

iaaj

Fonction publique territoriale

Les informations
administratives et juridiques

STATUT AU QUOTIDIEN

La loi « NOTRe » du 7 août 2015 et ses incidences sur les personnels

DOSSIER

La mutation externe

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Recrutement direct dans l'emploi fonctionnel : procédure et durée de l'engagement

● n° 10 - octobre 2015



**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, Suzanne Marques,
Philippe David, Chloé Ghebbi

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2015

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

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 La loi « NOTRE » du 7 août 2015 et ses incidences sur les personnels :
- 4 PREMIÈRE PARTIE : la réorganisation territoriale
- 12 DEUXIÈME PARTIE : les dispositions relatives au personnel

DOSSIER

- 22 La mutation externe

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 36 Recrutement direct dans l'emploi fonctionnel : procédure et durée de l'engagement

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 43 Textes
- 47 Jurisprudence
- 48 Chronique de jurisprudence
- 49 Presse et livres

La loi « NOTRe » du 7 août 2015 et ses incidences sur les personnels

Troisième volet de la réforme des territoires entreprise par l'actuel gouvernement, la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite « loi NOTRe », a été publiée au *Journal officiel* du 8 août 2015.

Les modifications de l'organisation territoriale et intercommunale que porte cette réforme, couplées aux redéfinitions et aux transferts de compétences qui en résultent, ont des conséquences en matière de gestion du personnel, qu'il s'agisse de transferts de services ou de dispositions prévues dans le cadre de restructurations territoriales.

Pour rappel, constituaient les deux premiers volets de la réforme territoriale en cours :

- la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM)⁽¹⁾, qui a opéré une refonte substantielle du statut des métropoles de droit commun et procédé à la création de trois métropoles à statut particulier,
- la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 ⁽²⁾ qui a procédé à un redécoupage de la carte régionale en réduisant le nombre de régions métropolitaines de 22 à 13 au 1^{er} janvier 2016.

La loi NOTRe se situe dans la continuité de ces deux dispositifs dont elle remanie d'ailleurs, parfois de façon substantielle, certains aspects.

Sur le plan institutionnel, elle supprime la « clause de compétence générale » dont bénéficiaient les régions et les départements ; la commune est désormais la seule collectivité à en disposer. Les compétences des régions sont cependant renforcées, notamment par le transfert de compétences jusqu'à présent exercées par les départements.

Par ailleurs, l'intercommunalité fait l'objet de remaniements : le seuil démographique de création d'un établissement public intercommunal est relevé, tandis que les compétences des structures intercommunales sont élargies et que la carte

⁽¹⁾ Cette loi a été présentée dans le numéro des *IAJ* de mars 2014.

⁽²⁾ Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

intercommunale peut être refondue par de nouveaux schémas de coopération. Enfin, la loi NOTRe revient sur le dispositif de la Métropole du Grand Paris, tel qu'il avait été instauré par la loi MAPTAM, en apportant des retouches à son périmètre, en redéfinissant certaines de ses compétences et en instituant des « établissements publics territoriaux ».

Ces réformes territoriales s'accompagnent inévitablement de transferts et mouvements de personnels, liés aux

divers transferts de compétences ou aux réorganisations territoriales : transferts d'agents de l'État et des départements, en particulier, mais aussi regroupement de régions ou bien encore refonte de la carte intercommunale liée aux nouveaux schémas départementaux, sans oublier la clarification des mouvements liés à la mise en place de la Métropole du Grand Paris. La loi apporte par ailleurs des précisions sur certains mécanismes de droit commun concernant les transferts liés à l'intercommunalité.

Ces mesures se matérialisent, selon les cas, par des dispositions propres, par la modification de dispositifs antérieurs, issus notamment de la loi MAPTAM, ou par la modification de dispositions de droit commun contenues en particulier dans le code général des collectivités territoriales.

PREMIÈRE PARTIE :

La réorganisation territoriale

p. 4

① L'intercommunalité

p. 4

Les nouveaux seuils d'intercommunalité

p. 4

L'élargissement des compétences des EPCI

p. 4

La refonte des schémas départementaux de coopération intercommunale

p. 4

Les services communs EPCI – communes – établissements publics

p. 5

Les compétences des métropoles

p. 5

Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale

p. 6

Les syndicats mixtes en charge de la gestion des milieux aquatiques ou de l'aménagement d'un bassin

p. 6

② Les régions

p. 6

③ La Métropole du Grand Paris

p. 8

Les retouches apportées au périmètre

p. 8

La redéfinition des compétences transférées

p. 9

L'instauration des établissements publics territoriaux

p. 10

Le rattachement des offices publics de l'habitat

p. 10

DEUXIÈME PARTIE :

Les dispositions relatives au personnel

p. 12

① Les agents territoriaux

p. 12

L'instauration d'une « fiche d'impact » en cas de transfert à une structure intercommunale

p. 12

Les conséquences de la restitution aux communes, par un EPCI, de compétences transférées

p. 12

Les agents exerçant leurs fonctions dans des services mis en commun

p. 13

Le transfert d'agents des départements

p. 13

Les incidences du regroupement de régions

p. 13

Le transfert de services d'un CCAS vers le CIAS

p. 14

Les conséquences de la refonte de la carte intercommunale issue des schémas départementaux

p. 14

Les agents des CREPS

p. 15

La Métropole du Grand Paris

p. 15

Les emplois fonctionnels

p. 16

② Les agents de l'État

p. 19

Le sort des agents exerçant des compétences de l'État transférées

p. 19

Les autres cas

p. 20

La réorganisation territoriale

1 L'intercommunalité

Les nouveaux seuils d'intercommunalité

À travers la modification de l'article L. 5210-1-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), l'article 33 de la loi du 7 août 2015 relève le seuil démographique de constitution des EPCI à fiscalité propre à un minimum de 15 000 habitants, au lieu de 5 000 habitants auparavant.

Ce seuil peut toutefois être adapté, sans pouvoir être inférieur à 5 000 habitants, pour les EPCI existants et les projets d'EPCI :

- dont la densité démographique est inférieure à la moitié de la densité nationale, au sein d'un département dont la densité démographique est inférieure à la densité nationale ;
- dont la densité démographique est inférieure à 30 % de la densité nationale ;
- comprenant une moitié au moins de communes situées dans une zone de montagne ou regroupant toutes les communes composant un territoire insulaire ;
- ou incluant la totalité d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 12 000 habitants issu d'une fusion intervenue entre le 1^{er} janvier 2012 et le 8 août 2015.

L'élargissement des compétences des EPCI

En parallèle, les compétences des communautés d'agglomération et des communautés de communes se trouvent renforcées.

Pour rappel, ces deux catégories d'EPCI exercent :

– des compétences obligatoires, mentionnées au I des articles L. 5214-16 et L. 5216-5 du CGCT ;

– des compétences optionnelles, listées au II des mêmes articles ; l'EPCI doit en choisir un nombre minimal.

Leurs compétences obligatoires sont renforcées en trois temps :

- dans un premier temps, les EPCI gagnent des compétences obligatoires dans les secteurs de la politique locale du commerce, de la promotion du tourisme, de la gestion des aires d'accueil des gens du voyage, dans la collecte et le traitement des déchets ménagers ;
- s'y ajouteront, au 1^{er} janvier 2018, la gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations ;
- enfin, au 1^{er} janvier 2020, les compétences relatives à l'eau et à l'assainissement acquerront un caractère obligatoire.

La refonte des schémas départementaux de coopération intercommunale

Le cadre général

La loi prévoit une refonte des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI), au vu notamment « *d'un état des lieux de la répartition des compétences des groupements existants et de leur exercice* » afin de prévoir « *une couverture intégrale du territoire par des EPCI à fiscalité propre et la suppression des enclaves et discontinuité territoriales* » (3).

(3) Article L. 5210-1-1 du CGCT.

(4) Article 33, II de la loi.

(5) Article 35, I de la loi.

Les schémas doivent prévoir les modalités de rationalisation des périmètres des EPCI et des syndicats existants. Ils peuvent proposer :

- la création, la transformation ou la fusion d'EPCI à fiscalité propre, ainsi que la modification de leur périmètre,
- la suppression, la transformation ou la fusion de syndicats de communes ou de syndicats mixtes.

Concernant les EPCI, tout d'abord, les arrêtés relatifs aux nouveaux schémas doivent être pris par le préfet avant le 1^{er} mars 2016 (4).

La mise en œuvre des nouveaux schémas débutera dès leur publication et s'achèvera avant le 31 décembre 2016, dans les conditions prévues par les articles 35 et 40 de la loi du 7 août 2015.

Le préfet du département dispose d'un délai courant jusqu'au 15 juin 2016 (5) pour définir par arrêté les projets de modification de périmètre, de création ou de fusion d'EPCI, conformes aux objectifs prévus par la loi.

À titre dérogatoire, pendant ce même délai, il peut définir un projet de périmètre ne figurant pas dans le schéma.

Pour être mis en œuvre, le projet de création, de modification de périmètre ou de fusion doit recueillir l'accord des conseils municipaux des communes intéressées, ou des organes délibérants des établissements concernés, exprimé par une majorité qualifiée. La délibération doit intervenir dans les 75 jours suivant la notification de l'arrêté du représentant de l'État. En l'absence de délibération dans ce délai, l'avis est réputé favorable.

À défaut d'accord, une procédure de mise en œuvre « forcée » du périmètre est prévue.

Les arrêtés définitifs portant création, modification de périmètre ou fusion des EPCI doivent intervenir avant le 31 décembre 2016. Ils emportent, selon le cas, retrait des communes intéressées des autres EPCI dont elles sont membres ou retrait des communes des EPCI dont elles sont membres et qui ne sont pas intégralement inclus dans le périmètre.

La loi précise que ce dispositif n'est pas applicable à la création d'une métropole.

S'agissant des syndicats de communes et des syndicats mixtes, la loi prévoit également une rationalisation par le biais des schémas départementaux ; sont ainsi possibles :

- la dissolution d'un syndicat,
- la modification de son périmètre,
- la fusion de syndicats mixtes ou de syndicats de communes.

La procédure applicable et les délais de mise en œuvre sont similaires à ceux relatifs aux EPCI.

Le cas particulier de l'Ile-de-France

Les dispositions en vertu desquelles les schémas départementaux de coopération intercommunale doivent être arrêtés avant le 1^{er} mars 2016 ne concernent pas les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, ceux-ci étant situés dans le périmètre de la Métropole du Grand Paris (6).

En outre, pour les départements de la grande couronne (Essonne, Seine-et-Marne, Val-d'Oise et Yvelines), les schémas départementaux ne doivent porter que sur les communes qui ne sont pas membres d'un EPCI à fiscalité propre dont le siège est situé dans l'unité urbaine de Paris, telle qu'elle est définie par l'INSEE.

Dans la région Ile-de-France, il est par ailleurs prévu un schéma régional de coopération intercommunale portant sur les départements de la grande couronne ; à ce titre, le préfet de région met en œuvre des créations d'EPCI, des modifications

de périmètres ou des fusions d'EPCI (7). Ces réorganisations devaient donner lieu à des propositions par arrêté avant le 1^{er} septembre 2015 ; cette date est repoussée au 1^{er} octobre 2015.

Les services communs EPCI - communes - établissements publics

L'article L. 5211-4-2 du CGCT prévoyait jusqu'à présent la possibilité de création de services communs, en dehors des compétences transférées :

- entre un EPCI à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres,
- entre un EPCI à fiscalité propre et un ou des établissements publics dont il est membre, ou le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché.

La mise en commun n'était en revanche pas possible entre ces trois catégories d'acteurs.

Cette possibilité est désormais ouverte : un EPCI à fiscalité propre, une ou plusieurs de ses communes membres et un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux peuvent créer un service commun.

Les missions pouvant être exercées par ces services communs sont par ailleurs redéfinies.

Elles étaient jusqu'alors restreintes aux champs suivants : gestion du personnel (sous réserve des missions exercées par les centres de gestion pour leurs affiliés obligatoires), gestion administrative et financière, informatique, expertise juridique, expertise fonctionnelle, instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'État.

Les missions fonctionnelles ou opérationnelles qui peuvent être exercées par les services communs ne font à présent plus l'objet d'une liste limitative. Les compétences propres des centres de gestion sont toutefois toujours sauvegardées.

(7) Article 11 (III, IV et V) de la loi « métropoles » n°2014-58 du 27 janvier 2014.

Les compétences des métropoles

La loi NOTRe modifie en particulier les mécanismes de transfert de compétences des départements aux métropoles (autres que celle du Grand Paris), tels qu'ils avaient été prévus par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 ; le IV de l'article L. 5217-2 du CGCT fait ainsi l'objet d'une nouvelle formulation.

