emplois réservés.

Cette possibilité est aussi mentionnée, pour les militaires, à l'article L. 4139-3 du code de la défense.

L'article L. 393 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG) qualifie le recrutement par la voie des emplois réservés d'obligation nationale à laquelle concourent l'Etat, les collectivités locales, les établissements qui leur sont rattachés et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En vertu de ce principe, la loi établit une liste limitative de catégories de personnes qui peuvent être recrutées sans concours sur des emplois publics réservés à cet effet dans les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière⁽¹³⁾

L'article L. 4139-3 du code de la défense, ainsi que les articles L. 397 et L. 398 du CPMIVG, ouvrent ce dispositif :

- aux militaires en activité, à l'exception des officiers de carrière et des militaires commissionnés,
- aux anciens militaires, sauf s'ils ont fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de contrat pour motif disciplinaire ou s'ils sont devenus fonctionnaires civils.

On indiquera, toutefois, que l'article L. 393 du CPMIVG établit une priorité de recrutement sur les emplois réservés en faveur des personnes, énumérées aux articles L. 394 à L. 396 de ce code, qui ont subi un préjudice au nom de l'intérêt général ; leur candidature est donc prioritaire sur celle des militaires en reconversion.

Le recrutement sur un emploi réservé intervient sur demande agréée du militaire et selon les modalités prévues par les articles L. 393 à L. 407 et R. 396 à R. 413 du CPMIVG.

Des conditions particulières sont exigées des candidats à ces emplois.

Les conditions d'accès au dispositif

Le candidat est tenu de remplir les conditions générales de recrutement communes à l'ensemble des fonctions publiques fixées par l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ou, s'agissant des ressortissants européens d'un Etat autre que la France, par l'article 5 bis de cette même loi.

Pour ces derniers, il est rappelé que seuls sont accessibles les emplois séparables de l'exercice de la souveraineté et qui ne comportent pas une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

A propos de la condition relative à la nationalité française, l'article L. 398 établit une dérogation en faveur des militaires « *servant ou ayant servi à titre étranger* »⁽¹⁴⁾, auxquels cette condition est déclarée inopposable.

Outre ces conditions générales, le militaire doit justifier⁽¹⁵⁾ :

- d'au moins quatre années de services militaires effectifs au jour de son inscription sur la liste d'aptitude ;
- de la condition d'âge exigée le cas échéant par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil, appréciée à la date fixée par le statut particulier ou, à défaut, au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle il postule sur l'emploi⁽¹⁶⁾,

S'il est ancien militaire, il doit avoir quitté l'armée depuis moins de trois ans.

Les emplois réservés accessibles

En application de l'article L. 399 du CPMIVG, seuls les emplois de catégories B et C ou de niveau équivalent peuvent être pourvus au titre des emplois réservés. L'ensemble des cadres d'emplois territoriaux relevant de ces catégories sont donc accessibles par cette voie ; *a*

contrario, les cadres d'emplois de catégorie A sont exclus du dispositif.

Les emplois réservés relèvent de la catégorie B ou C

L'article L. 400 dispose que les postes mis au recrutement par la voie des emplois réservés sont déterminés, pour la fonction publique territoriale, « *à l'occasion de la déclaration des postes vacants par les autorités territoriales auprès du centre de gestion* ».

La procédure d'inscription sur une liste d'aptitude

Le militaire est inscrit pour une durée limitée sur une ou plusieurs listes d'aptitude aux emplois réservés, établies par ordre alphabétique, après sélection par les services du ministère de la défense, sur la base de la reconnaissance de ses qualifications et des acquis de l'expérience professionnelle réalisée à partir du projet professionnel qu'il a préalablement élaboré dans le cadre du parcours de reconversion.

La demande

Le militaire doit déposer une demande de recrutement auprès du service du ministère de la défense chargé de la reconversion des militaires, en l'occurrence l'agence « Défense mobilité ».

⁽¹³⁾ Le dispositif législatif et réglementaire relatif aux emplois réservés a été présenté dans les IAJ de juillet 2008 et de juillet 2009.

⁽¹⁴⁾ Cette formulation désigne les militaires du corps de la Légion étrangère.

⁽¹⁵⁾ Article R. 396 du CPMIVG.

⁽¹⁶⁾ En l'état actuel des textes, seul le cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels prévoit une limite d'âge de recrutement fixée à 40 ans.

Un dossier de candidature doit être joint comportant les pièces justificatives énumérées par les articles R. 400 et A. 187 du CPMIVG, dont notamment :

- un « passeport professionnel » comportant, outre les renseignements d'identification, la mention des emplois tenus, des compétences et des qualifications professionnelles acquises, des diplômes, titres et formations, ainsi que l'orientation professionnelle proposée pour l'inscription sur les listes d'aptitude,
- le projet professionnel élaboré dans le cadre du parcours de reconversion,
- l'agrément pour quitter l'institution militaire délivré par l'autorité compétente.

L'inscription sur liste d'aptitude

Suivant la procédure fixée par l'article R. 402 du CPMIVG, le ministre de la défense notifie à l'intéressé son inscription sur la liste d'aptitude aux emplois réservés ou le rejet de sa demande. Les listes d'aptitude sont soit nationales, soit établies par région administrative ; le candidat peut être inscrit sur la liste nationale, ou sur deux listes régionales au maximum ou sur les deux types de listes.

L'inscription est subordonnée au respect des conditions spécifiques de diplômes et d'aptitudes prévues pour l'exercice des fonctions afférentes au cadre d'emplois.

Etablies par ordre alphabétique, les listes d'aptitudes précisent, pour chaque candidat, ses domaines de compétence, ses qualifications professionnelles, le niveau détenu, les fonctions auxquelles il peut prétendre et tout autre renseignement utile pour le futur employeur.

Le candidat est inscrit sur la liste d'aptitude pendant trois ans au maximum à compter de la date de sa première inscription sur une liste.

Pour les listes régionales, la durée d'inscription est d'un an renouvelable une fois. Le candidat non recruté au terme de cette période est inscrit sur la liste nationale pour une année supplémentaire.

Le renouvellement d'inscription sur les listes régionales et l'inscription sur la liste nationale sont effectués après accord du candidat à la proposition que l'autorité administrative lui fait trente jours au moins avant la date d'échéance. L'absence de réponse à la date d'échéance équivaut à un refus et entraîne la radiation du candidat de toutes les listes sur lesquelles il figurait.

Tout candidat peut, à tout moment, demander son inscription sur la liste nationale.

Les listes d'aptitudes sont transmises par les services du ministère de la défense aux centres départementaux de gestion, afin qu'ils en assurent la publicité (17).

Conformément aux dispositions de l'article L. 403, l'employeur local qui souhaite procéder à un recrutement doit examiner les listes d'aptitude aux emplois réservés avant de pouvoir nommer un candidat inscrit sur les listes des lauréats aux concours externe, interne et du troisième concours.

Sur ces listes, dans la mesure où les militaires ne sont pas prioritaires au titre de la législation sur les emplois réservés, l'employeur doit tout d'abord étudier les éventuelles candidatures des personnes bénéficiant d'une priorité en application des articles L. 394 à L. 396 ; ce n'est qu'après avoir écarté ces candidatures qu'il peut prendre en considération celles des militaires.

Ces mêmes dispositions précisent que l'inscription des candidats sur ces listes a, pour eux-mêmes et pour l'autorité territoriale, « *les mêmes effets que l'inscription sur une liste d'aptitude à un cadre d'emplois établie par la fonction publique territoriale* ».

(17) Les listes et les passeports professionnels des candidats sont consultables par les employeurs publics sur le site Internet : www.emplois-reserves.defense.gouv.fr, après délivrance d'un code d'accès spécifique.

(18) Article R. 405 du CPMIVG.

La nomination et le classement

Le militaire est recruté par arrêté de l'autorité territoriale pris sur le fondement de l'article 38 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 qui autorise le recrutement sans concours sur des emplois réservés. L'employeur local en informe le ministère de la défense ; le militaire est alors radié de toutes les listes d'aptitude sur lesquelles il figurait et ne peut plus se porter candidat à un emploi réservé (18).

Conformément aux articles L. 404 et L. 405 du CPMIVG, l'intéressé est nommé stagiaire « *selon les modalités fixées par le statut particulier du cadre d'emploi considéré* » après avoir été placé en détachement de son corps d'origine. S'agissant du militaire sous contrat, il bénéficie d'une prorogation de droit de son contrat jusqu'à la fin du stage probatoire et, le cas échéant, de sa prolongation.

Le militaire est classé et rémunéré dans les conditions prévues par les articles L. 4139-4 et R. 4138-39 du code de la défense.

Il est classé à l'échelon du grade de nomination comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine.

Si l'indice afférent à l'échelon sommital du grade de nomination est inférieur à l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, le militaire est classé à cet échelon et conserve, à titre personnel, durant la durée du détachement, l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine, dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du cadre d'emplois d'accueil.

Le militaire perçoit de la collectivité ou de l'établissement d'accueil une rémunération comprenant le traitement indiciaire brut calculé sur la base du classement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, le

cas échéant, le régime indemnitaire fixé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour l'emploi d'accueil.

En cas de rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté au sein des forces armées, le militaire bénéficie d'une indemnité compensatrice versée par son administration d'origine. Cette indemnité est égale à la différence entre :

- la solde indiciaire brute, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et les primes et indemnités liées à la qualification qu'il aurait perçus s'il était resté en position d'activité au sein de l'armée, d'une part,
- et le traitement indiciaire brut, les indemnités de résidence et à caractère familial, et les primes et indemnités allouées au titre du nouvel emploi, d'autre part.

La situation au terme du stage

Si, au terme du stage, l'autorité territoriale estime que le militaire a donné satisfaction, l'intéressé est intégré dans le cadre d'emplois et titularisé dans son grade de recrutement. Ainsi que le prévoit l'article L. 4139-3 du code de la défense, un reclassement est opéré ; la durée des services effectifs de militaire est alors reprise à concurrence des quotités suivantes :

- cadre d'emplois d'accueil de catégorie C : reprise en totalité dans la limite de dix ans ;
- cadre d'emplois d'accueil de catégorie B : reprise pour moitié dans la limite de cinq ans.

Par ailleurs, l'article L. 407 du CPMIVG permet au militaire de se présenter aux concours internes des trois fonctions publiques après un an de service effectif dans le cadre d'emplois dans lequel il a été titularisé, sans que les conditions statutaires d'ancienneté de service et d'âge lui soient opposables.

Si la collectivité refuse de le titulariser, l'intéressé est réintégré, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou sa formation de rattachement, conformément à l'article L. 4139-4 du code de la défense.

Un tableau schématique d'accès par la voie des emplois réservés est présenté page ci-contre.

Emplois réservés



CONDITIONS PRÉALABLES

Cadres d'emplois accessibles :

- cadres d'emplois de catégorie B
- cadres d'emplois de catégorie C

Conditions exigées du militaire :

- au moins 4 ans de services militaires effectifs
- condition d'âge éventuellement exigée par le statut particulier

Candidature du militaire

dossier de candidature du militaire
auprès de l'agence Défense mobilité

Décision du ministre de la défense

sélection

Inscription sur liste d'aptitude aux emplois réservés

Rejet de la demande

Transmission des listes d'aptitude aux centres
de gestion pour publicité

Recrutement par une collectivité

Recrutement par l'autorité territoriale

- radiation du militaire de la liste d'aptitude
- détachement pour stage

Classement en application du code de la défense

- Indice égal ou immédiatement supérieur
- Possibilité de conservation de l'indice d'origine
- Possibilité d'indemnité compensatrice versée par l'administration militaire

Situation du militaire à l'issue du stage

Titularisation

dans le cadre d'emplois

Classement

en application du code de la
défense (art. L. 4139-3)

Refus de titularisation

Réintégration
dans l'armée

SOURCES JURIDIQUES

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :
- art. 38

Code de la défense :
- art. L. 4139-3 et L. 4139-4
- art. R. 4138-39

Code des pensions militaires
d'invalidité et des victimes de guerre :
- art. L. 393 à L. 407
- art. R. 396 à R. 413
- art. A 187

■ Le détachement de droit commun

Les bases législatives et réglementaires du détachement

L'article 13 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a consacré l'ouverture des trois fonctions publiques aux militaires. Un article 13 *ter*, inséré à cet effet dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires, a posé un principe général selon lequel « *tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux militaires régis par le statut général des militaires par la voie du détachement..., nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers* ».

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a introduit une nouvelle rédaction de cet article 13 *ter* précisant ce dispositif de mobilité. Toutefois, sa mise en œuvre reste subordonnée à l'intervention d'un décret d'application.

La circulaire ministérielle du 19 novembre 2009 (19) avait indiqué que des dispositions réglementaires viendraient préciser, pour chaque fonction publique, les modalités d'accueil des militaires et, en particulier :

- les modalités de comparaison des niveaux des corps et grades militaires avec ceux des fonctionnaires civils,
- les procédures de classement,
- la prise en compte des services antérieurs,

(19) Circulaire du 19 novembre 2009 du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, du ministre de la santé et des sports et du secrétaire d'Etat à l'intérieur et aux collectivités territoriales relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

(20) Circulaire du 19 novembre 2009 précitée.

– les formations qui pourraient, le cas échéant, être exigées.

Le code de la défense

Le détachement du militaire dans la fonction publique territoriale est par ailleurs prévu par le code de la défense, et plus précisément par ses articles L. 4138-8, L. 4138-9 et R. 4138-35 à R. 4138-44. Pour pouvoir être mis en œuvre, ce détachement doit être prévu par le statut particulier d'accueil concerné (20).

Les statuts particuliers

Enfin, le détachement des militaires est expressément mentionné, sous différentes formes, dans les statuts particuliers des cadres d'emplois suivants :

- colonels, lieutenants-colonels, commandants et capitaines de sapeurs-pompiers professionnels,
- lieutenants de sapeurs-pompiers,
- sous-officiers de sapeurs-pompiers,
- sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers,
- puéricultrices,
- infirmiers en soins généraux,
- techniciens paramédicaux.