Il disposait auparavant que les métropoles pouvaient exercer à l'intérieur de leur périmètre, en lieu et place des départements, certaines compétences, à la demande de la métropole ou du département concerné et par voie de convention.

Désormais, les compétences peuvent être attribuées aux métropoles, toujours par convention, par le biais d'un transfert (en lieu et place du département) ou d'une délégation (au nom et pour le compte du département).

De surcroît, à défaut de convention au 1^{er} janvier 2017 sur au moins trois des groupes de compétences, la majorité d'entre elles seront transférées de plein droit à la métropole ; sont concernés les domaines suivants :

- aides au titre du fonds de solidarité pour le logement ;
- action sociale ;
- programme départemental d'insertion ;
- aide aux jeunes en difficulté ;
- prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles ;
- personnes âgées et action sociale ;
- tourisme.

La gestion des routes départementales fait l'objet d'un dispositif spécifique ; cette compétence doit en effet faire l'objet d'une convention entre le département et la métropole, afin soit d'organiser son transfert à la métropole, soit d'en préciser les modalités d'exercice par le département.

À défaut de convention au 1^{er} janvier 2017, la compétence est transférée de plein droit à la métropole (8).

(8) CGCT, article L. 5217-2, IV.

(6) Article 33, II de la loi.

Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale

Jusqu'à présent, un centre communal d'action sociale (CCAS) était institué de plein droit dans chaque commune quelle que soit l'importance de sa population. La nouvelle rédaction de l'article L. 123-4 du code de l'action sociale et des familles, issue de l'article 79 de la loi du 7 août 2015, soumet dorénavant la création obligatoire des CCAS à un seuil de 1 500 habitants. En dessous de ce seuil, la création est facultative.

Dans les communes de moins de 1 500 habitants, les CCAS existants peuvent être dissous par délibération du conseil municipal ; leurs attributions sont alors exercées par la commune elle-même ou par un centre intercommunal d'action sociale (CIAS).

Par ailleurs, un EPCI à fiscalité propre peut, à titre facultatif, créer un CIAS dès lors qu'il est compétent en matière d'action sociale d'intérêt communautaire. Les compétences correspondantes

de l'EPCI et des CCAS des communes membres lui sont transférées de plein droit, ce qui entraîne la dissolution desdits CCAS par délibération.

Le CIAS peut également se voir transférer tout ou partie des compétences des CCAS situées en dehors du champ de l'action sociale d'intérêt communautaire. Ce transfert de compétences est décidé par délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'EPCI et des conseils municipaux des communes membres, sous condition de majorité qualifiée. En cas de transfert total de compétences, le CCAS est dissous.

Les syndicats mixtes en charge de la gestion des milieux aquatiques ou de l'aménagement d'un bassin

L'article 76 de la loi NOTRe, modifiant l'article L. 213-12 du code de l'environnement, introduit un dispositif visant à faciliter l'exercice de la compétence de « gestion des milieux aquatiques et de

prévention des inondations », attribuée aux communes et aux EPCI à compter du 1^{er} janvier 2018 en application des articles 56 et 59 de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 mais qui peut être mise en œuvre par anticipation.

Il permet aux syndicats mixtes en charge de la gestion des milieux aquatiques ou de l'aménagement d'un bassin de se transformer, selon le cas, en établissement public d'aménagement et de gestion de l'eau ou en établissement public territorial de bassin.

L'ensemble des personnels du syndicat mixte est réputé relever de l'établissement public d'accueil, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Ce dispositif entre en vigueur à compter de la mise en œuvre de la compétence concernée par les communes et les EPCI à fiscalité propre.

2 Les régions

La loi du 7 août 2015 supprime la « clause de compétence générale » qui permettait à la région d'intervenir, au titre de l'intérêt de son territoire, en dehors de ses missions expressément prévues par la loi (9).

La loi ouvre par ailleurs au conseil régional, ou à plusieurs conseils régionaux par délibérations concordantes, la possibilité de présenter des propositions tendant à modifier ou à adapter des dispositions législatives ou réglementaires, en vigueur ou en cours d'élaboration, concernant les compétences,

l'organisation et le fonctionnement d'une, de plusieurs ou de l'ensemble des régions. Les propositions sont ensuite transmises par les présidents de conseil régional au Premier ministre et au représentant de l'État dans les régions concernées (10).

En outre, les compétences de la région sont renforcées.

Celle-ci devient ainsi la collectivité territoriale responsable, sur son territoire, de la définition des orientations en matière de développement économique (11). Elle devra élaborer un schéma régional

de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, en concertation avec les métropoles et les EPCI à fiscalité propre.

La mise en œuvre du schéma régional pourra faire l'objet de conventions entre la région et un ou plusieurs EPCI à fiscalité propre compétents.

Le conseil régional disposera notamment d'une compétence exclusive pour définir les régimes d'aides et décider de leur octroi aux entreprises de la région, sous réserve de certaines exceptions (12).

Par ailleurs, la région reçoit des attributions au titre notamment de :

(9) On signalera que les départements, dont une partie des missions sont transférées, notamment aux régions, perdent eux aussi le bénéfice de la clause de compétence générale (2^e de l'article 94 de la loi NOTRe modifiant l'article L. 3211-1 du CGCT).

(10) Article 1^{er} de la loi du 7 août 2015, modifiant notamment l'article L. 4221-1 du CGCT.

(11) Articles L. 4251-12 et suivants du CGCT.

(12) Article L. 1511-2 du CGCT.

- la coordination des acteurs du service public de l'emploi sur son territoire (13). Dans ce cadre, le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région devront élaborer une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, en cohérence avec le schéma régional (14).
- la planification de la gestion des déchets. La région se voit confier la charge d'établir — en concertation notamment avec les représentants des collectivités territoriales, de l'État, et des organismes locaux concernés — un plan régional de prévention et de gestion des déchets, qui se substituera aux différents schémas coexistant jusqu'à présent (15).
- la définition et la planification des objectifs régionaux en matière d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires. Un schéma régional unique doit ainsi être élaboré, en association avec les acteurs locaux.

Au titre des compétences départementales transférées aux régions, on citera notamment :

- en matière de transports publics collectifs, les transports routiers non urbains, réguliers ou à la demande, à l'exclusion du transport spécial des élèves handicapés vers les établissements scolaires. Cependant, lorsqu'il existe déjà, sur un territoire infrarégional, un syndicat mixte de transports ayant la qualité d'autorité organisatrice en matière de transports urbains et de transports non urbains, il conservera cette qualité.

La région (ou l'autorité organisatrice des transports) pourra néanmoins déléguer, par convention, tout ou partie de l'organisation des transports scolaires au département ou à des communes, des EPCI, des syndicats mixtes, des établissements d'enseignement ou des associations de parents d'élèves et des associations familiales (16).

- la propriété, l'aménagement, l'entretien et la gestion des infrastructures de transports non urbains de personnes et de marchandises ferrés ou guidés d'intérêt local exploitées à des fins de transport (17).

Par ailleurs, l'article 22 de la loi instaure une procédure visant à transférer la propriété, l'aménagement, l'entretien et la gestion des ports départementaux aux autres collectivités territoriales ou à leurs groupements dans le ressort géographique desquels sont situées ces infrastructures, au plus tard au 1^{er} janvier 2017. En l'absence de candidature ou de maintien de la compétence départementale au 31 mars 2016, la région sur le territoire de laquelle sont situés les ports ou les parties individualisées des ports restant à transférer sera désignée bénéficiaire du transfert par le représentant de l'État dans la région.

On signalera, pour terminer, que les régions bénéficient du transfert des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS), qui deviennent des « établissements publics locaux de formation dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire » (18).

Ces établissements exercent certaines missions obligatoires au nom de l'État et peuvent aussi exercer, au nom de la région, des missions facultatives ; ses ressources en personnel sont ainsi attribuées à la fois par la région et par l'État. À la région revient en outre la charge de la construction, des locaux et des infrastructures, de l'entretien et du fonctionnement, de l'acquisition et de la maintenance des équipements, de l'accueil, de la restauration et de l'hébergement.

La géographie régionale au 1^{er} janvier 2016

(art. L. 4111-1 du CGCT, version en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016)

Au 1^{er} janvier 2016, la France comptera 13 régions métropolitaines :

Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine

Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes

Auvergne et Rhône-Alpes

Bourgogne et Franche-Comté

Bretagne *

Centre *

Ile-de-France *

Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées

Nord-Pas-de-Calais et Picardie

Basse-Normandie et Haute-Normandie

Pays de la Loire *

Provence-Alpes-Côte d'Azur *

Corse *

* régions inchangées

(13) Article L. 5311-3 du code du travail.

(14) Article L. 6123-4-1 du code du travail.

(15) Articles L. 541-13 et L. 541-14 du code de l'environnement.

(16) Articles L. 3111-1 et L. 3111-9 du code des transports.

(17) Article 17 de la loi du 7 août 2015.

(18) Articles L. 114-1 à L. 114-5 du code du sport.

3 La Métropole du Grand Paris

La loi du 7 août 2015 revient sur l'architecture de la construction métropolitaine du Grand Paris initialement prévue par la loi du 27 janvier 2014. Son article 59 modifie notamment les dispositions spécifiques relatives à cette métropole prévues par les articles L. 5219-1 à L. 5219-12 du CGCT.

Les retouches apportées au périmètre

Comme le prévoit la loi 27 janvier 2014, la Métropole du Grand Paris, EPCI à fiscalité propre à statut particulier, verra le jour le 1^{er} janvier 2016. Elle regroupera obligatoirement :

- la commune de Paris,
- l'ensemble des communes des départements de la petite couronne : Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne.

Le texte prévoyait en outre un dispositif d'intégration volontaire au périmètre de la métropole, sous réserve d'une déli-

Les 131 communes constituant la Métropole du Grand Paris au 1^{er} janvier 2016

(Décret n°2015-1212 du 30 septembre 2015)

la commune de Paris

75

les communes des Hauts-de-Seine

92

Antony

Asnières-sur-Seine

Bagneux

Boulogne-Billancourt

Bois-Colombes

Bourg-la-Reine

Châtenay-Malabry

Châtillon

Chaville

Clamart

Clichy

Colombes

Courbevoie

Fontenay-aux-Roses

Garches

Gennevilliers

Issy-les-Moulineaux

La Garenne-Colombes

Le Plessis-Robinson

Levallois-Perret

Malakoff

Marnes-la-Coquette

Meudon

Montrouge

Nanterre

Neuilly-sur-Seine

Puteaux

Rueil-Malmaison

Saint-Cloud

Sceaux

Sèvres

Suresnes

Vanves

Vaucresson

Ville-d'Avray

Villeneuve-la-Garenne

Les communes de Seine-Saint-denis

93

Aubervilliers

Aulnay-sous-Bois

Bagnolet

Bobigny

Bondy

Clichy-sous-Bois

Coubron

Drancy

Dugny

Epinay-sur-Seine

Gagny

Gournay-sur-Marne

La Courneuve

L'île-Saint-Denis

Le Blanc-Mesnil

Le Bourget

Le Pré-Saint-Gervais

Le Raincy

Les Lilas

Les Pavillons-sous-Bois

Livry-Gargan

Montfermeil

Montreuil

Neuilly-Plaisance

Neuilly-sur-Marne

Noisy-le-Grand

Noisy-le-Sec

Pantin

Pierrefitte-sur-Seine

Romainville

Rosny-sous-Bois

Saint-Denis

Saint-Ouen

Sevran

Stains

Tremblay-en-France

Vaujours

Villemomble

Villepinte

Villetaneuse

Les communes du Val-de-Marne

94

Ablon-sur-Seine

Alfortville

Arcueil

Boissy-Saint-Léger

Bonneuil-sur-Marne

Bry-sur-Marne

Cachan

Champigny-sur-Marne

Charenton-Le-Pont

Chennevières-sur-Marne

Chevilly-Larue

Choisy-Le-Roi

Créteil

Fontenay-Sous-Bois

Fresnes

Gentilly

Ivry-sur-Seine

Joinville-le-Pont

L'Hay-les-Roses

La Queue-en-Brie

Le Kremlin-Bicêtre

Le Perreux-sur-Marne

Le Plessis-Trévisé

Limeil-Brévannes

Maisons-Alfort

Mandres-Les-Roses

Marolles-en-Brie

Nogent-sur-Marne

Noisieu

Orly

Ormesson-sur-Marne

Rungis

Périgny

Saint-Mandé

Saint-Maur-des-Fossés

Saint-Maurice

Santeny

Sucy-en-Brie

Thiais

Valenton

Villeneuve-le-Roi

Villeneuve-Saint-Georges

Villiers-sur-Marne

Villemeclos

Villejuif

Vincennes

Vitry-sur-Seine

Les communes ayant pris une délibération d'adhésion volontaire

Argenteuil

Athis-Mons

Juvisy-sur-Orge

Morangis

Paray-Vieille-Poste

Savigny-sur-Orge

Viry-Châtillon

bération favorable de la commune concernée :

– en faveur des communes des autres départements de la région Ile-de-France qui appartenaient, au 31 décembre 2014, à un EPCI comprenant au moins une commune d'un département de la petite couronne ;

– pour les communes en continuité avec au moins une commune de l'un de ces départements, en l'absence d'opposition des autres communes appartenant à l'EPCI.