La combinaison de ces sources juridiques

Principes généraux

Le principe du détachement des militaires dans la fonction publique territoriale est ainsi prévu par plusieurs dispositions législatives et réglementaires ; le fait que ces dispositions soient pour l'heure incomplètes, ainsi que la nécessité de les combiner entre elles, sont sources de difficultés juridiques.

L'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction antérieure à la loi du 12 mars 2012, soumettait le détachement des militaires aux conditions de droit

commun posées par l'article 13 *bis* de cette même loi, selon lesquelles le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.

La rédaction actuelle de l'article 13 *ter* ne renvoie plus à ces règles. Elle établit un dispositif dérogatoire et spécifique selon lequel le cadre d'emplois et le grade de détachement du militaire sont déterminés « *en fonction de ses qualifications et de son parcours professionnel* ». Ce choix est soumis à l'avis conforme d'une commission *ad hoc*, « *sous réserve d'une*

dérogation prévue par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil ». Selon l'amendement à l'origine de cette rédaction, cette

dérogation vise les cadres d'emplois qui « *disposent déjà de modalités de classement spécifiques pour les militaires (par exemple les sapeurs-pompiers)* » (21).

Faute de parution du décret d'application annoncé par cet article, le détachement sur le fondement de cette disposition législative est actuellement inapplicable.

Pour sa part, l'article L. 4138-8 du code de la défense définit le détachement comme la position du militaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à figurer sur la liste d'ancienneté de son corps et à bénéficier des droits à l'avancement et à pension de retraite.

L'article R. 4138-35 du même code, qui énumère les différents cas de détachement, prévoit que le militaire peut notamment être détaché auprès « *d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public autre que national* ».

Cependant, le détachement sur la base du code de la défense suppose que sa

(21) Amendement n°82 du 6 février 2012 (A.N.).

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires : extraits de l'article 13 *ter*

I. – Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles, par la voie du détachement, aux militaires régis par le statut général des militaires prévu au livre I^{er} de la quatrième partie du code de la défense, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois. Il peut être suivi, le cas échéant, d'une intégration.

Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, les corps et cadres d'emplois de catégorie C ou de niveau comparable sont également accessibles par la seule voie du détachement aux militaires du rang, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Sous réserve d'une dérogation prévue par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois d'accueil, une commission créée à cet effet émet un avis conforme sur le corps ou le cadre d'emplois et le grade d'accueil du militaire, déterminés en fonction de ses qualifications et de son parcours professionnel.

Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis

à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

Au titre des fautes commises lors du détachement, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement est compétente pour l'exercice du pouvoir disciplinaire. La procédure et les sanctions applicables sont celles prévues par les dispositions statutaires en vigueur, selon le cas, dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale ou la fonction publique hospitalière. Nonobstant les dispositions prévues à l'article L. 4137-2 du code de la défense, le ministre de la défense ou les autorités habilitées à cet effet prennent, lors de la réintégration du militaire, les actes d'application des sanctions le cas échéant appliquées pendant le détachement et qui ont été prononcées à ce titre, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

(...)

III. – Les modalités d'application du I du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

possibilité soit prévue, au niveau réglementaire, par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil concerné. Or, actuellement, les seuls statuts particuliers qui comportent cette mention expresse soit renvoient aux conditions prévues par l'article 13 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, soit fixent eux-mêmes des modalités de détachement.

Une réponse ministérielle (22) a indiqué, en 2012, que « *l'ouverture réciproque des corps civils et militaires est conditionnée à la publication des décrets d'application de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité des parcours professionnels dans la fonction publique (LMPP), (...).* En l'absence de ces textes, il n'est aujourd'hui pas juridiquement envisageable

d'effectuer des détachements dits de droit commun (en application de l'article L. 4138-8 du code de la défense) de militaires vers les corps civils. » Ces textes d'application n'ont depuis pas été publiés.

Le détachement de droit commun des militaires dans la fonction publique territoriale ne peut donc être envisagé, en l'état du droit, que de manière extrêmement restrictive.

(22) Réponse ministérielle à la question écrite n°117701 du 13 septembre 2011, réponse publiée au J.O. Assemblée nationale du 22 mai 2012.

Statuts particuliers mentionnant l'article 13 *ter*

En premier lieu, l'accès est pour l'instant exclu dans les cadres d'emplois dont les statuts particuliers prévoient expressément que les militaires peuvent être détachés dans les conditions fixées par le décret d'application de l'article 13 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, en l'occurrence :

- les techniciens paramédicaux territoriaux (décret n°2013-262 du 27 mars 2013, art 25),
- les infirmiers en soins généraux territoriaux (décret n°2012-1420 du 18 décembre 2012, art 24),
- les puéricultrices territoriales (décret n°2014-923 du 18 août 2014, art. 24).

Cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels

Concernant les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels, les statuts particuliers ouvrant expressément le détachement aux militaires prévoient les conditions suivantes :

- les militaires appartenant à un corps de catégorie A peuvent, sous certaines conditions, être détachés dans le cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs pompiers professionnels (décret n°2001-682 du 30 juillet 2001, art. 14-1 et 14-2),
- les militaires détenant le grade de soldat, de caporal, de caporal-chef ou un grade d'une appellation correspondante peuvent être détachés dans le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels, sous condition d'ancienneté de service (décret n°2012-520 du 20 avril 2012, art. 15 et 16),
- les militaires relevant du grade de sergent, de sergent-chef, d'adjudant, d'adjudant chef ou d'un grade d'une appellation correspondante peuvent être détachés dans le cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, sous condition d'ancienneté de service (décret n°2012-521 du 20 avril 2012, art. 16 et 17),

– les militaires peuvent être détachés dans le cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels (décret n° 2012-522 du 20 avril 2012, art. 17).

Parmi ces quatre cadres d'emplois, le statut particulier :

- n'apporte aucune précision en matière de classement, pour le cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers,
- établit une correspondance entre grade d'origine et grade de détachement, sans définir précisément les modalités de classement, pour le cadre d'emplois des sous-officiers et pour celui des sapeurs et caporaux,
- établit une correspondance entre grade d'origine et grade de détachement et définit précisément les modalités de classement, pour le cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels.

On signalera enfin que les statuts particuliers de ces quatre cadres d'emplois prévoient qu'une commission instituée par arrêté ministériel :

- examine le contenu des qualifications acquises par les agents avant leur nomination dans le cadre d'emplois,
- et émet un avis sur les dispenses totales ou partielles des formations.

A notre connaissance, cette commission n'a, pour l'heure, pas été instaurée.

Les autres cadres d'emplois

En ce qui concerne les autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, l'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 n'étant pas applicable et le statut particulier ne comportant aucune mention du détachement des militaires, ce mode de mobilité n'est actuellement pas envisageable.

Malgré le « flou juridique » qui entoure donc la possibilité de détachement elle-même, diverses dispositions plus ou moins abouties précisent les modalités de détachement ou bien encore la situation du militaire détaché.

La décision de détachement

Conformément aux articles L. 4138-8 et R. 4138-36 du code de la défense, le détachement est prononcé sur demande du militaire, par arrêté du ministre de la défense (ou du ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale) pour une durée maximale de cinq ans. L'arrêté précise notamment la nature, la durée du détachement, la collectivité ou l'établissement d'accueil. Le détachement est révocable et ne peut être renouvelé que sur demande de l'intéressé.

Pour le militaire lié par un contrat, le détachement est sans incidence sur le terme du contrat. Le temps passé en détachement est pris en compte au titre de la durée de service.

Le classement

Les modalités de classement des militaires détachés dans la fonction publique territoriale ne sont évoquées, de façon plus ou moins détaillée, que dans certains statuts particuliers de sapeurs-pompiers professionnels.

Le cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs pompiers professionnels

Les militaires appartenant à un grade ou un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice afférent au dernier échelon du grade de capitaine, de commandant, de lieutenant-colonel ou colonel sont détachés dans le grade correspondant du cadre d'emplois d'accueil.

Par dérogation :

- les capitaines ou lieutenants de vaisseau justifiant d'au moins dix années de services effectifs en qualité d'officier sont détachés dans le grade de capitaine ;
- les commandants ou capitaines de corvette justifiant d'au moins quinze années de services effectifs en qualité d'officier sont détachés dans le grade de commandant.

Ils sont classés à l'échelon du grade comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade d'origine. Ils conservent, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour un avancement d'échelon dans le grade d'accueil, l'ancienneté acquise dans leur grade d'origine, à condition que l'augmentation de traitement consécutive au détachement ne soit pas supérieure à celle qui aurait résulté d'un avancement dans leur corps ou emploi d'origine.

Le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux, des sous-officiers et des lieutenants

Dans le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux :

- les titulaires du grade de soldat ou de matelot justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire sont détachés dans le grade de sapeur de 1^{re} classe,
- les caporaux et les quartiers-maîtres de 2^e classe justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans ces grades, sont détachés dans le grade de caporal,
- les caporaux-chefs et les quartiers-maîtres de 1^{re} classe justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans ces grades, sont détachés dans le grade de caporal-chef.

Dans le cadre d'emplois des sous-officiers :

- les militaires détenant le grade de sergent ou de second maître, de sergent-chef ou de maître et justifiant d'au moins dix années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans le grade, sont détachés dans le grade de sergent,
- les titulaires du grade d'adjudant ou de premier maître, d'adjudant-chef ou de maître principal et justifiant d'au moins quinze années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans le grade, sont détachés dans le grade d'adjudant.

Les deux statuts particuliers n'indiquent en revanche pas les modalités précises de classement.

A défaut, il pourrait être envisagé, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, d'appliquer les règles de droit commun prévues par l'article 11-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, bien que celles-ci s'appliquent, à la lettre du texte, aux positions des fonctionnaires territoriaux (23).

On rappellera que ces dispositions prévoient un classement à indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur, avec conservation, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du grade d'accueil, de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade, sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive au détachement ne soit pas supérieure à celle qui aurait résulté d'un avancement dans le corps ou emploi d'origine (ou à celle qui a résulté de l'avancement de au dernier échelon lorsque l'intéressé avait atteint le dernier échelon de son grade d'origine).

La situation du militaire détaché

En application des articles L. 4138-8 et R. 4138-8 du code de la défense, le militaire détaché est soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet du détachement, à l'exception de toute disposition prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

Il conserve, pendant le détachement, l'état de militaire et demeure par conséquent soumis au régime d'exercice des droits civils et politiques défini par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code de la défense (24), sauf lorsque le statut particulier de son corps d'origine prévoit qu'il doit se voir appliquer les dispo-

sitions dont relèvent les fonctionnaires du cadre d'emplois d'accueil.

L'article 13 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dispose que le pouvoir disciplinaire appartient, pour les fautes commises lors du détachement, à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois de détachement.

La notation du militaire, ou à défaut un rapport sur sa manière de servir, est établie par l'administration d'accueil. Ce document est transmis au ministère de la défense (ou au ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie) (25).

Par ailleurs, l'intéressé peut, sans modification de sa position statutaire, être appelé à effectuer des périodes d'exercice ou des épreuves de contrôle de l'entraînement aérien (26).

Le militaire détaché continue à bénéficier de ses droits à la retraite dans son corps d'origine. Concernant la retenue pour pension du militaire détaché :

- l'article R. 4138-43 du code de la défense dispose qu'il supporte, dans les cas et conditions prévus par la réglementation en vigueur, une retenue calculée sur la solde afférente à son grade et à son échelon dans son administration d'origine ;
- toutefois, l'article R. 4138-41 du code de la défense prévoit, en cas de détachement dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite relevant de la CNRACL ou du CPCM, qu'elle est calculée conformément aux dispositions de l'article 45 *bis* de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, c'est-à-dire sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

La collectivité ou l'établissement d'accueil est pour sa part redevable d'une contribution pour la constitution des droits à pension du militaire. Le taux de cette contribution, fixé par le décret n°2012-1507 du 21 décembre 2012 (27),

s'établit pour l'année 2014 (28) à 74,28 % du traitement brut afférent à l'indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon détenus dans l'emploi de détachement.

La fin du détachement

L'article L. 4138-9 du code de la défense pose un principe, *a priori* de portée générale, selon lequel le militaire peut être intégré, sur demande agréée, dans le cadre d'emplois de détachement « dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier ».

Pour rappel, les statuts particuliers prévoient que l'intégration peut intervenir à tout moment ou, pour certains d'entre eux, à l'issue d'un an ou de deux ans de détachement.

On signalera que d'autres dispositions, dont l'articulation entre elles et avec l'article L. 4138-9 précité demeurent incertaines, ont été instaurées dans le cadre du détachement sur la base de l'article 13 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 :

- l'article 13 *ter* précité dispose que les militaires du rang ne peuvent pas être intégrés dans les cadres d'emplois de catégorie C,
- l'article L. 4139-2 du code de la défense prévoit que le militaire du rang détaché dans un cadre d'emplois depuis deux ans en application de l'article 13 *ter* précité peut demander son intégration dans ce cadre d'emplois.

En application de l'article L. 4138-9 du code de la défense, à l'expiration de son détachement, sauf s'il demande son intégration dans le cadre d'emplois d'accueil, le militaire est réintégré à la première vacance venant à s'ouvrir dans son corps d'origine ou en surnombre dans des cas prévus par décret en Conseil d'Etat. La mise en surnombre ne vise

(23) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

(24) Ces dispositions, notamment, déclarent l'exercice du droit de grève incompatible avec l'état militaire.

(25) Article R. 4138-38 du code de la défense.

(26) Article R. 4138-40 du code de la défense.

(27) Article L. 4138-8 du code de la défense ; décret n°2012-1507 du 27 décembre 2012 portant fixation du taux de contribution employeur

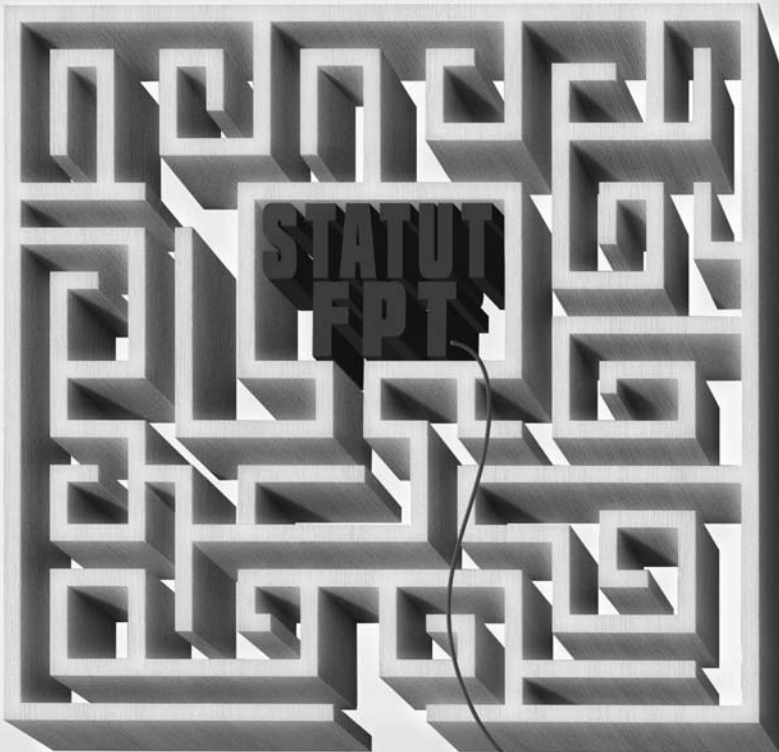
due pour la couverture des charges de pensions des fonctionnaires de l'Etat, des militaires et des magistrats (...).

(28) Circulaire du 5 août 2013 du ministre délégué chargé du budget (NOR BUD1318548C).

semble-t-il que l'hypothèse prévue à l'article R. 4138-44 d'une fin du détachement, à la demande de l'administration d'origine, auprès d'une entreprise privée à laquelle le ministère de la défense a confié une activité.

Si le militaire est remis à la disposition de son administration d'origine avant le terme de son détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et que sa réintégration est impossible dans l'im-

médiat, en l'absence d'emploi vacant, il continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration effective.



**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.cig929394.fr

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@cig929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

CIG petite couronne



Les catégories de militaires

On distingue trois catégories de militaires :

- les militaires de carrière,
- les militaires servant en vertu d'un contrat,
- les militaires réservistes.

Dans chacune de ces catégories, si les dispositions statutaires le permettent, la hiérarchie militaire générale est la suivante :

- 1° militaires du rang,
- 2° sous-officiers et officiers mariniers,
- 3° officiers,
- 4° maréchaux de France et amiraux de France.

Le titre de maréchal de France et le titre d'amiral de France constituent une dignité dans l'Etat.

La hiérarchie militaire générale comporte en outre le grade d'aspirant pour lequel les conditions d'accès sont fixées par décret.

Les militaires de carrière

Les militaires de carrière sont des officiers, sous-officiers ou officiers mariniers nommés ou promus à un grade de la hiérarchie en vue d'occuper un emploi permanent dans un corps militaire.

Les officiers de carrière sont recrutés :

- par concours par la voie des écoles militaires d'élèves officiers ;
- par concours, par examens ou sur titres parmi les militaires ou, à titre exceptionnel, parmi d'autres catégories de candidats énumérées dans les statuts particuliers ;
- au choix, parmi les officiers sous contrat et les sous-officiers qui en font la demande ou pour action d'éclat dûment constatée.

Les militaires sous contrat peuvent, sous certaines conditions, être admis à l'état de sous-officiers de carrière.

Les militaires servant en vertu d'un contrat

Les militaires servant en vertu d'un contrat sont recrutés pour une durée déterminée. Le contrat, qui est renouvelable, est souscrit au titre d'une armée ou d'une formation rattachée.

Ils peuvent servir en tant que :

■ Officiers sous contrat

L'officier sous contrat est recruté, au titre de son contrat initial, parmi les aspirants.

■ Militaires engagés

L'engagé est celui qui est admis à servir en vertu d'un contrat dans les grades de militaire du rang et de sous-officier ou d'officier marinier, dans une armée ou une formation rattachée.

■ Militaires commissionnés

Le militaire commissionné est admis par contrat à servir dans une armée ou une formation rattachée dans un grade d'officier ou de sous-officier en vue d'exercer des fonctions déterminées à caractère scientifique, technique ou pédagogique correspondant aux diplômes qu'il détient ou à son expérience professionnelle.

Il peut être de nationalité étrangère.

■ Volontaires

Sont admis à servir en qualité de militaires volontaires, les Français et les Françaises qui ont souscrit un contrat de volontariat dans les armées pour une durée minimale fixée par décret, qui peut être fractionnée si la nature de l'activité le permet. Ils peuvent servir dans les grades de militaire du rang, au premier grade de sous-officier ou d'officier marinier et au grade d'aspirant.

■ Volontaires stagiaires du service militaire adapté

Les volontaires stagiaires du service militaire adapté sont les Français nés ou ayant leur résidence habituelle dans les départements d'outre-mer, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Wallis-et-Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie qui ont demandé à servir afin de recevoir une formation professionnelle. Ils servent dans les mêmes grades que les militaires volontaires. La formation peut inclure la participation à des chantiers d'application qui sont mis en œuvre par les formations du service militaire adapté à la demande de l'Etat, des collectivités territoriales d'outre-mer, de leurs établissements publics et des associations à but non lucratif déclarées d'utilité publique. Ce service est souscrit pour 6 mois minimum et ne peut excéder 24 mois.

■ Militaires servant à titre étranger

Les militaires servant à titre étranger sont des étrangers remplissant certaines conditions (âge, aptitude...), liés au service par un contrat d'engagement. Le premier engagement est souscrit en qualité de militaire de rang ; celui qui a servi en qualité d'officier dans une armée étrangère ou d'élève étranger d'une école militaire française peut cependant être admis comme officier.

Les militaires servant au titre de la réserve

Les réservistes exercent une activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve ou au titre de la disponibilité.

SOURCES JURIDIQUES

Code de la défense : art. L. 4131-1 et L. 4131-2 art. L. 4142-1 à L. 4142-3
art. L. 4132-2 à L. 4132-12 art. L. 4143-1

Le secrétariat des instances médicales depuis la loi du 12 mars 2012

Conseil d'État, 23 octobre 2014
avis n° 389194

Il résulte de la combinaison des dispositions des articles 14 et 23 de la loi du 26 janvier 1984 que les collectivités territoriales et établissements non affiliés aux centres de gestion et qui n'ont pas demandé à bénéficier des missions d'assistance à la gestion des ressources humaines doivent, pour leur personnel, assurer par eux-mêmes les missions de secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux.

Extraits de l'avis

« Le Conseil d'Etat, saisi par la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes d'une demande d'avis relative aux secrétariats des comités médicaux et des commissions de réforme de la fonction publique territoriale, et tendant en particulier à savoir si :

1° Le transfert aux centres de gestion de la fonction publique territoriale, ainsi qu'aux collectivités et établissements non affiliés n'ayant pas demandé à bénéficier des dispositions du IV de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, des secrétariats des comités médicaux et des commissions de réforme, assurés jusqu'ici par le préfet de département, constitue un transfert de compétences de l'Etat aux collectivités territoriales ouvrant droit à compensation financière pour ces dernières au titre de l'article 72-2 de la Constitution ;

2° Les dispositions combinées des articles 14 et 23 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale permettent d'attribuer directement la gestion de ces secrétariats aux collectivités et établissements non affiliés qui ne souhaitent pas bénéficier du dispositif prévu au IV de ce même article 23, sans qu'il soit besoin de prévoir un texte d'application spécifique. (...) »

EST D'AVIS

qu'il y a lieu de répondre aux questions posées dans le sens des observations suivantes :

I. Sur la première question :

1°/ Les articles 57 et 58 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée prévoient, s'agissant des procédures relatives aux congés maladie et au travail à temps partiel thérapeutique des fonctionnaires territoriaux, l'intervention de commissions de réforme et de comités médicaux compétents en renvoyant, pour ces derniers, à un décret en Conseil d'Etat pour la définition de leurs modalités d'organisation et de fonctionnement.

Sur le fondement de cette habilitation ainsi que de celle résultant de l'article 140 de la même loi, le décret du 30 juillet 1987 susvisé, ultérieurement complété par le décret du 26 décembre 2003 modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, a prévu d'attribuer, à l'instar des dispositions équivalentes relatives aux deux autres fonctions publiques, les missions de secrétariat de ces deux commissions, c'est-à-dire l'instruction des dossiers et l'organisation des séances, au préfet de département ou à son représentant, s'agissant des commissions de réforme, et au médecin inspecteur de la santé placé sous l'autorité du représentant de l'Etat auprès duquel le comité départemental est constitué, en ce qui concerne les comités médicaux.

Cependant, l'article 113 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a réformé ce dispositif unifié. En premier lieu, le II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 a été complété par l'ajout, à l'énumération des missions incombant aux centres de gestion de la fonction publique territoriale pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, d'un 9° *bis* et d'un 9° *ter* relatifs, d'une part, au secrétariat des commissions de réforme, d'autre part, au secrétariat des comités médicaux. En second lieu, un IV a été ajouté à ce même article 23 afin de prévoir que les centres de gestion sont également tenus d'assurer les missions de secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux, qui leur sont désormais attribuées, en faveur des collectivités et établissements non affiliés ayant demandé, par délibération expresse de leur organe délibérant, à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° *bis*, 9° *ter* et 13° à 16° du II de l'article 23. Enfin, ainsi qu'il résulte de la combinaison des dispositions qui précèdent et de celles du troisième alinéa de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales et établissements non affiliés aux centres de gestion et qui n'ont pas demandé à bénéficier du dispositif prévu par le IV de l'article 23 doivent, pour leur personnel, assurer par eux-mêmes les missions de secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux.

2°/ La nature et la portée des dispositions nouvelles ainsi édictées par l'article 113 de la loi du 12 mars 2012 doivent être appréciées au regard de l'article 72-2 de la Constitution, lequel énonce, à son quatrième alinéa, que « *tout transfert de compétences entre l'État et les collectivités territoriales s'accompagne de l'attribution de ressources équivalentes à celles qui étaient consacrées à leur exercice* » et que « *toute création ou extension de compétences ayant pour conséquence d'augmenter les dépenses des collectivités territoriales est accompagnée de ressources déterminées par la loi* ». (...)

3°/ S'agissant de la fonction publique territoriale, il appartient aux collectivités territoriales, à leurs groupements et aux établissements publics locaux de gérer les fonctionnaires qui relèvent de leur autorité, ainsi qu'il résulte des dispositions

combinées de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 4 de la loi précitée du 26 janvier 1984, lequel dispose notamment que *“les fonctionnaires territoriaux sont gérés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent”*. Il suit de là que les collectivités territoriales exercent une compétence générale de gestion des agents dont elles disposent dans le cadre des lois et règlements régissant la fonction publique territoriale.

4°/ Si, dans le cadre de la compétence générale de gestion ainsi conférée aux collectivités territoriales par le législateur et au titre de laquelle les commissions de réforme et les comités médicaux exercent leurs missions, le pouvoir réglementaire, chargé de définir les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces organismes, pouvait, comme l'a fait le décret précité du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984, attribuer, à l'instar des dispositions équivalentes relatives aux deux autres fonctions publiques et dans un but de simplification, les missions de secrétariat de ces deux organismes aux services de l'Etat, les missions de secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux de la fonction publique territoriale n'en sont pas moins indissociables de ce pouvoir général de gestion de leurs personnels qu'exercent les collectivités territoriales.

Par conséquent, le rattachement, opéré par la loi du 12 mars 2012, de ces secrétariats aux centres de gestion de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux collectivités et établissements non affiliés ne souhaitant pas bénéficier du dispositif prévu par le IV de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 ne constitue ni un transfert, ni une création ou une extension de compétences au sens de l'article 72-2 de la Constitution, mais seulement un aménagement que le législateur a apporté aux conditions d'exercice de la compétence générale de gestion décentralisée des fonctionnaires territoriaux par les collectivités territoriales. Quant au II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, il se borne à définir les missions qu'il appartient aux centres de gestion d'accomplir au service des collectivités territoriales et établissements affiliés et n'affecte pas les champs de compétence respectifs de l'Etat et des collectivités territoriales.

II. Sur la seconde question :

L'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 dispose, à son troisième alinéa, que *“sous réserve des dispositions des I et III de l'article 23, les collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion assurent par eux-mêmes les missions confiées aux centres de gestion (...)”*. Les dispositions du I de l'article 23 de cette même loi visées par cet article 14 portent sur la mission générale d'information sur l'emploi public territorial qu'il appartient aux centres de gestion d'assurer, tandis que celles du III leur imposent d'assumer, pour l'ensemble des collectivités et établissements visés par la loi, l'organisation des concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et B ainsi que les missions énoncées aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7° et 8° du II, relatives à la gestion des carrières.

Il résulte des effets combinés de ces dispositions des articles 14 et 23 de la loi du 26 janvier 1984 qu'il appartient désormais aux collectivités et établissements non affiliés n'ayant pas souhaité bénéficier du dispositif prévu par le IV de l'article 23 d'assurer, par leurs propres moyens, les secrétariats des commissions de réforme et comités médicaux, respectivement mentionnés par le 9° *bis* et le 9° *ter* du II de l'article 23 parmi les missions confiées aux centres de gestion, sans qu'il soit besoin de prévoir un texte en disposant expressément.

Le Conseil d'Etat appelle, par ailleurs, l'attention du Gouvernement sur le fait que l'entrée en vigueur du nouveau 9^o ter du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 impose au pouvoir réglementaire de modifier l'article 3, relatif aux comités médicaux, du décret du 30 juillet 1987 précédemment mentionné, en tant que la rédaction actuelle de son ultime alinéa dispose que *“le secrétariat de chaque comité est assuré par un médecin inspecteur de la santé”* ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Le Conseil d'Etat, saisi par la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, apporte dans un avis récent des précisions sur la charge du secrétariat des instances médicales consultatives dans la fonction publique territoriale.