La loi du 7 août 2015 a étendu la possibilité d'une adhésion volontaire aux communes membres d'un même

EPCI à fiscalité propre dans le périmètre duquel se trouvent des infrastructures aéroportuaires, ou ayant fait l'objet d'un arrêté de rattachement à cet établissement au plus tard le 8 août 2015, qui auront demandé leur rattachement par délibération prise à une majorité qualifiée au plus tard le 8 septembre 2015.

Au final, la métropole sera constituée des 131 communes énumérées par le décret n°2015-1212 du 30 septembre 2015, publié au *Journal officiel* du 30 septembre 2015 (19) (voir encadré page précédente).

La redéfinition des compétences transférées

Une nouvelle rédaction de l'article L. 5219-1, II du CGCT redéfinit les groupes de compétences dont disposera la MGP, de plein droit, en lieu et place de ses communes membres. Les compétences s'articulent désormais autour de quatre groupes dont le transfert, et par voie de conséquence celui des services chargés de leur mise en œuvre, s'effectuera de manière progressive en deux phases (voir encadré ci-dessous) :

– au 1^{er} janvier 2016 : développement et aménagement économique, social et culturel ; protection et mise en valeur de

Compétences de la Métropole du Grand Paris exercées de plein droit en lieu et place des communes membres

► Développement et aménagement économique, social et culturel, à compter du 1^{er} janvier 2016

Création, aménagement et gestion des zones d'activités industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire et aéroportuaire d'intérêt métropolitain

Actions de développement économique d'intérêt métropolitain

Construction, aménagement, entretien et fonctionnement de grands équipements culturels et sportifs de dimension internationale ou nationale

Participation à la préparation des candidatures aux grands événements internationaux culturels, artistiques et sportifs, accueillis sur son territoire

► Protection et mise en valeur de l'environnement et politique du cadre de vie, à compter du 1^{er} janvier 2016

Lutte contre la pollution de l'air

Lutte contre les nuisances sonores

Soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie

Élaboration et adoption du plan climat-air-énergie territorial

Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations

► Aménagement de l'espace métropolitain, à compter du 1^{er} janvier 2017

Élaboration du schéma de cohérence territoriale (SCOT) ; définition et réalisation d'opérations d'aménagement d'intérêt métropolitain, actions de restructuration urbaine d'intérêt métropolitain ; actions de valorisation du patrimoine naturel et paysager, constitution de réserves foncières d'intérêt métropolitain

Élaboration d'un schéma métropolitain d'aménagement numérique

► Politique locale de l'habitat, à compter du 1^{er} janvier 2017

Programme local de l'habitat ou document en tenant lieu

Politique du logement, aides financières au logement social, actions en faveur du logement social et du logement des personnes défavorisées

Amélioration du parc immobilier bâti d'intérêt métropolitain, réhabilitation et résorption de l'habitat insalubre d'intérêt métropolitain

Aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage

(19) Décret n° 2015-1212 du 30 septembre 2015 constatant le périmètre fixant le siège et dési-

gnant le comptable public de la métropole du Grand Paris. Il entre en vigueur le

1^{er} janvier 2016, date de création de la métropole.

l'environnement et politique du cadre de vie ;
– au 1^{er} janvier 2017 : aménagement de l'espace métropolitain ; politique locale de l'habitat.

S'agissant des compétences opérationnelles dont l'exercice est subordonné à la définition d'un intérêt métropolitain, la loi accorde au conseil de la métropole un délai maximum de deux ans suivant sa création (soit jusqu'au 31 décembre 2017) pour se prononcer sur cet intérêt. Les compétences non reconnues d'intérêt métropolitain seront exercées par les établissements publics territoriaux (voir ci-dessous) (20).

Dans l'attente de cette délibération, les compétences seront exercées par les établissements publics territoriaux dans le périmètre des EPCI existant au 31 décembre 2015 ou par les communes n'appartenant à aucun EPCI à cette même date. Au terme du délai de deux ans et à défaut de délibération, la métropole exercera l'intégralité des compétences transférées.

L'instauration des établissements publics territoriaux (EPT)

En vertu de l'article L. 5219-2 du CGCT, la MGP s'organisera désormais en « établissements publics territoriaux » (EPT), établissements publics de coopération intercommunale soumis aux dispositions applicables aux syndicats de communes, à l'exception de dispositions spécifiques contenues dans la loi NOTRe (21).

Ils seront dotés de la personnalité juridique, à la différence du dispositif fondé sur les territoires initialement prévus par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014, et pourront ainsi avoir la qualité d'employeur territorial.

(20) Article L. 5219-1 du CGCT.

(21) Article L. 5219-2 du CGCT.

(22) Les périmètres des territoires de la MGP, document disponible sur le site de mission de préfiguration de la MGP (www.prefig-metropolegrandparis.fr).

D'un seul tenant et sans enclave, devant compter au moins 300 000 habitants, les EPT regrouperont au 1^{er} janvier 2016 l'ensemble des communes membres de la MGP, à l'exception de la commune de Paris.

La MGP devrait comporter 12 territoires dotés chacun d'un EPT (22). Un décret fixera le périmètre et le siège de ces établissements, après consultation des conseils municipaux concernés par le préfet de région.

Les communes appartenant à un même EPCI à fiscalité propre à la date du 8 août 2015 (date de publication de la loi NOTRe) ne pourront appartenir à des EPT distincts.

En vertu de l'article L. 5219-5 du CGCT, l'EPT exercera deux catégories de compétences : des compétences obligatoires (certaines en propre, d'autres partagées avec la MGP) et des compétences supplémentaires provenant, soit des anciens EPCI à fiscalité propre, soit des communes membres de l'établissement créé.

À compter du 1^{er} janvier 2016, l'EPT exercera de plein droit, sur l'ensemble de son périmètre, des compétences obligatoires dans les domaines suivants :

- politique de la ville,
- assainissement et eau,
- gestion des déchets ménagers et assimilés,
- plan local d'urbanisme intercommunal,
- plan climat-air-énergie,
- et enfin, sous réserve de leur intérêt territorial, les compétences liées, d'une part, aux équipements culturels, socio-culturels, socio-éducatifs et sportifs et, d'autre part, à l'action sociale (à l'exception de celle mise en œuvre dans le cadre de la politique du logement et de l'habitat).

(23) Un dossier a été consacré à la création des OPH et à la situation des personnels dans le numéro des IAJ de mai 2007.

(24) Article L. 5219-5 VIII et IX du CGCT.

Ils exerceront par ailleurs les compétences de la MGP soumises à la définition d'un intérêt métropolitain et non reconnues comme telles.

En matière d'équipements culturels, socioculturels, socio-éducatifs et sportifs, d'une part, et d'action sociale d'autre part, le conseil de territoire devra se prononcer sur l'intérêt territorial de ces compétences, par délibération prise dans des conditions de majorité qualifiée, au plus tard le 31 décembre 2017 (deux ans après la création de l'EPT).

Dans l'attente, elles continueront d'être exercées par les EPT dans les mêmes conditions et dans les périmètres correspondant à chacun des EPCI à fiscalité propre existant au 31 décembre 2015, ou par les communes dans les autres cas.

Par ailleurs, la loi autorise le conseil de territoire de l'EPT à restituer par délibération, dans un délai de deux ans suivant la création de l'établissement, les compétences ayant été transférées à titre supplémentaire aux EPCI à fiscalité propre existant au 31 décembre 2015 par leurs communes membres.

Le rattachement des offices publics de l'habitat (OPH)

Les offices publics de l'habitat (23) précédemment rattachés aux communes ou à leurs groupements et situés dans le périmètre des EPT seront rattachés à ces derniers à compter de l'approbation du plan métropolitain de l'habitat et de l'hébergement, et au plus tard le 31 décembre 2017 (24).

Lorsque, du fait de la création de la MGP, un EPCI ne comprenant plus qu'une seule commune membre située hors du périmètre métropolitain est dissous et que celui-ci était la collectivité de rattachement d'un OPH, cet office est dissout de plein droit à la date de création de la métropole.

Dans ce cas, le patrimoine de l'office ainsi que l'ensemble de ses biens, droits et obligations sont transmis à titre universel à un organisme d'habitations

à loyer modéré désigné par le représentant de l'État dans le département au plus tard le 31 décembre 2015.

L'organisme bénéficiaire de la dévolution devra obligatoirement proposer un contrat de travail à durée indéterminée à chacun des membres du personnel de l'OPH dissout ayant la qualité de fonctionnaire territorial, dans un délai d'un mois précédant la date de dévolution du patrimoine de l'office. Si le fonctionnaire refuse cette proposition, laquelle impliquerait pour lui de démissionner de la fonction publique, ou garde le silence sur celle-ci jusqu'à la date de dévolution du patrimoine de

l'OPH, il est directement pris en charge, selon le cas, par le centre de gestion ou le CNFPT dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, sans application de la période de sur-nombre.

Le paiement de la contribution à l'instance de gestion qui assure la prise en charge, selon les modalités prévues à l'article 97 *bis* de la même loi, incombe à l'organisme bénéficiaire de la dévolution, en lieu et place de l'ancien OPH.

La création de la collectivité unique de Corse

(art. 30 de la loi du 7 août 2015)

À compter du 1^{er} janvier 2018, la collectivité de Corse se substitue à la collectivité territoriale de Corse et aux deux départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse.

Les personnels de la collectivité territoriale de Corse et ceux des départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse relèvent

de plein droit de la collectivité de Corse, à cette même date, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Ils bénéficient des garanties prévues par l'article L. 5111-7 du CGCT (voir encadré page 18), ainsi que des dispositions de l'article L. 5111-8.

Les dispositions relatives au personnel

1 Les agents territoriaux

L'instauration d'une « fiche d'impact » en cas de transfert à une structure intercommunale

Pour rappel, l'article L. 5211-4-1 du CGCT, qui fixe les règles de droit commun en matière de transfert de compétences d'une commune vers un EPCI, envisage deux cas de figure selon que le fonctionnaire ou l'agent non titulaire exerce en totalité ou en partie ses fonctions dans le service transféré :

- si l'agent exerce la totalité de ses fonctions dans un service ou une partie de service transféré, il est automatiquement transféré à l'EPCI par décision conjointe de la commune et de l'établissement,
- si l'agent exerce ses fonctions pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré, un transfert à l'EPCI peut lui être proposé.
 - s'il opte pour le transfert, il est transféré à la structure intercommunale ;
 - s'il refuse le transfert, il est de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel et pour la partie de ses fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, du président de l'organe délibérant de l'EPCI et placé sous son autorité fonctionnelle.

Ces dispositions restent inchangées.

Un nouveau dispositif, introduit par la loi du 7 août 2015, impose désormais que la décision de transfert automatique des personnels soit accompagnée d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et agents non titulaires

concernés. La fiche d'impact et les accords conclus préalablement à la décision sont annexés à celle-ci. La décision de transfert et ses annexes doivent être soumises à l'avis préalable des comités techniques compétents.

Les conséquences de la restitution aux communes, par un EPCI, de compétences transférées

Le nouveau paragraphe IV *bis* de l'article L. 5211-4-1 du CGCT apporte des indications sur le sort des fonctionnaires et des agents non titulaires en fonctions au sein d'un EPCI, lorsque celui-ci décide de restituer une compétence qu'il exerçait à ses communes membres.

Il distingue les trois cas de figure suivants :

1) Les fonctionnaires et les agents territoriaux non titulaires ayant été automatiquement transférés par les communes à l'EPCI, parce qu'ils remplissaient en totalité leurs fonctions dans un service transféré (art. L. 5211-4-1, I, 2^e alinéa), et ceux qui ont été directement recrutés par l'EPCI, et qui sont chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée.

Pour eux, une convention entre l'établissement public et ses communes membres détermine la répartition des personnels. Cette convention est soumise pour avis aux comités techniques placés auprès de l'EPCI et auprès des communes. Elle est notifiée aux fonctionnaires concernés après avis des commissions administratives paritaires compétentes et, pour les agents non titulaires, elle sera également soumise aux commissions consul-

tatives paritaires lorsque celles-ci seront mises en œuvre.

À défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, la répartition est arrêtée par le préfet du département.

Les agents territoriaux concernés sont transférés aux communes en application de la convention ou de l'arrêté de répartition dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

2) Les fonctionnaires et les agents territoriaux non titulaires ayant opté pour leur transfert à l'EPCI pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré à l'établissement (art. L. 5211-4-1, I, première phrase de l'avant-dernier alinéa) et qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée.

Les intéressés doivent recevoir au sein de l'EPCI une affectation correspondant à leur grade ou à leur niveau de responsabilité.

3) Les fonctionnaires et les agents territoriaux non titulaires ayant été de plein droit mis à disposition de l'EPCI après avoir refusé leur transfert au sein de l'établissement (art. L. 5211-4-1, I, avant-dernier alinéa) et qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée.

La restitution de compétence entraîne de plein droit la fin à leur mise à disposition. L'agent est réaffecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment. A défaut, il reçoit une affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à

occuper, pour le fonctionnaire, ou une affectation sur un poste de même niveau de responsabilités, pour l'agent non titulaire. La décision d'affectation sur d'autres fonctions doit être soumise à l'avis de la CAP ou, pour les agents non titulaires et sous réserve de la mise en place de cette commission, de la commission consultative paritaire.

Les agents exerçant leurs fonctions dans des services mis en commun

La loi NOTRe élargit les possibilités de création de services communs, qui sont désormais possibles entre un EPCI, une ou des communes membres et un ou des établissements publics rattachés.

Concernant le devenir des agents exerçant leurs fonctions dans l'un des services concernés, l'article L. 5211-4-2 du CGCT prévoyait uniquement le transfert de plein droit des agents y remplissant en totalité leurs fonctions.

Il règle dorénavant aussi le cas des fonctionnaires et agents non titulaires remplissant en partie seulement leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun : ces agents sont à titre individuel et de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée, de l'EPCI ou de la commune chargé du service commun, pour le temps de travail qu'ils y consacrent.

Le transfert d'agents des départements

La loi NOTRe a prévu le transfert de compétences des départements :

- vers la région (art. 8, 15 et 17 de la loi : prévention et gestion des déchets, transports),
- vers la région, vers une autre collectivité territoriale ou vers un groupement de collectivités territoriales, pour les ports (art. 22 de la loi)

Ces transferts donnent lieu à des mouvements de personnels, prévus aux III et IV de l'article 114 de la loi.

La date et les modalités du transfert des services ou parties de service du département qui participent à l'exercice des compétences transférées à une région, à une autre collectivité territoriale ou à un groupement de collectivités territoriales doivent faire l'objet d'une convention, prise après avis des comités techniques compétents, entre le département, d'une part, et, selon le cas, la région, la collectivité territoriale concernée ou le groupement de collectivités, d'autre part.

À la date d'entrée en vigueur du transfert définitif des services ou parties de service :

- les fonctionnaires territoriaux exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont « affectés de plein droit » à la collectivité ou au groupement de collectivités d'accueil,
- les agents non titulaires de droit public du département exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré deviennent des agents non titulaires de la collectivité territoriale ou du groupement de collectivités d'accueil.

Les agents non titulaires conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services qu'ils ont antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire du département sont assimilés à des services accomplis en qualité d'agent non titulaire dans la collectivité territoriale ou le groupement de collectivités territoriales d'accueil.

Dans un délai de neuf mois à compter de la date du transfert définitif des services ou parties de service, la collectivité devra définir le régime indemnitaire applicable aux agents nouvellement recrutés. Dans l'attente, ils bénéficient du régime indemnitaire qui était applicable à l'emploi auquel ils sont affectés.

Les agents transférés bénéficient des garanties fixées par l'article L. 5111-7 du CGCT, ainsi que des dispositions de l'article L. 5111-8 (voir encadré page 18).

Les incidences du regroupement de régions

Le sort des agents

Le passage de 22 à 13 régions a des conséquences sur les personnels des régions regroupées : à la date du regroupement, ceux-ci, fonctionnaires et agents non titulaires, sont réputés relever de la région issue du regroupement « dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs » (art. 114, V de la loi NOTRe).

Les comités techniques compétents sont consultés sur les conséquences du regroupement pour les personnels, dans les conditions définies à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans un délai de deux ans à compter de la date du regroupement, la collectivité devra délibérer sur le régime indemnitaire et les conditions d'emploi qui s'appliqueront à l'ensemble des personnels au plus tard au 1^{er} janvier 2023. Dans l'attente de la délibération, les agents nouvellement recrutés bénéficient du régime indemnitaire et des conditions d'emploi qui étaient applicables à l'emploi auquel ils sont affectés.

Conformément au principe général, les agents non titulaires conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire des régions regroupées sont assimilés à des services accomplis en qualité d'agent non titulaire de la région issue du regroupement.

Les garanties prévues par les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du CGCT sont applicables (voir encadré page 18).

Les élections aux instances représentatives du personnel

En cas de regroupement de régions, la loi NOTRe (art. 114, VI) prévoit des mesures concernant la représentation du personnel.

Les élections pour la désignation des représentants du personnel aux CAP, CT et comités d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail (CHSCT) de la région issue du regroupement doivent ainsi intervenir au plus tard le 31 décembre 2016.

À titre transitoire, pendant ce délai :

- les CAP compétentes pour les fonctionnaires des régions regroupées sont composées des CAP des régions existant au 1^{er} janvier 2016. Ces commissions siègent en formation commune ;
- le CT compétent pour la région issue du regroupement est composé du CT de chacune des régions regroupées existant au 1^{er} janvier 2016, siégeant en formation commune ;
- les CHSCT des régions regroupées sont, à compter du 1^{er} janvier 2016, compétents pour la région issue du regroupement ; ils siègent en formation commune.

Le transfert de services d'un CCAS vers le CIAS

Lorsqu'un centre intercommunal d'action sociale (CIAS) a été créé, il fait l'objet de transferts de compétences de la part des centres communaux d'action sociale (CCAS).

L'article L. 123-4-1 du code de l'action sociale et des familles prévoit ainsi que le service ou la partie de service des CCAS des communes membres de l'EPCI chargé de la mise en œuvre des attributions d'action sociale d'intérêt communautaire, et par voie de conséquence les personnels affectés dans ces services ou parties de service, sont transférés au CIAS dans les conditions de droit commun prévues pour le transfert de compétences d'une commune à un EPCI (art. L. 5211-4-1, I du CGCT) :

- transfert automatique des agents remplissant en totalité leurs fonctions dans le service transféré,
- proposition de transfert aux agents exerçant pour partie seulement leurs fonctions dans un service transféré et, en cas de refus, mise à disposition de plein droit et sans limitation de durée.

Les conséquences de la refonte de la carte intercommunale issue des schémas départementaux

Pour rappel, la carte de l'intercommunalité est amenée à être refondue dans le cadre des nouveaux schémas départementaux de coopération intercommunale. Cette refonte peut prendre les formes suivantes :

- création d'EPCI, modification du périmètre d'un EPCI, fusion d'EPCI ;
- possibilité de dissolution, de modification de périmètre ou de fusion de syndicats mixtes ou de syndicats de communes.

La loi NOTRe (articles 35 et 40) règle le sort des agents qui étaient mis à disposition, de plein droit et sans limitation de durée, d'un EPCI, d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte, à la suite de leur refus d'être transféré au sein de cette structure ; leur situation est en effet remise en cause par la refonte de la carte intercommunale.

Quatre situations sont envisagées :

- 1)** En cas de retrait d'une commune d'un EPCI à fiscalité propre ou d'un syndicat et de transfert d'une compétence à un autre EPCI ou un autre syndicat, les agents qui étaient mis à disposition et qui participent à l'exercice d'une compétence transférée à cet autre EPCI ou syndicat sont mis à la disposition de celui-ci.
- 2)** En cas de retrait de plusieurs communes d'un EPCI, d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte, l'arrêté de modification du périmètre peut prévoir le principe de la répartition des agents de l'établissement public ou du syndicat entre celui-ci, d'une part, et les EPCI et syndicats mixtes que rejoignent ces communes, d'autre part.

Les modalités de cette répartition font l'objet d'une convention conclue, au plus tard un mois avant le retrait, entre le président de l'établissement public ou

du syndicat d'origine et les présidents des EPCI ou syndicats mixtes d'accueil, après avis des comités techniques concernés. À défaut d'accord, le ou les préfets de département fixent les modalités de répartition par arrêté.

Les agents relèveront de l'EPCI ou du syndicat d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

3) En cas de dissolution d'un EPCI, d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte, les agents sont répartis entre les communes, les EPCI ou les syndicats mixtes qui reprennent les compétences exercées par l'établissement ou le syndicat dissout.

Les modalités de leur répartition font l'objet d'une convention conclue, au plus tard un mois avant la dissolution, entre le président de l'EPCI ou du syndicat dissout et les maires et les présidents des EPCI et des syndicats mixtes d'accueil, après avis des comités techniques concernés. À défaut d'accord, le ou les préfets de département fixent les modalités de répartition par arrêté.

Les agents relèvent de la commune, de l'EPCI ou du syndicat d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

4) En cas de fusion d'EPCI ou de syndicats de communes ou syndicats mixtes, les dispositions de l'article L. 5211-41-3, III s'appliquent (art. 35 et 40, III loi NOTRe) :

- l'ensemble des personnels des établissements publics fusionnés sont réputés relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs ;
- les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages collectivement acquis en application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans les trois premiers cas, le changement d'employeur ouvre droit au bénéfice des garanties prévues par l'article L. 5111-7

(voir encadré page 18), à la charge des communes, EPCI ou syndicats mixtes d'accueil. L'article L. 5111-8 du CGCT est également applicable (art. 35, IV et 40, IV de la loi NOTRe).

Pour le cas particulier de l'Ile-de-France, c'est l'article 11 de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 qui prévoit, en conséquence du schéma régional de coopération intercommunale portant sur les départements de la grande couronne, une refonte de la carte intercommunale, pouvant notamment aboutir à la fusion d'EPCI.

La loi NOTRe (article 47) modifie cet article 11 afin de prévoir, dans les conditions de droit commun exposées ci-dessus, les incidences sur les agents des réorganisations aboutissant au retrait d'une ou plusieurs communes d'un EPCI, à la dissolution d'un EPCI ou à la fusion d'EPCI.

Les agents des CREPS

Pour rappel, les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) sont « partiellement » transférés aux régions.

L'État a la charge de la rémunération des agents, relevant de la fonction publique de l'État, qui y exercent (25).

Cependant, les compétences relatives aux bâtiments, aux équipements, à l'accueil, à la restauration et à l'hébergement revenant aux régions, les agents de l'État sont transférés vers celles-ci. Les régions assurent dorénavant le recrutement, la gestion et la rémunération des personnels affectés à ces compétences (26).

Par ailleurs, une modification introduite à l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 (26) étend aux agents des CREPS

la procédure d'attribution des logements de fonction applicable aux personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) exerçant dans un établissement public local d'enseignement. L'attribution doit ainsi donner lieu à une proposition préalable du conseil d'administration de l'établissement.

La Métropole du Grand Paris

Les agents transférés à la MGP ou aux EPT

Dans le cadre de la mise en place de la Métropole du Grand Paris et de ses établissements publics territoriaux, les transferts des compétences donnent lieu à des mouvements de personnels (art. L. 5219-10 du CGCT).

Les services ou parties de service des communes ou des EPCI à fiscalité propre existant au 31 décembre 2014 qui participent à l'exercice des compétences de la métropole ou à celles transférées des EPT sont transférés, selon le cas, à la métropole ou à l'établissement public, dans les conditions prévues à l'article L. 5211-4-1 du CGCT.

Dans le prolongement, les fonctionnaires et les agents non titulaires des services ou parties de service des communes ou des EPCI à fiscalité propre qui participent à l'exercice de ces compétences sont transférés à la structure intercommunale correspondante dans les conditions de droit commun :

- pour les fonctionnaires et agents non titulaires exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré : transfert automatique, selon la procédure suivante :

- établissement d'une fiche d'impact,
- décision de transfert conjointe de la collectivité ou établissement d'origine et de l'établissement public d'accueil,
- avis du ou des comités techniques compétents

- pour ceux exerçant leurs fonctions pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré : possibilité

de proposition de transfert ; en cas de refus, mise à disposition sans limitation de durée pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, selon des modalités prévues par convention.

Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages collectivement acquis en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Dans le cas des agents non titulaires, le transfert s'accompagne du maintien des stipulations de leur contrat et d'une assimilation des services accomplis antérieurement au sein d'une commune ou d'un EPCI à des services accomplis dans l'établissement public d'accueil.

La mise à disposition des services

La Métropole du Grand Paris peut mettre à disposition des EPT ou de la commune de Paris les services exerçant des compétences soumises à la reconnaissance d'un intérêt métropolitain, lorsque ce dernier n'a pas été reconnu. De même, les services des EPT exerçant des compétences soumises à la reconnaissance d'un intérêt territorial et non déclarées comme telles peuvent être mis à disposition d'une ou de plusieurs communes membres. Inversement, les services des EPT ou de Paris exerçant des compétences déclarées d'intérêt métropolitain peuvent être mis à disposition de la métropole. Quant aux services des communes membres d'un EPT concourant à l'exercice de compétences déclarées d'intérêt territorial, ils peuvent être mis à disposition de cet EPT (art. L. 5219-12, I et II du CGCT).

Une convention fixe les modalités de ces mises à disposition, après avis des comités techniques.

Les fonctionnaires et agents non titulaires, affectés dans un service ou une partie de service mis à disposition, sont mis à disposition de plein droit et sans limitation de durée, à titre individuel, du président de la MGP, du président de l'EPT, du maire de Paris ou du maire de la commune concernée.

(25) Article L. 114-4 du code du sport.

(26) Articles L. 114-5 et L. 114-6 du code du sport.

(27) Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.

La mutualisation de services

Le nouvel article L. 5219-12 III du CGCT permet à la MGP et à ses EPT, à la commune de Paris ou aux EPT de la MGP et à leurs communes membres, de se doter de services communs :

- pour l'exercice de missions fonctionnelles, à l'exception des missions relevant des compétences obligatoires des centres de gestion en vertu de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984,
- pour l'instruction des décisions prises par le président de la MGP, le président de l'EPT ou le maire au nom de la MGP, de l'EPT, de la commune ou de l'État.

Les modalités de ces mises en commun seront réglées par convention, après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets de cette mesure sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents, et après l'avis des comités techniques compétents. La fiche d'impact ainsi que les accords conclus devront être annexés à la convention.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit, après avis de la CAP ou, pour les agents non titulaires et sous réserve de son institution, de la commission consultative paritaire compétente, à la MGP, à l'EPT ou à la commune chargé du service commun. Quant à ceux qui remplissent en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun, ils sont de plein droit mis à disposition de la MGP, de l'établissement public territorial ou de la commune pour le temps de travail consacré au service commun.

En fonction de la mission réalisée, le personnel des services communs est placé sous l'autorité fonctionnelle du président de la MGP, sous celle du président de l'établissement public territorial ou sous celle du maire.

Les emplois fonctionnels

Les agents occupant un emploi fonctionnel relevant des articles 47 (recrutement direct en qualité d'agent non titulaire) ou 53 (détachement en qualité de fonctionnaire) de la loi du 26 janvier 1984 au sein des anciennes structures territoriales ou intercommunales bénéficient dans certaines situations d'un régime transitoire.

Les conséquences des fusions et des regroupements territoriaux

La loi NOTRe prévoit dans son article 114 (V, VIII et IX) des mesures transitoires relatives aux emplois fonctionnels en cas de regroupement de régions, de fusion d'EPCI et de regroupement de communes au sein d'une commune nouvelle.

■ Les regroupements de régions

Les agents qui occupent au 31 décembre 2015 un emploi fonctionnel de :

- directeur général des services au sein d'une région regroupée qui comporte le chef-lieu provisoire de la région issue du regroupement sont maintenus dans leurs fonctions,
- directeur général des services au sein d'une région regroupée qui ne comporte pas le chef-lieu provisoire de la région issue du regroupement sont maintenus en qualité de directeur général adjoint,
- directeur général adjoint au sein d'une région regroupée sont maintenus dans leurs fonctions.

Le maintien en fonctions s'applique jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la nouvelle région, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2016.

De plus, la loi instaure un dispositif dérogatoire de rémunération en faveur des fonctionnaires qui occupaient un emploi fonctionnel dans une ancienne région et qui, à la suite de leur décharge de fonctions, font l'objet d'un maintien en surnombre et d'une prise en charge.

Elle autorise les intéressés à conserver, pendant la période de surnombre au sein de la région issue du regroupement, la rémunération qu'ils percevaient dans leur ancien emploi, au lieu de celle afférente à leur grade. En cas de prise en charge, à l'issue du surnombre, par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le centre de gestion, les fonctionnaires concernés bénéficient pendant la première année de leur traitement augmenté de la moitié du montant de leur régime indemnitaire.

En parallèle, le montant de la contribution versée à l'instance de gestion par la nouvelle région au titre de la prise en charge fait l'objet d'un calcul dérogatoire :

- pendant la première année, la contribution est égale au montant du traitement augmenté de la moitié du montant du régime indemnitaire et des cotisations sociales afférentes à ces montants,
- pendant la deuxième année, elle est égale au montant du traitement augmenté des cotisations sociales.

Par ailleurs, si le fonctionnaire retrouve un nouvel emploi dans les deux ans qui suivent la date du regroupement des régions, il bénéficie, lorsque sa nouvelle rémunération est inférieure à celle qu'il percevait dans son emploi précédent, d'une indemnité différentielle, égale :

- la première année, à la différence entre la nouvelle rémunération et celle qu'il percevait dans son emploi précédent,
- les six mois suivants, à la différence entre sa nouvelle rémunération et le montant égal au traitement augmenté de la moitié de son régime indemnitaire qu'il percevait dans son emploi précédent.

Cette indemnité est prise en charge par la région issue du regroupement.

■ Les fusions d'EPCI

Les agents occupant un emploi fonctionnel de :

- directeur général des services au sein de l'EPCI regroupant le plus grand nombre d'habitants sont maintenus dans leurs fonctions,

- directeur général des services au sein d'un autre EPCI sont maintenus en qualité de directeur général adjoint,
- de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques au sein d'un EPCI ayant fusionné sont maintenus en qualité de directeur général adjoint.

Le bénéfice du maintien en fonctions est applicable jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

■ Le regroupement de communes au sein d'une commune nouvelle

Lors de la création d'une commune nouvelle et jusqu'au 31 décembre 2016, les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services dans celle des anciennes communes qui regroupe le plus grand nombre d'habitants sont maintenus dans leurs fonctions.

Par ailleurs :

- les agents occupant un emploi de directeur général des services au sein d'une autre commune sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services,
- les directeurs généraux adjoints des services, directeurs généraux des services techniques et directeurs des services techniques au sein des anciennes communes sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services.

Le maintien en fonctions est applicable jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle et au plus tard six mois après la création de ces emplois.

■ La situation de l'agent à l'issue du maintien en fonctions

À la date de la délibération créant les nouveaux emplois fonctionnels, si l'agent n'est pas reconduit dans un emploi fonctionnel, il est mis fin à ses fonctions dans les conditions suivantes :

- lorsque l'emploi était occupé par un fonctionnaire en position de détachement, il est mis fin au détachement selon

les dispositions de droit commun fixées par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Par exception, la règle selon laquelle la décharge de fonction n'est pas possible dans le délai de six mois suivant la désignation de l'autorité territoriale ou la nomination dans l'emploi n'est pas applicable.

On signalera, en revanche, que la disposition selon laquelle la fin de fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante doit être appliquée.

- lorsque l'emploi était occupé en qualité d'agent non titulaire (recrutement direct selon les modalités de l'article 47), la loi précise que la cessation des fonctions donne lieu à un licenciement, et que l'intéressé peut prétendre à indemnisation, dans les conditions prévues par la réglementation de droit commun relative aux agents non titulaires (28). Pour rappel, l'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque l'agent retrouve « *immédiatement un emploi équivalent* » (29).

La Métropole du Grand Paris

Pour la Métropole du Grand Paris, la loi NOTRe modifie l'article L. 5219-10 du CGCT afin de tirer les conséquences de l'instauration des établissements publics territoriaux (EPT).

Elle précise ainsi tout d'abord que les EPT sont assimilés aux EPCI à fiscalité propre de la même strate démographique pour l'application des articles 47 et 53 précités.

Elle prévoit enfin des mesures en direction des agents occupant un emploi fonctionnel dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui, compris dans le périmètre des EPT, disparaissent.

(28) Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

(29) Article 44 du décret du 15 février 1988.

Ces mesures, qui entrent en vigueur à la date de création de l'EPT et dont l'effet ne peut aller au-delà de six mois, sont les suivantes :

- le directeur général des services (DGS) de l'EPCI regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions dans l'EPT jusqu'à la délibération créant les nouveaux emplois fonctionnels ;
- le DGS des autres EPCI est maintenu en qualité de directeur général adjoint des services (DGAS) jusqu'à la délibération créant les nouveaux emplois fonctionnels ;
- les DGAS et les directeurs généraux des services techniques sont maintenus en qualité de DGAS.

À la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPT :

- il est mis fin aux fonctions des agents qui occupaient un emploi fonctionnel sur la base de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 (recrutement direct) ;

L'agent peut donc prétendre à une indemnité de licenciement, s'il remplit les conditions exigées par le décret n°88-145 du 15 février 1988 ; parmi celles-ci figure le fait de ne pas retrouver immédiatement un emploi équivalent.

- pour les fonctionnaires qui étaient détachés sur la base de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, les modalités de cessation de fonctions prévues à cet article s'appliquent, hormis la disposition selon laquelle la fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

La Métropole Aix-Marseille-Provence

Pour rappel, la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 a prévu la création, au 1^{er} janvier 2016, de la métropole d'Aix-Marseille-Provence qui regroupera six intercommunalités du département des Bouches-du-Rhône (30).

(30) Le décret n°2015-1085 du 28 août 2015 relatif à la création de la métropole d'Aix-Marseille-Provence a notamment fixé le périmètre de cette métropole.

L'article L. 5218-8-8 du CGCT, créé par la loi du 7 août 2015, vient définir les règles de nomination sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services du conseil de territoire de cette métropole.

Le directeur général des services est nommé par le président du conseil de la métropole sur proposition du président du conseil de territoire. À défaut de proposition d'agent remplissant les conditions requises pour être nommé dans cet emploi dans un délai de deux mois à compter de la demande formulée par le président du conseil de la métropole, celui-ci procède à la nomination.

La fin de fonction est prononcée par le président du conseil de la métropole d'Aix-Marseille-Provence, sur proposition ou après avis du président du conseil de territoire.

La loi précise que les garanties procédurales relatives à la fin de détachement dans un emploi fonctionnel prévues par les premier et dernier alinéas de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 sont applicables à l'emploi de directeur général des services du conseil de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence, dans des conditions fixées par décret.

Par ailleurs, réglant la situation des directeurs généraux des services des EPCI fusionnés au sein de la métropole Aix-Marseille-Provence, ce même article L. 5218-8-8 du CGCT dispose que les intéressés sont maintenus dans leurs fonctions et dans les mêmes conditions d'emploi auprès du président du conseil de la métropole d'Aix-Marseille-Provence jusqu'au prochain renouvellement général du conseil de la métropole.

Enfin, les articles 52 et 119 de la loi du 7 août 2015 précisent, par des dispositions propres, que les directeurs généraux adjoints et les collaborateurs de cabinet (dans la limite de trois par cabinet) des EPCI fusionnés au sein de la métropole bénéficient du même maintien temporaire dans leurs fonctions.

Les garanties apportées aux personnels transférés

► Régime indemnitaire, avantages collectivement acquis, indemnité de mobilité

L'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales prévoit, au bénéfice des agents qui changent d'employeur en application d'une réorganisation territoriale, certains avantages :

- Conservation, s'ils y ont intérêt, du bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.
- À titre individuel, conservation du bénéfice des avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire des compléments de rémunération collectivement acquis mis en place par les collectivités ou établissements avant l'entrée en vigueur de la loi
- Possibilité de bénéficier d'une indemnité de mobilité, dans les conditions fixées par les décrets n°2015-933 et 2015-934 du 30 juillet 2015 (31), pour les agents qui sont contraints, du fait d'un changement d'employeur, à un changement de leur lieu de travail indépendant de leur volonté et entraînant un allongement minimal de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail

La loi NOTRe du 7 août 2015 rend ce dispositif applicable aux agents titulaires et non titulaires qui changent d'employeur dans les situations suivantes :

- Retrait de communes d'EPCI, de syndicats de communes ou de syndicats mixtes ou dissolution de ces derniers et répartition des agents concernés entre les communes, EPCI ou syndicats mixtes reprenant les compétences exercées (*art. 35, IV et 40, IV de la loi ; pour l'Ile-de-France, art. 47, V bis de la loi*).
- Transfert de compétences du département à une région, une autre collectivité territoriale ou à un groupement de collectivités territoriales (*art. 114, III et IV de la loi*).
- Regroupement de régions (*art. 114, V de la loi*).
- Fusion de la collectivité territoriale de Corse, des départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse en une collectivité unique, la collectivité de Corse (*art. 30, 24°, III de la loi*).
- Création d'une commune nouvelle regroupant toutes les communes membres d'un ou plusieurs EPCI, lesquels disparaissent (*art. 117 de la loi et L. 2113-5 du CGCT*).