La carrière des agents publics peut être marquée par différents événements, en matière de santé, qui nécessitent la mise en place de procédures d'aide à la prise de décisions.

A ce titre, la commission de réforme instituée par l'article 31 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003⁽¹⁾ est constituée dans chaque département ⁽²⁾ pour apprécier la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent et l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

Quant au comité médical, il est chargé de donner à l'autorité compétente un avis sur les questions médicales soulevées par l'admission des candidats aux emplois publics, l'octroi et le renouvellement des congés de maladie et la réintégration à l'issue de ces congés, lorsqu'il y a contestation conformément à l'article 4 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987⁽³⁾.

Ces deux instances consultatives sont composées de médecins agréés (généralistes ou spécialistes selon les cas)

et, pour la commission de réforme, de représentants de l'administration et du personnel.

Avant l'intervention de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 ⁽⁴⁾, le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux relevait, pour les trois fonctions publiques, du préfet de département et était concrètement assuré par les directions départementales de la cohésion sociale.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a attribué aux centres de gestion une compétence obligatoire en matière de secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux pour ses fonctionnaires et pour ceux des collectivités et établissements affiliés, modifiant en conséquence l'article 23, II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La mission recouvre à la fois la gestion de l'instruction administrative des dossiers à venir et en cours et le transfert des dossiers archivés.

Le secrétariat est également chargé d'une mission d'information à l'égard des agents. Celle-ci porte notamment sur la date de l'examen par le comité médical, les droits des agents à obtenir communication de leur dossier, la possibilité de se faire représenter, faire entendre le médecin de son choix ou présenter des observations, ainsi que les voies de recours.

⁽¹⁾ Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

⁽²⁾ Pour la région Ile-de-France, sont instituées :
– une commission interdépartementale compétente pour les départements de la petite couronne (92, 93, 94)
– une commission interdépartementale compétente pour les départements de la grande couronne (78, 91, 95).

⁽³⁾ Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

⁽⁴⁾ relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

La loi du 12 mars 2012 prévoit également la possibilité d'une souscription *a minima* à un bloc indivisible de compétences.

Une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut ainsi, par délibération, demander à bénéficiaire de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° de l'article 23, II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ces missions constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines : cette souscription emporte adhésion à l'ensemble des prestations, sans possibilité de choix.

Ces missions sont :

- le secrétariat des commissions de réforme,
- le secrétariat des comités médicaux,
- l'avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable (5),
- l'assistance juridique statutaire,
- l'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine,
- l'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

La loi du 12 mars 2012 tend ainsi à affirmer davantage la compétence des centres de gestion en matière de secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux.

Cependant, la réforme intervenue ne détermine pas expressément la charge du secrétariat des comités médicaux et des commissions de réforme pour les collectivités et les établissements publics non affiliés n'ayant pas souhaité adhérer au « bloc indivisible » de compétences susmentionné.

Une circulaire du 30 juillet 2012 du ministère des affaires sociales et de la santé prévoyait qu'en l'attente d'informations complémentaires, les services de l'Etat continueraient à assurer les secrétariats et à instruire les dossiers sans toutefois pouvoir assurer un service sur le long terme.

L'avis n°389194 du Conseil d'Etat en date du 23 octobre 2014 vient d'établir qu'il revenait aux collectivités et établissements non affiliés ne souhaitant pas faire appel au centre de gestion d'assurer eux-mêmes, par leurs propres moyens, le secrétariat sans attendre la parution d'un texte.

Si une réponse ministérielle s'était déjà prononcée en ce sens (*cf. question écrite Assemblée nationale n°13120 du 11 décembre 2012*), l'avis du Conseil d'Etat du 23 octobre 2014 apporte des précisions sur deux points.

Dans un premier temps, le Conseil d'Etat rappelle que le rattachement de ces secrétariats aux centres de gestion de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux collectivités et établissements non affiliés ne souhaitant pas bénéficier du dispositif prévu par le IV de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 ne constitue ni un transfert, ni une création ou une extension de compétences de la part de l'Etat au sens de l'article 72-2 de la Constitution. De ce fait, l'exercice de ces compétences n'ouvre donc pas droit à l'attribution d'une compensation financière de l'Etat.

En effet, il s'agit uniquement d'un aménagement que le législateur a apporté aux conditions d'exercice de la compétence générale de gestion décentralisée des fonctionnaires territoriaux détenue par les collectivités territoriales depuis l'intervention des lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 régissant le statut de la fonction publique territoriale.

Dans un second temps, la Haute juridiction précise que la combinaison des articles 14 et 23 de la loi du 26 janvier 1984 impose **directement** aux collectivités et aux établissements non affiliés n'ayant pas souhaité bénéficier du « bloc indivisible » de missions d'assurer, par leurs propres moyens, les secrétariats des commissions de réforme et comités médicaux qui leur reviennent **sans qu'il soit nécessaire** de prévoir un texte supplémentaire en disposant expressément.

Le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux est ainsi transféré, directement et

(5) Cette procédure, prévue à l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives, n'est pour l'heure pas mise en œuvre, faute de décret d'application.

sans accompagnement financier, des services de l'Etat aux centres de gestion ou aux collectivités et établissements non affiliés n'ayant pas adhéré au « bloc indivisible » de missions.

Si aucun texte n'est à prévoir pour ce transfert, des modifications de la réglementation actuelle sont à envisager afin de rendre l'ensemble du dispositif cohérent et sans équivoque :

- la rédaction actuelle de l'article 3 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 (comités médicaux) dispose que « *le secrétariat de chaque comité est assuré par un médecin inspecteur de la santé* »

alors qu'il revient désormais aux centres de gestion ou aux collectivités et établissements eux-mêmes dans les conditions susmentionnées. Toutefois, un projet de décret soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale lors de la séance du 12 novembre 2014 prévoit la mise en conformité du texte en ce sens ;

- l'article 12 de l'arrêté ministériel du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme prévoit toujours la possibilité pour le préfet de confier le secrétariat de la commission de réforme au centre de gestion territorialement compétent, alors que cette compétence est devenue obligatoire en 2012. ■

Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel : la question de la compétence de la CAP

Conseil d'État, 3 novembre 2014
req. n° 371115

La procédure applicable à une fin de détachement dans un emploi fonctionnel de direction est entièrement prévue à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La décision d'une autorité territoriale mettant fin à un détachement dans un tel emploi n'a donc pas à être précédée d'une consultation de la commission administrative paritaire, cette formalité n'étant pas requise par cet article.

Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : *“ Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98. / Ces dispositions s'appliquent aux emplois : / (...) - de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ; (...) / Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante ”* ; qu'aux termes de l'article 30 de la même loi : *“ Les commissions administratives paritaires connaissent des refus de titularisation. Elles connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application, notamment, de l'article 25 du titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, de l'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la*

transparence de la vie économique et des procédures publiques et des articles (...) 67 (...) de la présente loi ” ; qu’aux termes de l’article 67 de la même loi : “ (...) A l’expiration d’un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d’emplois et réaffecté à la première vacance ou création d’emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d’origine. Lorsqu’il refuse cet emploi, il ne peut être nommé à l’emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu’une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d’office. / (...) Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d’origine avant l’expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu’une faute commise dans l’exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d’emplois d’origine faute d’emploi vacant continue d’être rémunéré par l’organisme de détachement au plus tard jusqu’à la date à laquelle le détachement devait prendre fin ” ;

4. Considérant, en premier lieu, que les dispositions précitées de l’article 53 de la loi du 26 janvier 1984 régissent entièrement la procédure que doit suivre l’autorité territoriale lorsqu’elle entend mettre fin au détachement d’un agent sur un des emplois fonctionnels qu’elles mentionnent ; qu’ainsi, la consultation de la commission administrative paritaire n’est pas requise avant qu’il ne soit mis fin de manière anticipée au détachement d’un agent occupant un tel emploi ; que, par suite, le tribunal administratif n’a pas commis d’erreur de droit en jugeant que la décision du maire de Thionville mettant fin avant son terme au détachement de M. B. sur l’emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services n’avait pas à être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire ; (...) ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Cet arrêt du Conseil d’Etat, mentionné aux tables du recueil *Lebon*, apporte une confirmation importante en matière de procédure applicable à la fin de détachement dans un emploi fonctionnel de direction de la fonction publique territoriale.

La question soumise à la Haute juridiction administrative était de déterminer si la commission administrative paritaire doit être préalablement consultée par l’autorité territoriale lorsqu’elle décide de se séparer d’un fonctionnaire qu’elle avait recruté par voie de détachement dans un de ces emplois (directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur général des services techniques...).

On rappellera que dans les collectivités et établissements relevant de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à partir d’une certaine importance, exprimée notamment à travers des seuils démographiques, les emplois de direction sont soumis à un régime statutaire spécifique, visant à tenir compte de la nature particulière des fonctions et des responsabilités correspondantes : encadrement strict des catégories de fonctionnaires susceptibles d’occuper ces emplois, grilles indiciaires et carrières distinctes de celles attachées aux cadres d’emplois, encadrement de la fin de fonctions...

Ces emplois de direction ne sont avant tout accessibles que par la voie du détachement, sur le fondement de l’article 53

de la loi du 26 janvier 1984 (1). Le régime statutaire applicable résulte alors à la fois du droit commun du détachement tel qu'il est prévu par les articles 64 à 67 de la loi du 26 janvier 1984, mais aussi des règles spéciales issues de l'article 53 de la même loi, ce qui conduit parfois à des interrogations sur l'articulation entre ces deux séries de dispositions. C'est le cas de la question posée ici au Conseil d'Etat.

S'agissant de la compétence de la commission administrative paritaire (CAP), le régime de droit commun prévoit que cette instance consultative doit avoir connaissance des situations individuelles qui découlent d'une fin de détachement. En effet, comme le rappelle le Conseil d'Etat dans son arrêt, l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, qui énumère les dispositions statutaires sur lesquelles les CAP doivent être consultées, mentionne bien l'article 67 de cette même loi, relatif à la fin de détachement.

L'article 53 fixe quant à lui des règles de procédure propres aux fins de détachement dans un emploi fonctionnel prononcées par l'administration, qu'il s'agisse d'une fin anticipée de détachement ou d'une décision de non renouvellement du détachement parvenu à son terme. Il prévoit ainsi plusieurs formalités obligatoires préalables à la cessation du détachement :

- le respect d'un délai de six mois, pendant lequel aucune décision de fin de détachement ne peut être prise, ce délai étant décompté à partir de la date de nomination dans l'emploi fonctionnel ou la date de désignation de l'autorité territoriale,
- un entretien de l'autorité territoriale avec l'intéressé,
- une information de l'assemblée délibérante, qui détermine la date d'effet de la fin de détachement puisque celle-ci intervient aux termes de la loi « *le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante* »,
- une information du CNFPT (pour la catégorie dite « A+ ») ou du centre de gestion.

Cet article ne prévoit en revanche pas la consultation de la CAP ; l'article 30 précité relatif aux compétences des CAP ne mentionne quant à lui pas l'article 53 parmi les dispositions dont ces instances ont à connaître.

Mais la compétence de la CAP pourrait être admise si l'on considère que le détachement dans un emploi fonctionnel n'est jamais qu'un cas de détachement parmi d'autres, auquel cas il serait aussi soumis au régime de l'article 67, lors de sa cessation. Une combinaison des articles 30, 53 et 67 s'opérerait alors, qui aurait pour effet d'ajouter l'exigence d'une consultation de la CAP aux éléments de procédure imposés par l'article 53.

Les décrets d'application de la loi du 26 janvier 1984 relatifs aux emplois fonctionnels de direction confirment d'ailleurs que le détachement dans ces emplois est soumis aux règles de droit commun. Ainsi, l'article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 (2) dispose : « *les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois [fonctionnel de direction administratifs] mentionnés à l'article 1^{er} (...) sont placés en position détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans leur cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine* ». Une disposition similaire figure à l'article 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990 pour le détachement dans un emploi fonctionnel de direction technique. Les dispositions de droit commun du détachement fixées par les articles 64 à 67 de la loi du 26 janvier 1984, complétées par celles du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (3), constituent donc aussi le cadre juridique applicable au détachement dans un emploi fonctionnel de direction.

C'est d'ailleurs par une application du droit commun du détachement que le juge administratif considère que la CAP doit être consultée **préalablement au détachement dans l'emploi fonctionnel** (Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, Commune de Villepinte, req. n°131922). Il résulte en effet de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 que le placement en position de

(1) Dans les collectivités les plus importantes, ils sont aussi accessibles par voie de recrutement direct en qualité d'agent non titulaire, sur le fondement de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984.

(2) Décret portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(3) Décret relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

détachement, prévu par l'article 64 de la même loi, est compris dans le champ des attributions des CAP (4).

Le même raisonnement peut-il s'appliquer à la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel intervenant sur le fondement de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 ?

Jusqu'à la décision du Conseil d'Etat du 3 novembre 2014, seules des cours administratives d'appel s'étaient prononcées sur cette question. Elles ont alors retenu une solution inverse à celle adoptée pour la décision de détachement, et donc refusé d'admettre la compétence de la CAP :

– « (...) si en vertu de l'article 30 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 les commissions administratives paritaires connaissent des questions d'ordre individuel relatives à l'application du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, il résulte des dispositions précitées de l'article 53 que les décisions prises en application dudit article, qui institue une procédure spécifique selon laquelle il peut être mis fin au détachement dans un des emplois fonctionnels qu'il mentionne, n'ont pas à être soumises à l'avis des commissions administratives paritaires » (Cour administrative d'appel de Paris, 11 juillet 2001, req. n°99PA00945)

– « (...) aucun texte n'impose de soumettre aux commissions administratives paritaires les décisions mettant fin aux fonctions des agents occupant un emploi fonctionnel ; que la circonstance que la commission administrative paritaire, qui avait donné un avis sur ce détachement, n'a été informée le 14 octobre 1998 de la fin du détachement de M^{me} B. sur son emploi fonctionnel est sans influence sur la légalité de l'arrêt du 29 juillet 1998 » (Cour administrative d'appel de Paris, 8 novembre 2004, req. n°01PA02627)

– « (...) Considérant qu'aucun texte n'impose de soumettre à la commission administrative paritaire la décision mettant fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 24 avril 2006, req. n°02BX00583)

Dans sa décision du 3 novembre 2014, le Conseil d'Etat confirme cette interprétation.

Il devait apprécier en cassation le bien fondé d'un jugement du tribunal administratif de Strasbourg, qui a notamment considéré qu'un maire avait valablement pu mettre fin au détachement d'un fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services de la commune, sans consultation préalable de la CAP.

Après avoir rappelé la procédure spécifique de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel prévue par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, qui ne comporte pas la consultation de la CAP, puis les dispositions de droit commun de la fin de détachement figurant à l'article 67, pour l'application desquelles la CAP doit être préalablement consultée sur le fondement de l'article 30 de la même loi, le Conseil d'Etat considère qu'aucune combinaison ne doit être opérée entre ces deux séries de dispositions et que celles de l'article 53 doivent prévaloir, dans la mesure où elles « régissent entièrement la procédure que doit suivre l'autorité territoriale lorsqu'elle entend mettre fin au détachement d'un agent sur un des emplois fonctionnels qu'elles mentionnent ». Il conclut donc que la consultation de cette instance « n'est pas requise avant qu'il soit mis fin de manière anticipée au détachement d'un agent occupant un tel emploi ».

Les éléments de procédure spécifiquement prévus par l'article 53 pour une fin de détachement dans l'emploi fonctionnel (délai de six mois, entretien, information de l'assemblée délibérante, etc.) sont donc exclusifs de toute autre procédure et notamment de la consultation de la CAP imposée par le droit commun de la fin de détachement. Selon le Conseil d'Etat, le législateur a donc entendu « entièrement » définir la procédure de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

(4) Cette compétence est confirmée par deux décrets d'application de la loi : le décret précité du 13 janvier 1986 en son article 27 et celui du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires, en son article 38. Seuls les détachements de plein droit ne sont pas soumis à la CAP.

Cette absence d'obligation de consultation préalable de la CAP confirme le caractère dérogatoire de la procédure de l'article 53. Le Conseil d'Etat réaffirme ainsi la dimension largement discrétionnaire de la décision de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel, qui ne saurait être discutée devant l'instance consultative paritaire. Si une procédure précise est bien prévue à l'article 53, elle n'impose finalement que le respect de

certains délais et de simples obligations d'information.

La clarification de ce point de procédure méritait d'autant plus d'être soulignée que de telles « *décharges de fonctions* », selon l'ancien terme utilisé par la loi du 26 janvier 1984, sont fréquentes dans les périodes qui suivent les élections municipales et les changements d'exécutif qui peuvent en découler. ■

Références

Textes

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

Accès aux documents administratifs Acte administratif

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2014-1328 du 6 novembre 2014 relative à la communication des avis préalables.

(NOR : PRMX1421507P).

J.O., n°258, 7 novembre 2014, pp. 18777-18778.

Ordonnance n°2014-1328 du 6 novembre 2014 relative à la communication des avis préalables.

(NOR : PRMX1421507R).

J.O., n°258, 7 novembre 2014, p. 18778.

Au titre des documents inachevés mentionnés à l'article 2 de la loi du 17 juillet 1978, seuls les avis préalables prévus par des textes et pris dans le cadre d'une décision individuelle créatrice de droits peuvent être communiqués à la personne concernée.

Administration / Relations avec les administrés Agrément Filière police municipale Police du maire

Décret n°2014-1294 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » ainsi qu'aux exceptions au délai de deux mois de naissance des décisions implicites sur le fondement du 4° du I de l'article 21 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère de l'intérieur).

(NOR : INTX1418447D).

J.O., n°254, 1^{er} novembre 2014, pp. 18409-18416.

Sont, notamment, concernés l'agrément des agents de police municipale, l'autorisation du port d'arme pour ces derniers

ainsi que l'autorisation donnée aux agents de surveillance et de gardiennage d'exercer une mission sur la voie publique mais aussi de porter une arme.

Ces dispositions sont applicables à compter du 12 novembre 2014.

Assurance chômage / Convention chômage 2014

Circulaire n°2014-26 du 30 septembre 2014 de l'Unédic transmettant 11 fiches techniques relatives aux nouvelles règles d'indemnisation du chômage prévues par la convention du 14 mai 2014 et ses textes associés.- 156 p. ; pièces jointes.

La nouvelle convention chômage entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014 prévoit des dispositions d'application différée à compter du 1^{er} octobre 2014.

Chacune des fiches présente une synthèse des conditions d'attribution des allocations, la détermination de l'allocation journalière, la durée d'indemnisation, le paiement de l'allocation, les droits rechargeables, le cumul entre allocation et rémunération, les règles relatives à la formation et, enfin, la demande d'allocation et l'information du salarié privé d'emploi.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur

Arrêté du 24 janvier 2014 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1426902A).

J.O., n°272, 25 novembre 2014, texte n°32 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil général du Pas-de-Calais.

Arrêté du 15 octobre 2014 portant établissement de la liste d'aptitude au titre du concours d'administrateur territorial (session 2012) à compter du 1^{er} novembre 2014.

(NOR : RDFF14000123A).

J.O., n°253, 31 octobre 2014, texte n°57 (version électronique exclusivement).- 2 p.

La liste émane du CNFPT et comporte 61 lauréats.

Arrêté du 21 octobre 2014 portant établissement de la liste d'aptitude au titre de l'examen professionnel d'administrateur territorial, session 2014, à compter du 1^{er} novembre 2014.

(NOR : RDFF1400014A).

J.O., n°262, 13 novembre 2014, texte n°93 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du Centre national de la fonction publique territoriale et comporte 36 lauréats.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur de bibliothèques

Arrêté du 17 juin 2014 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).

(NOR : INTB1423083A).

J.O., n°250, 28 octobre 2014, texte n°35 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général d'Indre-et-Loire.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Sage-femme

Arrêté du 22 octobre 2014 modifiant l'arrêté du 8 octobre 2014 portant ouverture pour les collectivités et établissements publics territoriaux des Côtes-d'Armor (22), de l'Eure (27), du Finistère (29), d'Ille-et-Vilaine (35), de la Loire-Atlantique (44), du Loiret (45), de la Manche (50), de la Mayenne (53), du Maine-et-Loire (49), du Morbihan (56), de l'Orne (61), de la Sarthe (72), de la Seine-Maritime (76), de Seine-et-Marne (77), de la Vendée (85), de la grande couronne (78, 91, 95) et de la petite couronne (92, 93, 94) d'un concours sur titres avec épreuves de sage-femme territoriale, catégorie A, pour le centre de gestion des Côtes-d'Armor.

(NOR : INTB1426131A).

J.O., n°262, 13 novembre 2014, texte n°38 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste des collectivités et établissements publics concernés par le concours est modifiée.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Arrêté du 23 octobre 2014 modifiant l'arrêté du 20 octobre 2014 portant ouverture des concours d'ingénieur territorial spécialité « infrastructures et réseaux » du centre de gestion de la Gironde (session 2015).

(NOR : INTB1426750A).

J.O., n°269, 21 novembre 2014, texte n°27 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront les 17 et 18 juin 2015.

Le diplôme requis ou, le cas échéant, la décision favorable de la commission d'équivalence doit être justifié au plus tard le 17 juin 2015.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur

Arrêté du 3 novembre 2014 portant ouverture en 2015 des concours de recrutement externe, interne et de troisième voie de rédacteurs territoriaux en partenariat avec les centres de gestion de l'Aude, de l'Hérault, du Gard et de la Lozère par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Pyrénées-Orientales.

(NOR : INTB1426132A).

J.O., n°262, 13 novembre 2014, texte n°39 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Pyrénées-Orientales organise un concours pour le recrutement de rédacteurs territoriaux dont les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 septembre 2015 et les épreuves d'admission au cours du premier semestre 2016. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 10 février au 18 mars 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 26 mars 2015. Le nombre de postes ouverts est fixé à 130 pour le concours externe, 200 pour le concours interne et 70 pour le troisième concours.

Arrêté du 22 octobre 2014 annulant et remplaçant l'arrêté en date du 17 octobre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours interne, externe et du troisième concours de rédacteur territorial dans la spécialité « administration générale » par le centre de gestion d'Indre-et-Loire.

(NOR : INTB1425555A).

J.O., n°255, 4 novembre 2014, texte n°38 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les concours sont ouverts sans spécialité, les modalités d'inscription restant inchangées.

Arrêté du 17 octobre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours interne, externe et troisième concours de rédacteur territorial dans la spécialité « administration générale » en convention avec l'ensemble des centres de gestion de la région Centre et le service départemental d'incendie et de secours d'Indre-et-Loire et par le centre de gestion d'Indre-et-Loire.

(NOR : INTB1424971A).

J.O., n°250, 28 octobre 2014, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion d'Indre-et-Loire organise un concours pour le recrutement de rédacteurs dont les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 24 septembre 2015. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 10 février au 18 mars 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 26 mars 2015. Le nombre de postes ouverts est fixé à 58 pour le concours externe, 77 pour le concours interne et 20 pour le troisième concours.
« Arrêté annulé et remplacé. Voir arrêté du 22 octobre 2014 ci-dessus »

Centre de vacances et de loisirs

Filière animation

Arrêté du 3 novembre 2014 portant modification de l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme.

(NOR : VJSJ1415329A).

J.O., n°256, 5 novembre 2014, p. 18640.

L'article 2 de l'arrêté du 9 février 2007 fixant la liste des diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animateur est modifié et complété.

Arrêté du 3 novembre 2014 modifiant l'arrêté du 12 décembre 2013 relatif à l'encadrement des accueils de loisirs organisés pendant les heures qui précèdent et suivent la classe pour une durée de plus de quatre-vingt jours et pour un effectif supérieur à quatre-vingt mineurs.

(NOR : VJSJ1419737A).

J.O., n°256, 5 novembre 2014, p. 18666.

La période pendant laquelle le préfet peut permettre aux personnes titulaires du BAFD (brevet d'aptitude aux fonctions de directeur) en accueil collectif de mineurs d'exercer les fonctions de directeur des accueils de loisirs organisés pour l'encadrement des enfants scolarisés avant et après la classe, pour une durée de plus de quatre-vingts jours et pour un effectif supérieur à quatre-vingts mineurs, est fixée à deux ans et peut être prorogée d'un an.

CNFPT / Conseil d'administration. Composition

CSFPT / Composition

CSFPT / Fonctionnement

Décret n°2014-1379 du 18 novembre 2014 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au Centre national de la fonction publique territoriale.

(NOR : RDFB1421317D).

J.O., n°268, 20 novembre 2014, texte n°268 (version électronique exclusivement).- 4 p.

La composition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est modifiée, les sièges, pour le collège des représentants syndicaux, étant répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne des voix obtenues par les organisations syndicales lors des élections pour la désignation des représentants des personnels aux comités techniques. Certaines modalités de fonctionnement du Conseil sont également modifiées :

- les membres suppléants pouvant assister aux séances sans prendre part au vote,
- un avis ne pouvant être rendu qu'après le recueil de l'avis d'une part, des employeurs territoriaux, d'autre part des représentants syndicaux.

Les sièges des représentants des organisations syndicales au conseil d'administration du CNFPT sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, sur la base du nombre de voix qu'elles ont obtenues lors du renouvellement des comités techniques.

Ce décret entre en vigueur à compter du premier renouvellement général du mandat des représentants syndicaux au CSFPT.

Collectivités territoriales

Décentralisation

Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétences

Décret n°2014-1241 du 24 octobre 2014 créant la commission nationale de conciliation prévue par l'article 81 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

(NOR : RDFB1418687D).

J.O., n°249, 26 octobre 2014, pp. 17769-17770.

Ce décret institue la commission nationale de conciliation chargée d'émettre un avis motivé sur les projets d'arrêtés établissant la liste des services ou parties de services mis à disposition des collectivités territoriales et des groupements d'intérêt public en application de l'article 81 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

Il en fixe également la composition.

Commission administrative paritaire / Election des représentants du personnel

Comité technique / Election des représentants du personnel

Note d'information du 23 octobre 2014 du ministre de l'intérieur et du ministre de la décentralisation et de la fonction publique relative à l'organisation de la remontée des résultats aux élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires et aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(NOR : RDFB1425229N).

Site internet de la DGCL, octobre 2014.- 23 p.

Cette note présente les outils d'information mis à disposition des collectivités territoriales afin qu'elles informent leurs agents sur les élections professionnelles ainsi que les modalités d'organisation de la remontée des résultats des collectivités vers les préfectures et des préfectures vers la DGCL.

Elle comporte cinq annexes comprenant des modèles de procès-verbaux des opérations électorales.

Contrôle budgétaire et financier

Sanctions disciplinaires

Gestion de fait

Décision n°2014-423 QPC du 24 octobre 2014.

(NOR : CSCX1425355S).

J.O., n°249, 26 octobre 2014, pp. 17776-17779.

Le Conseil constitutionnel déclare les articles L. 311-2, L. 311-3, L. 311-5, L. 313-1, L. 313-4, L. 313-6, L. 313-7-1, L. 313-11, L. 314-3 et L. 314-4 du code des juridictions financières ayant trait à la composition de la cour budgétaire et financière, à la procédure

suivie par cette cour ainsi qu'aux sanctions pouvant être infligées aux personnes incriminées, conformes à la Constitution sous réserve qu'en application du principe de proportionnalité des peines, le montant global des sanctions prononcées pour un même fait ne dépasse pas le montant le plus élevé d'une des sanctions encourues.

Hygiène et sécurité Santé

Instruction du 11 octobre 2014 du ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et du ministre de l'intérieur relative à la conduite à tenir au regard du risque EBOLA sur le territoire national.

(NOR : INTK1413277).

Site internet Circulaire.légifrance.gouv, octobre 2014.- 5 p.