► Protection sociale complémentaire

Par ailleurs, l'article L. 5111-7 du CGCT est complété afin de permettre aux agents de conserver leurs avantages en matière de « protection sociale complémentaire » dans tous les cas où ils changent d'employeur par l'effet d'une réorganisation liée à la coopération locale.

Le nouvel employeur est en effet substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui avaient été conclus.

La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme.

Ceux-ci peuvent en effet s'accorder pour mettre un terme à la convention, et le cas échéant au contrat de protection, avant l'échéance prévue, afin de permettre à chaque employeur, dans un souci d'harmonisation, d'instaurer un nouveau régime d'aide applicable à ses agents.

Les agents recevant une aide au titre d'un contrat ou règlement « labellisé » conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables.

► Obligations conséquentes à une suppression d'emploi

Enfin, dans toutes les situations susévoquées hormis celle de la création d'une commune nouvelle, la loi NOTRe prévoit l'application de l'article L. 5111-8 du CGCT. Ce dernier dispose que le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, et qui bénéficie d'une période de prise en charge, a pendant celle-ci obligation de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement que l'instance de gestion est tenue de lui proposer.

(31) Se reporter à l'article publié dans les IAJ d'août 2015.

2 Les agents de l'État

Le sort des agents exerçant des compétences de l'État transférées

La mise à disposition initiale

L'article 114, I de la loi du 7 août 2015 pose le principe selon lequel les services ou parties de service qui participent à l'exercice des compétences de l'État transférées aux collectivités territoriales ou à leur groupement, dans le cadre de la loi NOTRe, sont mis à disposition ou transférés selon certaines modalités prévues par la loi du 27 janvier 2014 relative aux métropoles (en l'occurrence : articles 80 et 81, I de l'article 82, premier alinéa du I et II à VIII de l'article 83, articles 84 à 88).

Sont transférés ou mis à disposition, les emplois pourvus au 31 décembre de l'année précédant l'année du transfert, sous réserve que leur nombre global ne soit pas inférieur à celui constaté au 31 décembre de l'avant-dernière année précédant celle du transfert.

Une convention doit être conclue entre le représentant de l'État et les collectivités ou groupements concernés dans un délai de trois mois suivant la parution du décret fixant une convention-type et après consultation, durant cette période, des comités techniques concernés.

Elle constate la liste des services ou parties de service qui sont, pour l'exercice des compétences transférées, mis à disposition de la collectivité ou du groupement de collectivités bénéficiaire du transfert de compétences.

À défaut de convention, la liste des services de l'État mis à disposition est établie par arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la décentralisation, après avis de la commission nationale de conciliation.

Les fonctionnaires et agents non titulaires affectés dans les services ou parties de service mis à disposition sont de plein

droit mis à disposition, à titre individuel, de l'organe exécutif de la collectivité ou du groupement d'accueil et placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous son autorité (32).

Le droit d'option pour les fonctionnaires

Dans le délai de deux ans à compter de la date de publication des décrets fixant les transferts définitifs des services, les fonctionnaires intéressés devront exercer un droit d'option qui peut conduire :

- à leur intégration dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale,
- au maintien dans leur corps d'origine et au placement en détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité ou du groupement de collectivités.

Si le droit d'option est utilisé avant le 31 août de l'année en cours, l'intégration ou le détachement prend effet à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante ; sinon, l'option est effective au 1^{er} janvier de la deuxième année suivant l'exercice du droit.

Les dispositions de l'article 41 de la loi n°84-53, relatives notamment à l'obligation de publicité des créations et vacances d'emploi, ne sont ici pas applicables (33).

Les agents intégrés relèvent du régime de retraite de la CNRACL à la date d'effet de l'intégration ; ils pourront prétendre à une pension rémunérant les services effectifs accomplis, y compris pour l'État, avant l'intégration.

S'ils relevaient d'un corps classé en catégorie active, ils conservent à titre personnel le bénéfice des avantages qui en découlent ; ils peuvent au besoin compléter la durée de service exigée dès lors qu'ils exercent des fonctions de même nature et de même contenu.

(32) Article 82 de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014.

(33) Article 83, VI loi MAPTAM du 27 janvier 2014.

Si le droit d'option n'est pas utilisé dans le délai imparti, le fonctionnaire est d'office détaché sans limitation de durée. Les détachés peuvent à tout moment demander une réintégration dans leur corps d'origine ; il est fait droit à leur demande, dans la limite des emplois vacants, dans un délai maximal de deux ans à compter de la date de réception de celle-ci ou, au-delà, dès la première vacance.

Les collectivités et leurs groupements peuvent maintenir au profit des fonctionnaires de l'État les avantages individuellement acquis en matière indemnitaire, lorsque ceux-ci sont plus favorables, tant qu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre d'emplois d'intégration ou de détachement.

Par dérogation au principe du droit d'option, pour certains corps dont la liste doit être fixée par décret, les fonctionnaires de l'État seront mis à disposition sans limitation de durée, à compter de la date de publication du décret de transfert définitif du service auquel ils appartiennent (34).

Ces fonctionnaires peuvent à tout moment demander une affectation dans leur corps d'origine ; il est fait droit à leur demande, dans la limite des emplois vacants, dans un délai maximal de deux ans à compter de la date de réception de celle-ci ou, au-delà, dès la première vacance.

Lorsqu'il est mis fin à la mise à disposition, l'emploi devenu vacant fait l'objet d'une compensation financière.

Le sort des agents non titulaires

À la date d'entrée en vigueur du transfert définitif du service auquel ils appartiennent, les agents non titulaires de l'État deviennent agents non titulaires de la FPT.

Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat, et

(34) Article 86 de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014.

les services accomplis au service de l'État et de ses établissements publics font l'objet d'une assimilation.

Les dispositions de droit commun relatives aux conditions de recrutement des agents non titulaires (art. 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) et l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 ne sont pas applicables à leur recrutement dans le cadre des transferts (35).

Ces agents pourront se porter candidats aux recrutements réservés organisés au titre de la loi du 12 mars 2012 (36), dans les conditions prévues à l'article 88 de la loi MAPTAM.

Les autres cas

Les fonctionnaires de l'État placés en détachement auprès d'un département, dans un service ou une partie de service transféré à une région ou à une collectivité ou un groupement de collectivités (transfert des ports, transferts d'autres compétences du département à la région), sont placés en position de détachement auprès de l'administration de transfert

Le rétablissement de l'article 104 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

| | |
|---|---|
| <p>L'article 133 de la loi NOTRe rétablit l'article 104 de la loi du 13 août 2004, qui précise les modalités de transfert des services de l'État.</p> <p>L'amendement (n°2147, <i>Assemblée Nationale, 1^{re} lecture</i>) ayant introduit cette mesure indique, dans son exposé des motifs, que de futurs transferts doivent encore intervenir</p> | <p>en application de la loi du 13 août 2004, et notamment celui des services en charge du domaine public fluvial.</p> <p>Ces modalités de transfert sont en outre étendues aux transferts de compétences issus de la loi NOTRe.</p> |
|---|---|

pour la durée de leur détachement restant à courir (art. 114, III et IV de la loi NOTRe).

Par ailleurs, l'article 114 évoque deux dispositifs particuliers :

– Les personnels de l'État affectés dans les services ou parties de service qui participent à l'exercice des compétences relatives à l'habitat déléguées par l'État à la métropole d'Aix-Marseille-Provence sur le fondement de l'article L. 5218-2 du CGCT sont mis à la disposition de la

métropole par voie de convention de délégation (art. 114, II de la loi NOTRe).

– Les ouvriers des parcs et ateliers mis à la disposition du président du conseil départemental, dans le cadre du transfert des parcs de l'équipement organisé par la loi n°2009-1291 du 26 octobre 2009 (37), qui sont affectés dans des services ou parties de service transférés à une collectivité ou à un groupement de collectivités en application de la loi NOTRe seront, de plein droit et sans limitation de durée, mis à la disposition,

Les commissions administratives paritaires et les comités techniques communs

(art. 28 et 32 loi du 26 janvier 1984)

L'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est complété afin de permettre à une collectivité ou à un établissement public non affilié à titre obligatoire – c'est-à-dire soit non affilié, soit affilié à titre volontaire – à un centre de gestion de créer une CAP compétente à l'égard des fonctionnaires de l'EPCI, de ses communes membres et de leurs établissements publics.

La création est décidée par délibérations concordantes des organes délibérants concernés qui définissent notamment l'autorité chargée d'établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne communes à ces collectivités territoriales et établissements publics.

Dans l'hypothèse où ces délibérations sont prises par une collectivité affiliée à titre volontaire à un centre de gestion et auquel elle a confié le fonctionnement de ses CAP, la même délibération devra déterminer la structure auprès de laquelle est placée la CAP commune. Le principe selon lequel l'affiliation volontaire ne peut être remise en cause avant un délai de six ans n'est ici pas opposable.

Par ailleurs, l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 offre désormais la possibilité à une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine, au CIAS rattaché, à ses communes membres et à leurs établis-

sements publics, de créer, par délibérations concordantes, un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités et desdits établissements sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents.

Cette possibilité de création d'une CAP commune et d'un CT commun est applicable à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.

(35) Article 86 de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014.

(36) Loi n°2012-347 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 les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(37) Ce dispositif a été commenté dans le numéro des IAJ de décembre 2009.

à titre individuel, de l'exécutif de cette collectivité ou de ce groupement. Cette mise à disposition donne lieu à remboursement à l'État de la part de la collectivité ou du groupement d'accueil (art. 114, VII de la loi NOTRe).

Ces ouvriers pourront solliciter leur intégration dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale dans le délai de deux ans suivant la publication du décret fixant les conditions d'intégration **(38)**. Quant aux fonctionnaires intégrés dans la fonction publique territoriale avant le transfert de service, ils

conservent le bénéfice des dispositions relatives à la rémunération (possibilité d'indemnité compensatrice) et aux droits à pension (montant garanti, conservation du bénéfice du régime de départ anticipé pour emploi insalubre) énoncées par l'article 11 de la même loi. ■

(38) Décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (*JO* du 8 mai 2014).

La mutation externe

La mutation externe constitue le moyen privilégié à la disposition des fonctionnaires territoriaux pour exercer leur « droit » à la mobilité. Son régime a été modifié en dernier lieu par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Selon les termes de l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 ⁽¹⁾, la mobilité au sein de chacune des trois fonctions publiques constitue une des garanties fondamentales de la carrière des fonctionnaires.

L'article 12 de la loi précitée opère une distinction entre le grade, dont le fonctionnaire est titulaire, et l'emploi ce qui autorise les fonctionnaires à occuper différents emplois correspondant à leur grade tout au long de leur carrière.

À cet égard, l'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 ⁽²⁾, en rattachant les fonctionnaires territoriaux à des cadres d'emplois régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des

départements, des régions et de leurs établissements publics, leur permet de bénéficier d'une mobilité géographique au plan national.

Toujours à l'initiative de l'agent, la mutation externe se caractérise par le départ d'un fonctionnaire territorial titulaire pour occuper un nouvel emploi correspondant à son grade et à son cadre d'emplois auprès d'un nouvel employeur territorial, sans remettre en cause la continuité de sa carrière. Elle se distingue de la mutation interne, aussi appelée changement d'affectation, se définissant par un changement d'emploi relevant du même grade au sein de la même collectivité, qui peut être mise en œuvre à la demande de l'agent ou d'office sur décision unilatérale de l'autorité territoriale ⁽³⁾.

Le « droit au départ » des fonctionnaires a été renforcé dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁽²⁾ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

⁽³⁾ Article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁽⁴⁾ Dispositions commentées dans le numéro des *IAJ* d'août 2009.

Dans le cadre de l'exercice de ce droit, la mutation externe constitue une voie de mobilité à part entière. Elle ne peut ainsi être assimilée au détachement (5), lequel peut également permettre de pourvoir un emploi créé ou devenu vacant, mais implique pour le fonctionnaire d'être placé « hors de son cadre d'emplois » pour occuper un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois territorial ou d'un corps de la fonction publique de l'État ou hospitalière, de même catégorie et d'un niveau comparable.