Cette instruction rappelle les symptômes de la maladie Ebola et les modalités de sa transmission ainsi que la conduite à tenir face à un cas suspect, en particulier pour les services de l'Etat recevant du public, ces instructions devant être diffusées auprès des services des collectivités territoriales lors de réunions d'information.

Hygiène et sécurité Sécurité Sapeur-pompier professionnel

Décret n°2014-1312 du 31 octobre 2014 modifiant le décret n°95-260 du 8 mars 1995 relatif à la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité.

(NOR : INTE1402542D).

J.O., n°255, 4 novembre 2014, pp. 18514-18516.

La composition des groupes de visite de la commission départementale pour la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public ainsi que celle de la commission d'arrondissement, intercommunale ou communale de sécurité est modifiée.

Certaines commissions comprennent un agent de l'établissement public de coopération intercommunale ou de la commune concernée ou un sapeur-pompier titulaire du brevet de prévention.

Régime public de retraite additionnelle de la fonction publique

Décret n°2014-1344 du 8 novembre 2014 relatif au conseil d'administration de l'établissement public de retraite additionnelle de la fonction publique.

(NOR : RDFF1411506D).

J.O., n°260, 9 novembre 2014, p. 18966.

Le mandat des membres du conseil d'administration est prorogé jusqu'à la nomination des nouveaux membres six mois au plus tard après le renouvellement des instances représentatives du personnel de la fonction publique.

Sécurité Filière police municipale Police du maire Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire

Décret n°2014-1253 du 27 octobre 2014 relatif aux dispositions des livres III, VI et VII de la partie réglementaire du code de la sécurité intérieure (Décrets en Conseil d'Etat et décrets simples).

(NOR : INTD1401671D).

J.O., n°251, 29 octobre 2014, pp. 17908-17998.

39 décrets sont abrogés complètement ou partiellement, dont les décrets n°2012-1132 du 5 octobre 2012 et les articles 1^{er} à 82 du décret n°2013-412 du 17 mai 2013 relatifs aux sapeurs-pompiers volontaires.

Le livre III concerne les polices administratives spéciales, le titre I^{er} étant consacré aux armes et munitions et le sous-paragraphe 1 du paragraphe 6 de la sous-section 2 du chapitre II aux conditions particulières de délivrance d'autorisation pour l'acquisition et la détention d'armes par les fonctionnaires et agents publics.

L'article R. 314-15 fixe les règles à observer par l'administration en cas de perte ou de vol d'une arme remise à un agent.

La sous-section 3 de la section 1 du chapitre V concerne l'autorisation de port d'armes par les fonctionnaires (art. R. 315-8).

Le livre VI est consacré aux activités privées de sécurité, les agents de police municipale ayant la qualité d'officier de police judiciaire justifiant de la capacité à être employé (art. R. 612-41).

Le Conseil national des activités privées de sécurité peut employer des fonctionnaires détachés (art. R. 632-15).

Le livre VII est consacré à la sécurité civile, le chapitre III du titre II rassemblant les dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires. Le paragraphe 2 de la sous-section 4 fixe les conditions d'engagement et d'avancement de grade des sapeurs-pompiers professionnels en tant que sapeurs-pompiers volontaires.

La charte nationale du sapeur-pompier volontaire constitue l'annexe 3 au code. ■

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.

Filière animation Enseignement Centre de vacances et de loisirs

**Question écrite n°33981 du 30 juillet 2013
de Mme Véronique Louwagie à Mme la ministre
des sports, de la jeunesse, de l'éducation
populaire et de la vie associative.**

J.O. A.N. (Q), n°43, 28 octobre 2014, p. 9127.

Un projet de décret vise à simplifier la définition des temps périscolaires et extrascolaires pour lesquels des taux d'encadrement différents sont prévus.

Fonction publique

**Rapport sur l'état de la fonction publique
et les rémunérations.**

Annexe au projet de loi de finances pour 2015, octobre 2014.- 185 p.

Regroupant des éléments figurant dans divers rapports sur la fonction publique, ce document fait état pour 2012 d'une hausse de 1,7 % des effectifs, pour la fonction publique territoriale. Il pointe également une augmentation de 3,5 % des effectifs des établissements publics locaux, hausse expliquée par la dynamique des établissements intercommunaux dont le nombre d'agents a doublé en dix ans.

Des données concernent la localisation des agents, les recrutements, la mobilité, les départs à la retraite, les rémunérations, le temps de travail, la politique sociale ainsi que les politiques et pratiques des ressources humaines.

Le salaire net moyen des fonctionnaires territoriaux progresse de 1,4 % en euros courants par rapport à 2011 et est en baisse de 0,6 % en euros constants.

Ce document présente des tableaux, graphiques et cartes repris du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014.

Retraite

**Rapport sur les pensions de retraite de la fonction
publique.**

Annexe au projet de loi de finances pour 2015, novembre 2014.- 220 p.

Ce rapport précise les caractéristiques et la situation des différents régimes de retraite dans la fonction publique et constate une poursuite du déficit en 2013 pour la CNRACL alors que la situation démographique est favorable avec 1,97 cotisants pour 1 retraité.

Le montant des prestations vieillesse et invalidité a augmenté de 5 % en 2013 par rapport à 2012.

La troisième partie fait le point sur les règles juridiques applicables aux régimes de retraite ainsi qu'aux apports des différentes réformes réalisées depuis 2003 qui ont permis une convergence entre les régimes du secteur privé et du secteur public. La quatrième partie rappelle les principales données statistiques alors que la sixième partie annonce les perspectives et constate un vieillissement des effectifs. ■

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.

Accidents de service et maladies professionnelles Responsabilité administrative

Un suicide ou une tentative de suicide peut-il être un accident de service ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°10, octobre 2014, pp. 658-665.

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Dumas, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'Etat du 16 juillet 2014, M^{me} G., req. n°361820.

Le rapporteur public fait le point, à partir d'exemples de jurisprudences, sur la notion d'accident de service, sur le cas particulier du suicide sur le lieu de travail et, examinant la position de la Cour de cassation, se prononce pour une évolution de la jurisprudence.

Il en conclut, suivi par le juge, qu'un suicide ou une tentative de suicide intervenant sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service, présente le caractère d'un accident de service.

Voir aussi les IAJ n° 8 d'août 2014, p. 25

du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et, le cas échéant, de pourvoir à son reclassement en cas d'inaptitude temporaire ou définitive consécutive à l'accident de service qui a justifié le placement en congé de maladie.

Voir aussi les IAJ n° 11 de novembre 2014, p. 22

Acte administratif / Entrée en vigueur Age de la retraite / Limite d'âge supérieure Possibilité de recul de la limite d'âge

Cour administrative d'appel de Paris, 18 septembre 2014, M^{me} S., req. n°13PA02161.

Suite à l'annulation d'une décision d'éviction illégale d'un agent, l'autorité administrative ne peut pas à l'issue d'une nouvelle procédure d'éviction donner à sa décision un effet rétroactif, sauf dans l'hypothèse où, en l'absence d'un quelconque pouvoir d'appréciation des faits de l'espèce, elle est tenue de mettre un terme aux fonctions de l'intéressé à une date antérieure à sa décision.

Accidents de service et maladies professionnelles Congé de maladie Reclassement pour inaptitude physique Décentralisation

Conseil d'Etat, 10 octobre 2014, Commune de Creil, req. n°369533.

Le fonctionnaire territorial affecté dans un service ou une partie de service chargé de la mise en œuvre de compétences transférées d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) et bénéficiaire d'un congé de maladie à la date du transfert de compétences doit être regardé, pour l'application des dispositions de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, comme remplissant en totalité ses fonctions dans le service ou la partie de service concerné par le transfert de compétences, nonobstant l'interruption d'activité qui résulte de son congé légal.

L'EPCI est donc tenu de verser au fonctionnaire son traitement dans les conditions prévues par les dispositions précitées

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel Durée du travail

Décision n°375534 du 3 novembre 2014 du Conseil d'Etat statuant au contentieux.

(NOR : CETX1426229S).

J.O., n°258, 7 novembre 2014, p. 18842.

L'article 2 du décret n°2013-1186 du 18 décembre 2013 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels est annulé en tant qu'il reporte l'entrée en vigueur de l'abrogation de l'article 5 du décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 au 1^{er} juillet 2016.

Discipline

Incompatibilités

Procédure et garanties disciplinaires

Respect de la vie privée

La faute d'un agent public peut-elle être établie par le rapport d'un détective privé ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°10, octobre 2014, pp. 645-657.

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'Etat du 16 juillet 2014, M. G., req. n°355201.

Le rapporteur public fait le point sur la position de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), de la Cour de cassation et du juge constitutionnel en matière d'admissibilité des preuves selon la manière dont elles ont été obtenues. Il fait état également de la position de juridictions étrangères.

Il considère, suivi par le juge, que si l'autorité disciplinaire peut apporter devant le juge administratif, par tout moyen, la preuve des faits fondant une sanction, elle est cependant tenue, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté et ne saurait fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'elle a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

Contrairement au rapporteur public, le Conseil d'Etat juge que la commune qui, afin d'établir l'exercice sans autorisation d'une activité lucrative privée, a confié le soin de réaliser des investigations par surveillance à une agence de détectives privés, n'a pas manqué à son obligation de loyauté vis-à-vis de son agent.

Voir aussi les IAJ n° 8 d'août 2014, p. 19

Droit syndical

Non discrimination

Informatique

Conseil d'Etat, 26 septembre 2014, Syndicat national des collèges et des lycées, req. n°361293.

Les principes de liberté syndicale et de non discrimination entre organisations syndicales ne s'opposent pas à ce que les moyens destinés à faciliter l'exercice du droit syndical, en l'espèce l'utilisation du réseau intranet d'une administration, soient réservés aux seules organisations syndicales représentatives dès lors que des contraintes particulières ou les nécessités de service viennent en limiter l'utilisation.

Emplois fonctionnels / Décharge de fonctions

Indemnité

Conséquences indemnitaires des déboires des collectivités territoriales nés des turpitudes du pouvoir réglementaire.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°36, 27 octobre 2014, pp. 2070-2075.

Sont publiées les conclusions de M^{me} Christelle Oriol, rapporteur public, ainsi que les arrêts de la cour administrative d'appel de Paris du 31 juillet 2014, M^{me} B., req. n°12PA05097 et req. n°12PA02539.

Le rapporteur public rappelle la règle de l'exception d'illégalité et qu'il a d'ores et déjà été jugé que l'abstention du pouvoir réglementaire à modifier des textes alors qu'ils nécessitaient un toilettage du fait de l'adoption d'une loi nouvelle, est entachée d'illégalité. Il en conclut, suivi par le juge, que les dispositions réglementaires limitant le montant de l'indemnité de licenciement versée aux fonctionnaires titulaires d'un emploi fonctionnel, déchargés de fonctions qui, depuis l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2003, ont pour effet d'exclure du versement du montant plafond, les fonctionnaires qui ne remplissent plus au regard de la nouvelle réglementation les conditions pour une pension de retraite à taux plein, introduisent une discrimination et sont contraires au principe d'égalité.

Suppression d'emploi

Non titulaire / CDI

Disponibilité / Réintégration

Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives

Conseil d'Etat, 10 octobre 2014, M. A., req. n°365052.

Le principe général du droit, qui impose de rechercher le reclassement d'un agent non titulaire en CDI dont le poste est supprimé, ne s'applique pas lorsque cet agent dispose, par ailleurs, en qualité de fonctionnaire, d'un droit à réintégration dans son administration d'origine notamment s'il est placé en position de disponibilité. ■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. 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.

Accidents de service et maladies professionnelles Responsabilité administrative

La tentative de suicide n'est pas toujours imputable au service.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°37, 3 novembre 2014, p. 2097.

Dans un arrêt du 24 octobre 2014, Syndicat intercommunal d'équipements publics de Moirans, req. n°362723, le Conseil d'Etat indique qu'il ressort des expertises médicales que la pathologie dépressive d'un agent, bien qu'accentuée par ses conditions de travail, s'est déjà manifestée antérieurement et relève de sa personnalité.

De ce fait, sa tentative de suicide sur le lieu de travail ne peut être reconnue comme imputable au service.

Informatique Respect de la vie privée Gestion du personnel

Données personnelles : l'éducation nationale et l'enseignement supérieur commencent à retenir la leçon.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°38, 10 novembre 2014, pp. 2197-2203.

Cet article publie et commente l'arrêt du 28 mars 2014, Syndicat national des enseignants du second degré (SNES), req. n°361042, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que devaient être annulées les dispositions des 3° et 6° alinéas du 1° du B du I de l'annexe du décret n°2012-342 du 8 mars 2012 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à la gestion des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, en tant qu'elles prévoient le recueil d'informations relatives au sexe et à la nationalité des conjoints ou partenaires des agents sans que l'administration en justifie la nécessité.

Le commentaire revient sur l'interconnexion de deux fichiers, l'un destiné à la gestion administrative et financière des personnels, l'autre au paiement des traitements et indemnités, sur la proportionnalité des données collectées aux finalités du traitement ainsi que sur la qualification de données sensibles.

Prescription Non titulaire / Rémunération Non titulaire / Licenciement Indemnisation

La fin de la prescription quinquennale pour les créances et dettes des personnes publiques ?

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°37, 3 novembre 2014, pp. 2118-2120.

Dans un litige opposant un agent non titulaire réclamant, deux ans après son licenciement en juillet 2005, le paiement d'une revalorisation de ses salaires non prise en compte depuis le 1^{er} janvier 1999, la cour administrative d'appel de Marseille, dans une décision du 27 mai 2014, Chambre régionale d'agriculture Provence-Alpes-Côte d'Azur, req. n°13MA02546, a fait droit à la demande indemnitaire ainsi qu'à son incidence sur la pension de retraite en se fondant sur l'abrogation par la loi n°2008-561 du 17 juin 2008 de l'article 2277 du code civil relatif à la prescription quinquennale des actions en paiement de la rémunération d'un agent public.

Prise en charge Licenciement pour insuffisance professionnelle

La délicate gestion des « incidentés de carrière » territoriaux par le CNFPT.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°37, 3 novembre 2014, pp. 2120-2123.

Dans une décision du 3 avril 2014, req. n°12PA05098, la cour administrative d'appel de Paris annule un arrêté du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) procédant au licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent pris en charge depuis près de vingt ans indiquant qu'un tel motif ne pouvait légalement être avancé par une instance prenant en charge un agent.

Cet arrêt permet de revenir sur le dispositif mis en place par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, applicable tant au CNFPT qu'aux centres de gestion, qui ne les autorise pas à avoir la qualité d'employeur, notamment.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Contentieux administratif / Référé

Le juge des référés au secours d'un agent victime de harcèlement moral.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°36, 27 octobre 2014, pp. 2079-2082.

Cet article commente l'arrêt du 19 juin 2014, Commune du Castellet, req. n°381061, par lequel le Conseil d'Etat a jugé qu'au regard de certaines circonstances de harcèlement moral et de la gravité de leurs conséquences, le juge des référés a, à bon droit, estimé qu'il était porté une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale et que la condition d'urgence requise par les dispositions de l'article R. 521-2 du code de justice administrative était remplie.

L'auteur du commentaire rappelle diverses décisions relatives à l'application du référé-liberté dans la fonction publique, notamment en matière de droit syndical ainsi que les fondements, en première instance, de la décision du tribunal de Toulon, analyse la nouvelle liberté fondamentale en matière de fonction publique reconnue par le Conseil d'Etat, l'office du juge en cas de procédure pénale en cours pour les mêmes faits ainsi que la spécificité de la charge de la preuve.

Les actions ouvertes à l'agent en cas de harcèlement sont également rappelées.

Titularisation des non titulaires

Non titulaire / Recrutement

Les contractuels recrutés illégalement peuvent devenir titulaires.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°37, 3 novembre 2014, p. 2101.

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 2 juillet 2014, Fédération Interco CFDT, req. n°369180, juge que la circulaire du 12 décembre 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale est entachée d'incompétence en ce qu'elle réserve l'accès à la titularisation aux seuls agents non titulaires recrutés légalement.

Vacataire

Non titulaire / Recrutement

Non titulaire / Discipline

Non titulaire / Licenciement

Comment distinguer le vrai du faux ?

A propos des vacataires de la fonction publique territoriale.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°45, 10 novembre 2014, pp. 31-34.

Cet article publie et commente la décision du 13 août 2014, M^{me} M., req. n°1300290, par laquelle le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a jugé qu'un agent, recruté pour exercer des fonctions d'animation et de surveillance pendant le temps périscolaire durant une année scolaire et rémunéré à la vacation multipliée par un taux horaire avec un nombre d'heures variable d'un mois sur l'autre doit être considéré comme un agent non titulaire au sens du décret du 15 février 1988.

Le commentaire analyse les conséquences de la requalification par le juge de la qualité de vacataire en celle d'agent non titulaire, et remarque l'absence de définition textuelle de la notion de vacataire qui repose sur un faisceau d'indices définis par la jurisprudence. ■

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.

Absentéisme

Absentéisme : derrière le symptôme, des causes à traiter.

Maires de France, n°317, octobre 2014, pp. 44-51.

Ce dossier procède à la synthèse des différentes études récentes relatives à l'absentéisme dans la fonction publique territoriale marqué par une augmentation, ces cinq dernières années, de la durée des arrêts, de leur fréquence et du nombre d'agents concernés. Cette évolution pourrait s'expliquer par une dégradation des conditions de travail, le vieillissement du personnel ou encore l'allongement de la durée du travail.

Sont décrits les différents types d'absentéisme, les diagnostics possibles en la matière, les actions de prévention à envisager ainsi que les procédures de contrôle, notamment, illustrés par diverses expériences en communes.

L'absentéisme dans les collectivités locales : principaux facteurs et impacts vus par les DGS.

Les Cahiers de la fonction publique, n°348, octobre 2014, p. 19.

D'une enquête effectuée par le SNDGCT (Syndicat national des directeurs généraux des collectivités locales) et le cabinet CTR auprès de directeurs généraux des services et des directeurs des ressources humaines, il ressort que la question de l'absentéisme est très importante et causée, par ordre décroissant, par la maladie, l'âge, les accidents de travail, la pénibilité et la démotivation.

Les collectivités redoutent principalement son impact sur l'organisation du travail, les coûts financiers et la satisfaction des usagers.

L'absentéisme atteint des sommets dans les collectivités locales.

Les Echos, 26 novembre 2014, pp. 1, 4 et 9.

Selon une étude de la société d'assurance Sofaxis, effectuée à partir d'un échantillon de 170 000 agents employés par 18 500 collectivités, le taux d'absentéisme a atteint 8,7 % en 2013, ce qui représente une augmentation de 2 % par rapport à 2012. La durée moyenne des arrêts augmente alors que les arrêts de travail d'une journée ont été divisés par deux depuis 2011. Sont évoqués la prédominance des agents de catégorie C avec des métiers pénibles ainsi que l'âge des agents qui est en moyenne de 45 ans en 2013.

Administration / Relations avec les administrés

Contribution du Défenseur des droits au plan de simplifications administratives piloté par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP).

La Lettre du Défenseur des droits, n°11, septembre-octobre 2014, pp. 3-4.

Le Défenseur des droits a, dans le cadre du chantier de simplifications administratives, formulé sept propositions le 4 septembre dernier. Il préconise, notamment, d'améliorer l'accueil et l'information des usagers et de valoriser la carrière des agents affectés à l'accueil du public.

Assistant maternel

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Médecin Santé

La protection maternelle et infantile.

Avis du Conseil économique, social et environnemental, n°21, 27 octobre 2014.- 51 p.

Dressant un état des lieux de la protection maternelle et infantile (PMI) en France, le Conseil économique, social et environnemental préconise, notamment, d'inscrire les missions de la PMI dans le projet de loi relatif à la santé, de valoriser ses savoir-faire en développant les coopérations, de réexaminer son rôle dans le système de soin local et dans l'agrément des assistants maternels.

Il propose également diverses mesures pour promouvoir l'exercice professionnel au sein des PMI comme l'harmonisation des statuts des médecins de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat.

Assistant maternel

Centre de vacances et de loisirs

Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013.

Etudes et résultats, n°896, octobre 2014.- 8 p.

Une enquête de la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) indique, qu'en 2013, 30 % des enfants de moins de trois ans sont confiés au moins une fois par semaine à une assistante maternelle et 23 % à un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE). Pour la moitié

des enfants, l'accueil associe les parents à une assistante maternelle ou à un EAJE, le recours à ces modes de garde ayant augmenté depuis 2002 et variant selon le niveau de vie et la localisation géographique.

4 % des enfants de trois à six ans sont accueillis le mercredi par une assistante maternelle et 8 % vont dans un centre de loisirs. Avant ou après la classe, 8 % vont en garderie périscolaire et 3 % chez une assistante maternelle.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Puéricultrice

La refonte du statut des puéricultrices territoriales.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1417, 21 octobre 2014, pp. 6-8.

Les décrets n°2014-923 et 2014-925 du 18 août 2014 ainsi que le décret n°2014-1058 du 16 septembre 2014 fixent le nouveau statut particulier des puéricultrices territoriales, cadre d'emplois de catégorie A comportant deux grades, un classement conforme au décret commun de la catégorie A, la valorisation de certaines activités professionnelles, de nouveaux échelons, des possibilités de mobilité et d'intégration ainsi que les modalités du droit d'option entre la catégorie active et la catégorie sédentaire.

Centre communal ou intercommunal d'action sociale Filière médico-sociale Filière administrative

Le personnel au sein des CCAS/CCIAS : profil des agents et spécificités de l'environnement de travail / CNFPT (INET) ; MNT.

.- Paris : UNCCAS, 2014.- 117 p.

Cette étude, réalisée par des élèves de l'INET avec le soutien de la MNT et demandée par l'Union nationale des centres communaux d'action sociale, après une enquête effectuée auprès de 15 CCAS, met en évidence une multiplicité des métiers dont les missions sont confrontées à une forte évolution sociale marquée par l'accroissement de la précarité et le vieillissement de la population et par des contraintes financières ainsi qu'une instabilité normative.

77 % des agents sont des fonctionnaires titulaires, 38 % des agents relèvent de la catégorie A, 39 % de la catégorie B, 55 % des effectifs dépendent de la filière médico-sociale et 39 % de la filière administrative.

Les activités se rapportent à la gestion administrative de l'établissement, au service à domicile, aux établissements pour personnes âgées, aux établissements d'accueil des jeunes enfants et, enfin, à l'action sociale.

Comité d'œuvres sociales

Cadeaux et bons d'achat pour Noël : régime social.

Site Portail des Urssaf, 6 novembre 2014.- 2 p.

Les bons d'achat et les cadeaux en nature servis par les comités d'entreprise peuvent être exonérés du paiement de cotisations et de contributions sociales sous réserve que leur montant

annuel, pour un même salarié, n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Son attribution doit être en lien avec certains événements, la nature du bien ou le nom du magasin doit être mentionné et son montant doit être conforme aux usages.

Décentralisation

Réforme territoriale : des conséquences en cascade pour les agents.

Localtis.info, 7 novembre 2014.- 3 p.

Cet article reprend les inquiétudes des agents territoriaux, relayées par les organisations syndicales, face aux conséquences de la réforme territoriale.

Ces inquiétudes concernent le changement de leur lieu de travail et l'obligation éventuelle de déménager, le déclassement pour l'encadrement intermédiaire et supérieur, le déroulement de carrière des agents TOS (techniciens, ouvriers et de service) avec la régionalisation, les réductions de postes et l'alignement des régimes indemnitaires.

Avec le transfert de compétences aux régions, tel qu'il est prévu actuellement, celles-ci devraient voir leurs effectifs doubler (82 000 agents actuellement).

Réforme des collectivités territoriales : le sacre de la région.

Revue administrative, n°401, septembre-octobre 2014, pp. 504-516.

Cet article analyse les dispositions du projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République qui clarifie les compétences des différentes collectivités territoriales ainsi que celles des établissements de coopération intercommunale (EPCI). Un point est fait sur les modalités du transfert d'un service ou d'une partie de service d'une commune vers un EPCI ou d'un département vers une région ainsi que sur le transfert des agents correspondants.

Droit du travail Bulletin de paie

Nouveau train de propositions RH.

Entreprise et carrières, n°1213, 4 au 10 novembre 2014, pp. 10-11.

50 mesures de simplification ont été présentées le 30 octobre dernier par le Conseil de simplification pour les entreprises. Ces mesures concernent, notamment, la simplification de la visite médicale et du bulletin de paie, le nombre de rubriques y figurant étant réduit à six.

Emploi fonctionnel

Parité dans les nominations aux emplois supérieurs de la fonction publique.

Liaisons sociales, 4 novembre 2014, p. 4.

Un projet de décret, qui devrait être examiné par le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 4 novembre, fixe à 90 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2017, la contribution financière due en cas de non respect des quotas de nomination dans les emplois de l'encadrement supérieur dans la fonction publique.

Dispositif des nominations équilibrées. Année 2013 / DGAFP.

Site internet Localtis.info, 2014.- 63 p.

En 2013, première année de mise en œuvre du dispositif de nominations équilibrées dans la fonction publique, dont les dispositions sont rappelées, 1801 agents ont été nommés dans un poste d'encadrement supérieur.

Pour la fonction publique territoriale, le taux de nomination de femmes, toutes collectivités et emplois confondus (hors ville de Paris), s'est élevé à 28 %. Pour les primo-nominations, ce taux est de 33 %. Sur l'ensemble des collectivités territoriales, les femmes occupent 33 % des postes de directeurs généraux des services, 39 % de directeurs généraux adjoints et 14 % de directeurs des services techniques.

Filière animation Enseignement

Rythmes scolaires : l'enquête AMF-Cnaf dégage ses chiffres.

Localtis.info, 25 novembre 2014.- 2 p.

Les résultats de l'enquête menée par Caisse nationale des allocations familiales en collaboration avec l'Association des maires de France auprès de 24 000 communes sur la réforme des rythmes scolaires indiquent que les dépenses de personnel représentent 75 % du coût de la réforme. Ce coût varie selon les modalités d'organisation des nouvelles activités périscolaires, les accueils de loisirs sans hébergement, organisés par seulement 46 % des communes, étant plus onéreux du fait des normes d'encadrement et de qualifications des personnels. Les communes connaissent, notamment, des difficultés de recrutement et de formation des personnels d'animation et d'encadrement administratif. Elles ont eu recours à des intervenants ponctuels, à la mise en place de formations qualifiantes et à des bénévoles.

Filière médico-sociale Secret professionnel

Maltraitance : un guide juridique à destination des professionnels de l'enfance.

Localtis.info, 27 octobre 2014.- 1 p. ; 42 p.

Un guide juridique sur la maltraitance à destination des professionnels de l'enfance est proposé en lien sur Localtis.info. Il détaille, dans une première partie, les différentes formes de maltraitance, puis dans une deuxième partie, le devoir d'agir et le secret professionnel dont il donne une définition et fixe les limites avec le partage de l'information.

Une troisième partie indique la marche à suivre par les professionnels, notamment les assistants maternels, pour signaler les cas de maltraitance.

Fonction publique

Le Sénat veut instaurer 3 jours de carence dans toute la fonction publique.

Acteurspublics.com, 21 novembre 2014.- 1 p.

Plusieurs amendements au projet de loi de finances pour 2015 prévoient la mise en place de 3 jours de carence dans la fonction

publique ainsi que la réduction de moitié des enveloppes liées au « *glissement vieillesse technicité* » qui pourrait passer par un gel des avancements modulé en fonction des catégories et des corps.

Plus de familles monoparentales dans la fonction publique.

Acteurspublics.com, 19 novembre 2014.- 17 p.

Est publié un extrait de la nouvelle étude annuelle de l'Insee, France, portrait social, consacré à la situation familiale des salariés du public et du privé.

Dans le secteur privé, 10 % des salariés avec au moins un enfant mineur vivent de façon monoparentale contre 13 % dans la fonction publique, dont 14 % dans la FPT et la FPH.