La mutation externe se distingue aussi de l'intégration directe, par laquelle le fonctionnaire territorial accède de manière définitive à un autre cadre d'emplois ou corps que le sien (6).

La mise à disposition constitue également un mode de mobilité distinct de la mutation externe dans lequel le lien

statutaire avec la collectivité d'origine est maintenu. Elle permet au fonctionnaire territorial de demeurer dans son cadre d'emplois d'origine tout en effectuant tout ou partie de son service auprès d'un autre employeur (7). Elle consiste avant tout en une décision de l'administration prise avec l'accord de l'agent,

sans qu'une demande préalable de celui-ci soit exigée.

Ce sont les dispositions de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 qui régissent à titre principal les modalités de la mutation externe dans la fonction publique territoriale.

Article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet à l'expiration du délai de préavis mentionné à l'article 14 bis du titre du statut général.

Lorsque la mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation de l'agent, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil verse à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine une indemnité au titre, d'une part,

de la rémunération perçue pendant le temps de formation obligatoire prévu au 1° de l'article 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée et, d'autre part, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années. À défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

■ Les conditions de la mutation externe

Les fonctionnaires concernés

Aux termes de l'article 4 précité de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires titulaires d'un grade ont vocation à occuper un ensemble d'emplois, correspondant à ce grade en application du statut particulier. Sont donc exclus du bénéfice de la mutation externe les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires.

Les agents stagiaires relèvent en effet du champ d'application des dispositions des lois du 13 juillet 1983 et du 26 janvier 1984 mais uniquement « dans la mesure où elles sont compatibles avec leur situation particulière » (8). Ils n'ont que vocation à être titularisés et par suite, ne béné-

ficient pas encore de la plénitude des droits attachés à leur grade. Ainsi, la circulaire du 2 décembre 1992 (9) classe l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 dans la catégorie des dispositions qui leur sont inapplicables par nature en raison de la situation spécifique du fonctionnaire territorial stagiaire dans la mesure où « cette disposition n'a de sens que pour un agent dont la carrière est en cours ».

Les agents non titulaires sont exclus du champ d'application de la procédure de mutation, qu'il s'agisse des agents bénéficiant d'un contrat à durée déterminée

(CDD) ou des agents sous contrat à durée indéterminée (CDI). Toutefois, il convient de noter que les agents non titulaires en CDI peuvent bénéficier d'une mobilité soit dans le cadre du congé de mobilité (10) soit par le biais du dispositif de portabilité du CDI. En effet, le congé de mobilité permet à ces agents non titulaires d'être recrutés par une autre administration, « tout en conservant la possibilité de retrouver [leur] emploi précédent sous réserve des nécessités de service » (11). Ce congé, qui présente des similitudes avec la procédure de

Seul le fonctionnaire titulaire peut muter

(5) Conseil d'État, 28 juillet 1995, req. n°118716.

(6) Article 68-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

(7) Article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

(8) Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(9) Circulaire du 2 décembre 1992 du ministère de l'intérieur relative aux dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(10) Article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

(11) Circulaire ministérielle du 16 juillet 2008 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique.

détachement applicable aux fonctionnaires territoriaux, garantit le maintien de la relation contractuelle à durée indéterminée entre l'agent non titulaire bénéficiaire et son employeur initial.

Par ailleurs, une collectivité peut proposer un CDI à un candidat, qui est déjà lié à un autre employeur territorial par ce type de contrat de travail (12). Le maintien du bénéfice de la durée indéterminée du contrat de travail n'est possible que si trois conditions sont remplies :

– le changement d'emploi doit intervenir à l'intérieur de la fonction publique territoriale ;

– le nouveau contrat doit être proposé sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit la possibilité pour les agents non titulaires d'occuper, à titre permanent, un emploi permanent par dérogation au principe général ;

– l'emploi d'accueil doit donner lieu à l'exercice de fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique que celles correspondant à l'emploi précédemment occupé par l'intéressé.

Si ces deux dispositifs permettent aux agents non titulaires de changer d'employeur à l'instar de la mutation externe pour les agents titulaires, ils ne peuvent lui être totalement assimilés au regard de leur champ d'application limité.

Concernant les fonctionnaires à temps non complet, qu'ils soient ou non intégrés dans un cadre d'emplois, les dispositions relatives à la mutation externe leur sont applicables en vertu de l'article 104 de la loi du 26 janvier 1984.

Enfin, la mutation externe concerne le fonctionnaire en position d'activité. Il doit donc exercer effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade (13). Or, le fonctionnaire en position d'activité a droit aux congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 tels que notamment le congé annuel, les congés de maladie et le congé

de maternité. Le bénéfice de l'un des congés prévus par l'article 57 précité ne fait donc pas obstacle à la mise en œuvre d'une procédure de mutation externe au regard du maintien du fonctionnaire en position d'activité pendant la durée de ce type de congés. Toutefois, il convient de noter que la mise en œuvre effective de la mutation demeure subordonnée à l'aptitude physique du fonctionnaire au regard de ses nouvelles fonctions.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est placé dans une autre position que l'activité (détachement, disponibilité), il convient de mettre fin à la position dans laquelle il était placé et de procéder à sa mutation à la même date.

Les collectivités et les établissements publics concernés

La procédure de mutation prévue à l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 est applicable aux fonctionnaires territoriaux titulaires d'un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi précitée. À sa demande, un fonctionnaire territorial peut également bénéficier d'une mutation externe au sein d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), procédure qu'il convient de distinguer de celle prévue pour les transferts de compétences à l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) (14).

Concernant les établissements publics, il s'agit des établissements publics locaux à caractère administratif tels que les centres de gestion (15) ainsi que ceux directement rattachés à une collectivité

territoriale (caisse des écoles ou centre communal d'action sociale). Le CNFPT, établissement public national à caractère administratif, est également régi par les dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Par ailleurs, aux termes des articles L. 1431-1 et L. 1431-6 du CGCT, les personnels des établissements publics locaux de coopération culturelle à caractère administratif sont soumis aux dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée. Le fonctionnaire territorial peut donc prétendre à une mutation au sein de ce type d'établissements publics.

La procédure de mutation externe peut être mise en œuvre tant dans les collectivités territoriales métropolitaines (y compris celles de Corse) que dans celles d'outre-mer.

Ainsi, les départements et régions d'outre-mer (Guadeloupe, La Réunion) (16) et les collectivités uniques (17) (Mayotte, la Martinique et la Guyane) entrent notamment dans le champ d'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Certaines collectivités d'outre-mer (Saint-Martin, Saint-Barthélemy (18) et Saint-Pierre-et-Miquelon(19)) sont également soumises aux dispositions précitées.

En revanche, les collectivités d'outre-mer de Wallis et Futuna, et de la Polynésie Française ainsi que la Nouvelle Calédonie, collectivité *sui generis*, sont exclues du champ d'application de la loi du 26 janvier 1984 et par suite, de la procédure de mutation externe.

(12) Article 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

(13) Article 56 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

(14) Dans le cadre d'un transfert de compétences d'une commune à un EPCI, un dispositif particulier est prévu : le personnel chargé de la mise en œuvre des compétences faisant l'objet du transfert est transféré à l'EPCI.

(15) Article 13 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

(16) Article 1^{er} du décret n°2004-1526 du 30 décembre 2004 fixant les conditions d'intégration et de titularisation dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de certains agents publics du département, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte.

(17) Loi n°2011-884 du 27 juillet 2011 relative aux collectivités territoriales de Guyane et de Martinique.

(18) La loi organique n°2007-223 du 21 février 2007 portant dispositions statutaires et institutionnelles relatives à l'outre-mer a transformé Saint-Barthélemy et Saint-Martin en collectivités d'outre-mer (COM).

(19) Article 112-II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

C'est également le cas de la commune, du département de Paris et de leurs établissements publics dont les fonctionnaires sont organisés en corps et soumis à un statut fixé par décret en Conseil d'État, qui est susceptible de déroger aux dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (20). La mobilité du fonctionnaire territorial vers ces collectivités peut s'exercer uniquement par la voie du détachement et de l'intégration directe.

La procédure de mutation externe concerne donc exclusivement la mobilité des fonctionnaires territoriaux au sein de la fonction publique territoriale, hors administrations parisiennes.

L'absence de condition d'ancienneté

Dès sa titularisation, un fonctionnaire territorial peut demander une mutation. Aucune condition d'ancienneté de services ne peut en principe lui être opposée. Toutefois, dans certains cas, le départ du fonctionnaire peut entraîner le remboursement de frais liés à la formation.

Tout d'abord, les dispositions de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 prévoient le versement par la collectivité d'accueil d'une indemnité au bénéfice de la collectivité d'origine lorsqu'un agent mute dans les trois années suivant sa titularisation. Cette indemnité créée par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale tendait initialement à compenser le préjudice financier subi par les collectivités résultant de la mutation peu après leur titularisation des agents appartenant aux cadres d'emplois de catégorie A ou B, dont les formations statutaires représentaient un coût important pour celles-ci au regard de leur durée.

L'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'indemnité correspond à la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de sa formation obligatoire et, le cas échéant, au coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours des trois années suivant sa titularisation. Saisi pour avis (21), le Conseil d'État a été amené à préciser la nature et les modalités de fixation de cette indemnité. Il considère qu'elle constitue une créance détenue par la collectivité d'origine sur la collectivité d'accueil et qu'elle présente pour cette dernière le caractère d'une dépense obligatoire. Le juge administratif souligne également la possibilité pour les deux collectivités de s'accorder pour fixer un montant inférieur à celui prévu par les dispositions précitées, voire même un montant nul. Dans ces deux hypothèses, l'accord entre les deux collectivités doit être explicite et indiquer les raisons justifiant le montant choisi. Si aucun accord n'est intervenu sur le montant de l'indemnité, la collectivité d'accueil est tenue de procéder au remboursement de la totalité des dépenses engagées par la collectivité d'origine (22).

Le Conseil d'État a eu également l'occasion, dans l'avis en cause, de clarifier les conditions dans lesquelles l'action en recouvrement est susceptible d'être exercée par la collectivité d'origine. Il indique qu'en l'absence de délai particulier instauré par le législateur, la collectivité d'accueil peut opposer à la collectivité d'origine la prescription quadriennale prévue par la loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'État, les départements, les communes et les établissements publics. Il convient de noter que la réforme de la formation professionnelle (23), avec la mise en place de la formation professionnelle tout au long de la vie et la réduction significative de la durée de formation

obligatoire imposée par les statuts particuliers, a minoré l'enjeu financier lié au versement de cette indemnité pour les collectivités concernées.

En outre, aux termes de l'article 3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, est prévue la possibilité de soumettre à une obligation de servir le « *fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations prévues par un statut particulier et précédant sa prise de fonction* ». Dans certains cadres d'emplois de la filière des sapeurs-pompiers professionnels (médecins, pharmaciens, infirmiers, lieutenants, majors, sapeurs-pompiers non officiers) était ainsi prévu un engagement de servir correspondant à une période égale à trois fois la durée de la formation initiale suivie au bénéfice de l'établissement ayant pris en charge cette formation. Toutefois, la nomination de ces agents dans un autre service départemental d'incendie et de secours pouvait intervenir, sous réserve du remboursement par le service d'accueil de la rémunération versée pendant la scolarité et des charges sociales correspondantes au prorata du temps de service restant à effectuer. Suite à l'abrogation de ces dispositions (24), un tel engagement ne figure plus dans aucun cadre d'emplois.

Enfin, dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation, une utilisation anticipée d'un nombre d'heures supplémentaires égal au plus à la durée acquise est possible en contrepartie d'un engagement de servir correspondant au temps de service nécessaire pour l'acquisition du droit individuel à la formation ayant fait l'objet d'une utilisation anticipée (25). En cas de départ du

(24) Décret n°2008-528 du 4 juin 2008 portant diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois des infirmiers, médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels et décret n°2008-581 du 18 juin 2008 portant diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires.

(25) Article 40 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

(20) Article 118-I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précitée et article 6 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

(21) Avis du Conseil d'État n°354114 du 9 mars 2012, commenté dans le numéro des *IAJ* de mai 2012.

(22) Article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(23) Voir notamment le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

fait de l'agent avant l'expiration de la période, celui-ci devra rembourser à sa collectivité d'origine « une somme correspondant au coût de la formation suivie,

et, le cas échéant, le montant de l'allocation perçue au titre de la durée d'utilisation anticipée du droit, au prorata du temps de service restant à accomplir ».