Le nombre de fonctionnaires augmente légèrement en 2012 tandis que les rémunérations baissent.

Liaisons sociales, 13 novembre 2014, p. 3.

D'après la dernière version du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, l'emploi public a augmenté de 0,3 % en 2012. Par rapport à l'année 2011, les effectifs dans la fonction publique de l'Etat ont connu une baisse de 1,1 % alors qu'ils ont augmenté de 1,7 % dans la fonction publique territoriale et de 0,7 % dans la fonction publique hospitalière.

Les femmes sont majoritaires avec un pourcentage de 61 % pour la fonction publique territoriale. 35 % des agents ont plus de 50 ans. Le salaire net moyen en euros constants a diminué, cette baisse étant de 0,5 % pour la fonction publique territoriale. La persistance des écarts salariaux entre les hommes et les femmes est également constatée.

Rupture du statut, jour de carence, avancement des fonctionnaires : des propositions parlementaires décoiffantes.

Acteurspublics.com, 7 novembre 2014.- 2 p.

L'avis du député Alain Tourret, annexé au projet de loi de finances, propose de moduler les dotations aux collectivités en fonction de leurs efforts en matière de gel ou de réduction de la masse salariale, la possibilité de rompre le statut du fonctionnaire en présentant des garanties équivalentes à celles du code du travail, la mise en place d'une obligation de motivation de toute décision d'avancement ou encore le retour du jour de carence.

Fonction publique territoriale Finances locales

Les finances des collectivités locales en 2014 : état des lieux / Observatoire des finances locales.

Site internet de la DGCL, 2014.- 205 p.

Comme chaque année, l'analyse des finances locales permet de publier de nombreuses informations concernant le personnel territorial, dans son ensemble et par type de collectivité et d'établissement ainsi que l'évolution des dépenses en la matière depuis 2006.

En 2013, les dépenses de personnel ont cru de 3,1 % du fait, notamment, de l'augmentation des cotisations à la CNRACL et des relèvements du traitement minimum de la fonction

publique, sachant que 70 % des effectifs relèvent de la catégorie C. Les dépenses de personnel en cours pour 2014 augurent d'une augmentation annuelle comprise entre 3 % et 4 %. Des fiches par type de collectivité territoriale précisent ces données. L'annexe 4 relative aux transferts, extensions et créations de compétences comprend une rubrique concernant les transferts de personnel issus de la loi du 13 août 2004 par type de collectivité et d'établissement.

L'annexe 7 relative aux établissements publics locaux donne des éléments chiffrés sur les dépenses de personnel des CCAS, des caisses des écoles, des régies, des SDIS mais aussi des centres de gestion.

Enfin, l'annexe 11 présente l'évolution des effectifs par employeurs et agents ainsi que par filières de même que les salaires nets mensuels moyens en 2012.

Formation

Formation : le CNFPT vote une économie de 7 millions d'euros pour les collectivités.

Localtis.info, 7 novembre 2014.- 1 p.

Lors du vote de son budget, le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) a adopté une proposition visant à rendre certaines formations totalement gratuites comme celles effectuées en « intra », mutualisées à l'échelle d'un groupe de collectivités, visant à l'élaboration des plans de formation ou portant sur la validation des acquis de l'expérience. En matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, seules celles destinées aux conducteurs de véhicules et aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail resteraient payantes de même que les formations destinées aux policiers municipaux.

Rapport sur la formation des agents territoriaux : bilan, analyse et perspectives d'avenir / Inspection générale de l'administration.

Site internet du ministère de l'intérieur, octobre 2014.- 125 p.

Ce rapport dresse, dans une première partie, le panorama de la formation des agents territoriaux depuis la parution de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et constate une baisse des journées de formation, ce constat étant nuancé selon les catégories auxquelles appartiennent les agents.

Il décrit, dans une seconde partie, le rôle des différents acteurs de la formation et dans les troisième et quatrième parties, propose des pistes pour consolider la réforme de 2007 et lever les freins à la formation.

Le rapport formule 28 recommandations parmi lesquelles on peut noter la publication d'un bilan d'ensemble annuel, l'intégration dans les plans de formation des orientations sur la gestion des ressources humaines, des mesures de sensibilisation de l'encadrement à la formation, sa prise en compte dans les conférences régionales pour l'emploi, l'augmentation des obligations de formation pour les cadres d'emplois A et B, l'extension du champ d'application du DIF (droit individuel à la formation) aux bilans de compétences et à la VAE (validation des acquis de l'expérience), l'obligation pour le CNFPT de rembourser les frais de déplacement des stagiaires, l'étude d'une obligation de formation pour les agents non titulaires,

la définition d'itinéraires métiers pouvant déboucher sur des qualifications, l'instauration d'un entretien de milieu de carrière, le renforcement de l'accompagnement des agents de catégorie C ainsi que la création d'une position de reconversion professionnelle.

Hygiène et sécurité

Les responsables de la prévention des risques psychosociaux.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1419, 4 novembre 2014, pp. 6-7.

Ce dossier rappelle que l'absence de mise en œuvre du document unique engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur, que celui-ci peut s'appuyer sur les assistants de prévention et les agents experts pour définir les indicateurs permettant la consolidation nationale des risques, que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail joue un rôle pivot et que les centres de gestion peuvent mettre en place un dispositif d'information, d'appui et d'échanges.

Travailler dans le froid, prévention des risques : obligations et recommandations.

Liaisons sociales, 21 novembre 2014.- 4 p.

Sont rappelés les différentes règles à respecter issues du code du travail en matière d'évaluation des risques liés au froid, la prévention à mettre en place, le rôle du salarié ainsi que celui du médecin du travail. Des recommandations de l'INRS, fondées, notamment, sur un certain nombre de normes ISO, sont également présentées.

Pénibilité au travail : prévenir et accompagner, 3 juillet 2014, Paris / CSFPT ; CNFPT ; FNCDG.

Site internet du CNFPT, novembre 2014.- 114 p.

Ce document rassemble les actes du colloque organisé le 3 juillet 2014 à Paris par le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale), le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) et la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion), en partenariat avec la CNRACL.

La première table ronde a été consacrée à la notion de pénibilité au travail et aux agents concernés, la deuxième à la prévention des situations de pénibilité, la troisième à l'accompagnement des agents et la quatrième à la situation statutaire des agents en situation de reclassement.

Il est proposé diverses mesures visant à favoriser le reclassement des agents, un processus accéléré d'accès à la retraite bonifiée, un accès prioritaire à la formation, l'instauration d'une GPEC au niveau départemental ainsi que la mise en place d'une période d'essai, la création d'un bilan professionnel en milieu de carrière, d'un congé de bilan professionnel et d'un congé de transition professionnelle.

Non discrimination

Rapport annuel 2013 / Le Défenseur des droits.

.- Paris : Le Défenseur des droits, 2014.- 292 p.

En 2013, les réclamations dans le domaine de l'emploi public représentent 1,8 % des réclamations traitées par le Défenseur des droits.

Il est constaté une augmentation du sentiment de discrimination dans la fonction publique. Les réclamations concernent, par ordre d'importance, la santé, le handicap, l'origine, les activités syndicales, la grossesse et l'âge, des exemples de litiges étant présentés par thèmes.

Le Défenseur des droits donne, également, des définitions distinctes du harcèlement moral discriminatoire et de la discrimination dans le déroulement de la carrière.

Non titulaire

Fonction publique, la difficile réduction de l'emploi précaire.

Entreprises et carrières, n°1215, 18 au 24 novembre 2014, pp. 18-25.

Le présent article revient sur les dispositions de la loi du 12 mars 2012, dite loi « Sauvadet », visant à résorber l'emploi précaire dans l'administration via différents modes de titularisation des agents non titulaires ainsi que l'accès au contrat à durée indéterminée.

Les expériences d'un ministère, d'un hôpital et d'un établissement public de coopération intercommunale permettent de faire un point sur la situation, et sont complétées de l'analyse de l'un des auteurs du rapport sénatorial sur la précarité dans la fonction publique.

Plafond de sécurité sociale

La DSS confirme que le plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 3 170 euros par mois en 2015.

Liaisons sociales, 31 octobre 2014.

Le plafond de la sécurité sociale devrait être revalorisé de 1,3 % au 1^{er} janvier 2015 soit une valeur mensuelle de 3 170 euros et une valeur annuelle de 38 040 euros.

Prise en charge partielle des titres de transport

La carte Navigo à tarif unique en Ile-de-France est en bonne voie.

Les Echos, 26 novembre 2014, p. 15.

L'abonnement à la carte Navigo, qui permettrait de circuler dans toute l'Ile-de-France pourrait passer au tarif unique de 70 euros en septembre prochain.

Un amendement devrait être apporté au collectif budgétaire en ce sens.

Recrutement Finances locales

86 % des élus convaincus que la baisse des dotations va influencer leur politique des ressources humaines.

Maire info, 7 novembre 2014.- 10 p.

Le dernier baromètre RH des collectivités locales, réalisé par Randstad et publié par Maire info, révèle que 66 % des communes interrogées souhaitent maîtriser leur masse salariale soit en révisant la durée du travail, en réorganisant les services ou encore en passant par la mutualisation. 39 % des élus

envisagent de remplacer deux agents sur trois et 22 % de ne remplacer aucun départ à la retraite.

Retraite

Retraite des fonctionnaires : le cap des 60 ans est franchi.

Les Echos, 10 et 11 novembre 2014, p. 5.

Le projet de rapport annuel sur la fonction publique révèle que deux des trois fonctions publiques ont un âge moyen de départ à la retraite qui dépasse 61 ans, les départs avant 60 ans étant plus importants dans la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires « sédentaires » partent à la retraite à plus de 62 ans dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale pendant que les actifs partent en moyenne à 57 ans.

Le pouvoir d'achat des retraités de la territoriale a (un peu) progressé depuis 2000.

Localtis.info, 17 novembre 2014.- 1 p.

Un rapport annexé au projet de loi de finances pour 2015 indique qu'en 2013, les retraités pensionnés par la CNRACL disposaient, par rapport à 2000, de 35 euros mensuels de pouvoir d'achat en plus.

Cette progression est plus faible que pour les deux autres fonctions publiques.

Les fonctionnaires partis en retraite en 2013 ont perçu une pension en moyenne plus élevée que l'ensemble des retraités de leur fonction publique du fait d'un indice en général plus important.

Retraites de la fonction publique : une hausse des cotisations en vue.

Liaisons sociales, 24 novembre 2014, pp. 3-4.

Selon le rapport sur les retraites dans la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2015, le taux de cotisation salariale devrait passer, par décret, de 9,14 % à 9,54 % au 1^{er} janvier 2015. Des hausses de 0,008 points supplémentaires devraient être appliquées en 2016 et 2017.

En 2013 l'âge moyen de départ à la retraite augmente et s'établit à 60 ans et 10 mois pour les fonctionnaires territoriaux, un quart des départs étant justifié par le bénéfice du dispositif de carrière longue.

Sapeur-pompier volontaire

Un sénateur propose d'utiliser le service civique pour former les sapeurs-pompiers volontaires.

Localtis.info, 13 novembre 2014.- 1 p.

Une proposition de loi, adoptée par la commission des lois de l'Assemblée nationale le 12 novembre, préconise de permettre aux sapeurs-pompiers volontaires de suivre leur formation dans le cadre d'un engagement de service civique de six à douze mois.

Sécurité sociale

Retraite

PLFSS 2015 : le Sénat relève l'âge de la retraite et supprime la prime de partage des profits.

Liaisons sociales, 18 novembre 2014, pp. 2-3.

Lors de l'adoption en première lecture du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2015, les sénateurs ont décidé de reporter l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1960.

Ils ont également prévu la mise en œuvre d'une réforme systémique à compter du premier semestre 2017.

SMIC

Pas de coup de pouce au smic au 1^{er} janvier, selon le ministre du travail.

Liaisons sociales, 26 novembre 2014, p. 5.

Le ministre du travail a déclaré, le 24 novembre dernier, que le Smic ne ferait pas l'objet d'un coup de pouce au 1^{er} janvier 2015.

Travailleurs handicapés

Des pistes pour améliorer l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2882, 7 novembre 2014, pp. 5-6.

Un rapport sur l'emploi des personnes handicapées, remis le 4 novembre au gouvernement, remarque que le taux d'emploi de ces travailleurs avoisine les 3 % dans le secteur privé et les 4,4 % dans le secteur public alors que le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap ne cesse d'augmenter.

Il est proposé, notamment, de confier une mission au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en faveur des travailleurs handicapés, de les prendre en compte dans l'agenda social, de créer un label « *entreprise-administration handi-accueillante* » et de clarifier la notion « *d'aménagement raisonnable* » des conditions de travail. ■

L'essentiel pour comprendre le statut de la fonction publique territoriale



Format poche
Diffusion : Direction de l'information légale
et administrative
La Documentation française
Tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN : 0981-3764
ISBN : 978-2-11-009714-9
Prix de vente : 9 €

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.

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la fonction publique territoriale.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.



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.

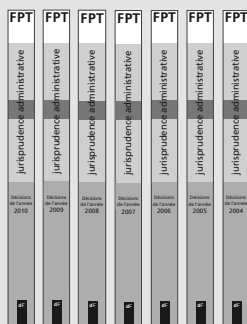
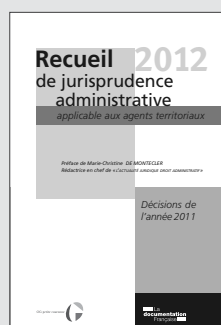
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Ouvrage de base : vol. 1 : 179,50 € - vol. 2 et 3 : 166 € -

Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 96 € - vol. 2 et 3 : 85 €



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 €



NOUVEAUTÉ

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. : 9782110097149 - 132 pages - 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 €

En vente :

La
documentation
Française

- À La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 01 40 15 71 10
- En librairie
- Par correspondance Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 29, quai Voltaire - 75344 PARIS CEDEX 07
- 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 1115 B 07382

Prix : 19,90 €