Toutefois, la collectivité d'accueil peut se substituer à l'agent pour procéder au remboursement résultant de la rupture de son engagement de servir.

■ La procédure de mutation externe

La procédure de mutation externe est régie par des règles spécifiques à la fonction publique territoriale. Elle trouve son origine dans la rencontre de deux volontés : celle de la collectivité ou de l'établissement, qui exprime son besoin en matière de recrutement suite à la vacance ou à la création d'un emploi, et celle du fonctionnaire territorial, qui postule à un emploi dans une autre collectivité. Si la procédure de mutation ne peut pas être caractérisée par une complexité procédurale, il n'en demeure pas moins que le respect de certaines formalités s'impose sous peine d'encourir la nullité du recrutement.

L'offre d'emploi

La mise en œuvre de la mutation externe est subordonnée à la création ou la vacance préalable de l'emploi visé au sein de la collectivité d'accueil.

C'est l'organe délibérant de la collectivité qui est compétent pour la création des emplois par délibération précisant le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé (26). L'absence de délibération particulière portant création d'un emploi entraîne l'illégalité de la nomination par voie de mutation externe (27). Toute création d'emploi est subordonnée à l'existence de crédits disponibles pour assurer son financement.

En outre, l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 précité indique que « toute nomination (...) qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire

d'exercer les fonctions correspondantes est nulle ». Ce type de nomination est qualifié de nomination pour ordre.

Dès lors qu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, une déclaration de vacance doit être réalisée auprès du centre de gestion compétent à qui il revient d'assurer la publicité de la création ou de la vacance en cause. Cette déclaration doit comporter le motif de la vacance et la description du poste à pourvoir (28). Le juge administratif considère que « le respect de cette formalité conditionne la légalité des recrutements effectués par une collectivité territoriale » (29). De plus, si les formalités liées à la publicité ont déjà été effectuées mais que la collectivité modifie de façon substantielle les modalités selon lesquelles elle entend pourvoir l'emploi, les modifications en cause, qui conduisent à la création d'un nouvel emploi, doivent également faire l'objet de mesures de publicité sous peine d'entacher d'illégalité les recrutements (30). En l'espèce, il s'agissait d'une part, d'un recrutement par la voie du détachement transformé par délibération en recrutement par contrat d'une durée de trois ans et d'autre part, d'un recrutement par contrat d'un an renouvelable, avec un indice précis, dont la durée avait été portée à trois ans et l'indice augmenté par l'organe délibérant.

Enfin, la collectivité ou l'établissement public a la possibilité de recourir à la bourse de l'emploi soit du centre de gestion, soit du CNFPT, en fonction de la catégorie dont relève le poste à pourvoir. L'offre d'emploi peut également être publiée dans la presse.

L'examen des candidatures

Après la déclaration de vacance de poste, la collectivité peut sélectionner un ou plusieurs candidats pour des entretiens individuels suite à l'étude des candidatures reçues. Il ne s'agit pas d'une formalité imposée par les textes.

Si la procédure de recrutement est laissée à la libre appréciation de la collectivité, l'article 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 lui impose toutefois de procéder à un examen prioritaire des candidatures dans le cadre d'un rapprochement familial et de celles de fonctionnaires en situation de handicap. Dans le cadre du rapprochement familial, un droit de priorité dans l'examen des demandes est accordé aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité. La collectivité doit examiner prioritairement ces candidatures en tenant compte de l'intérêt du service, mais n'est pas tenue de recruter les intéressés (31). Concernant les fonctionnaires en situation de handicap, sont concernés les agents ayant la qualité de travailleur handicapé (voir encadré page 27).

(26) Article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(27) Cour administrative d'appel de Douai, 3 avril 2002, M. F., req. n°98DA02212.

(28) Article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié en dernier lieu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(29) Conseil d'État, 17 décembre 2003, req. n°236036 mentionné dans les tables du *Recueil Lebon*.

(30) Cour administrative d'appel de Douai, 24 juillet 2008, req. n°07DA00198 et Cour administrative d'appel de Douai, 24 juillet 2008, req. n°07DA00218.

(31) Conseil d'État, 10 mai 2006, req. n°279065 mentionné aux tables du *Recueil Lebon*.

Le fonctionnaire qui présente sa candidature au recrutement par voie de mutation doit remplir les conditions prévues aux articles 5 et 5 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (32). Pour mémoire, ces conditions sont les suivantes :

- la possession de la nationalité française ou de la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou de celle d'un pays membre de l'Espace économique européen ;
- la jouissance des droits civiques ;
- l'absence de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire ;
- la position régulière au regard du code du service national.

S'agissant de l'aptitude physique, outre la faculté dont dispose l'employeur de vérifier la satisfaction de cette condition générale à tout moment de la carrière, l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les agents sont soumis à un examen médical à l'embauche.

La notification du recrutement

La mutation est prononcée par la collectivité d'accueil. Avant l'édition de l'arrêté de nomination qui formalise juridiquement la mutation, l'agent recruté reçoit la confirmation de son recrutement le plus souvent par courrier. L'envoi d'un tel courrier ne découle pas d'une obligation prévue par les textes. Dans le cas où la collectivité d'accueil n'a pas encore pris l'arrêté de nomination et qu'elle ne souhaite finalement pas donner suite au recrutement envisagé, il convient d'examiner dans quelle mesure elle peut retirer sa décision de recrutement. La jurisprudence montre sur ce point des divergences d'interprétation entre les différentes juridictions saisies. Ainsi, le juge administratif a pu considérer que le retrait illégal de la notification d'une décision de recrutement créatrice de droits était constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'établissement public intercom-

(32) Pour plus détails concernant les conditions générales de recrutement, se reporter au numéro des *IAJ* de septembre 2015.

Les fonctionnaires handicapés bénéficiant du droit à un examen prioritaire des candidatures (art. 54 de la loi du 26 janvier 1984)

Le droit à un examen prioritaire des candidatures instauré par l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 concerne les fonctionnaires handicapés relevant des catégories suivantes visées à l'article L. 5212-13 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de

protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

munal en cause (33). À l'inverse, il a pu refuser de reconnaître le caractère illégal d'une décision de retrait similaire au regard de la valeur purement informative de la notification du recrutement, qui par suite, ne constituait pas une décision créatrice de droits au bénéfice de l'agent (34).

Si l'on raisonne par analogie avec la solution retenue par le juge administratif concernant l'engagement des agents non titulaires, il semble que la collectivité pourrait voir sa responsabilité engagée du fait du retrait de la décision de notification du recrutement dans l'hypothèse où celle-ci est considérée comme créatrice de droits. En effet, même si une décision de recrutement est illégale, la collectivité d'accueil peut la retirer uniquement dans un délai de quatre mois suivant la date à laquelle elle a été prise. Si la décision est légale,

il n'est pas possible de la retirer sous peine d'annulation de la décision de retrait en cas de contentieux (35).

Le délai

Aux termes de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984, les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil ; sauf en cas d'accord entre la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine, la mutation prend effet à l'expiration du délai de préavis prévu par l'article 14 *bis* de la loi du 13 juillet 1983. Or, cet article créé par la loi du 3 août 2009 (36) pour l'ensemble de la fonction publique prévoit pour les demandes de détachement, mise en disponibilité et de placement en position hors cadres, qui ne sont pas de droit :

(33) Tribunal administratif de Versailles, 29 mars 1996, req. n°895450.

(34) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 février 2001, req. n°97BX32106.

(35) Conseil d'État, 29 juin 2009, req. n°307759.

(36) Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Loi commentée dans le numéro des *IAJ* d'août 2009.

- la possibilité d'imposer un délai maximal de préavis de trois mois ;
- la possibilité de s'y opposer en raison de nécessités du service ou suite à un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie ;
- que le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande vaut acceptation.

Le deuxième alinéa de l'article 14 bis de la loi du 13 juillet 1983 précise que ces principes sont également applicables à la mutation. On signalera qu'il existe, par suite, un problème d'articulation entre ces dispositions et celles de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984. En effet, dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale d'accueil prononce la mutation ; ainsi, le mécanisme de refus et le dispositif d'acceptation implicite à l'issue d'un délai de deux mois prévus à l'article 14 bis précité ne trouvent pas à s'appliquer aux procédures de mutation des fonctionnaires territoriaux. Seule la date d'effet de la mutation peut faire l'objet d'un accord entre les deux collectivités. À cet égard, la circulaire du 19 novembre 2009 (37) indique que la durée du préavis a vocation à « être modulée de manière pragmatique, en tenant compte de l'intérêt du service, du parcours professionnel de l'agent et des motifs qui sous-tendent sa demande de mobilité ».

Le délai maximal de préavis est de trois mois

Concernant le délai maximal de trois mois, sous l'empire des dispositions de l'ancien article 51, la collectivité d'accueil notifiait sa décision de recrutement à la collectivité d'origine de l'agent. Cette notification marquait le point de départ du délai de préavis lorsque la collectivité d'accueil et celle d'origine n'étaient pas parvenues

(37) Circulaire NOR BCFF0926531C du 19 novembre 2009 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. Circulaire commentée dans le numéro des *IAJ* de décembre 2009.

(38) Article 40 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

(39) Article L. 2122-18, article L. 5211-9, article L. 3221-3 et L. 4231-3 du code général des collectivités territoriales.

Article 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Hormis les cas où le détachement, la mise en disponibilité et le placement en position hors cadres sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie au titre du I 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. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son

silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande. Ces dispositions sont également applicables en cas de mutation ou de changement d'établissement, sauf lorsque ces mouvements donnent lieu à l'établissement d'un tableau périodique de mutations.

Les décrets portant statuts particuliers ou fixant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir un délai de préavis plus long que celui prévu au premier alinéa, dans la limite de six mois, et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou le cadre d'emplois.

à un accord. La circulaire du 19 novembre 2009 précitée considère que la modification de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 par renvoi au délai de préavis prévu à l'article 14 bis du statut général a transféré à l'agent la responsabilité d'informer la collectivité d'origine.

Ainsi, c'est désormais la demande de mutation de l'agent qui constitue le point de départ de la période de préavis. L'instauration de ce délai de préavis offre donc à l'administration d'origine la possibilité de s'assurer de la présence de l'agent pendant une durée maximale de trois mois et la garantie à

celui-ci de bénéficier de la mutation dans le délai précité.

L'arrêté de nomination

La mutation est formalisée juridiquement par un arrêté de nomination pris par la collectivité d'accueil. C'est l'autorité territoriale qui a la compétence exclusive pour nommer les fonctionnaires à un emploi (38). Toutefois, cette compétence peut faire l'objet d'une délégation au profit notamment des adjoints au niveau communal et des vice-présidents aux niveaux intercommunal, départemental et régional (39).

L'agrément et l'assermentation des agents de la filière police municipale

Les agents de police municipale doivent faire l'objet d'un double agrément, par le procureur de la République d'une part, et le Préfet du département d'autre part, avant d'être assermentés par le tribunal d'instance de leur lieu d'affectation, conformément aux dispositions de l'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure.

Le double agrément et le serment prêté par les agents de police municipale sont valables tant qu'ils continuent à exercer les

fonctions d'agent de police municipale.

Par suite, ce double agrément et l'assermentation n'ont à être renouvelés ni en cas de mutation de l'agent dans une commune ou un EPCI dans le ressort judiciaire du tribunal d'instance par lequel il a été assermenté, ni en cas de mutation dans une commune ou un EPCI situé dans un nouveau ressort judiciaire, s'il continue à exercer les fonctions d'agent de police municipale (40).

L'arrêté de nomination fait partie des actes transmissibles à la préfecture dans le cadre du contrôle de légalité (41). L'arrêté de nomination doit également faire l'objet d'une transmission à

L'arrêté de nomination doit être transmis au contrôle de légalité

l'agent pour notification et à la collectivité d'origine afin que celle-ci procède à la radiation de l'agent de ses

effectifs. Le centre de gestion doit également être informé que l'emploi a été pourvu (42) ; il en informe lui-même le CNFPT (43).

Le transfert du dossier individuel

Le dossier individuel est un dossier unique, qui suit l'agent tout au long de sa carrière. Il doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité (44). L'article 4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les fonctionnaires sont gérés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent. Ainsi, en cas de mutation, le dossier individuel de l'agent doit faire l'objet d'un transfert intégral à la collectivité d'accueil par la collectivité d'origine.

Aux termes de l'article 8 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011 (45), le dossier individuel sur support électronique doit être transféré à l'autorité territoriale d'accueil lorsqu'il y a rupture du lien statutaire entre l'agent et sa collectivité

(40) Circulaire ministérielle du 15 juillet 2013 présentant diverses dispositions relatives à la police judiciaire.

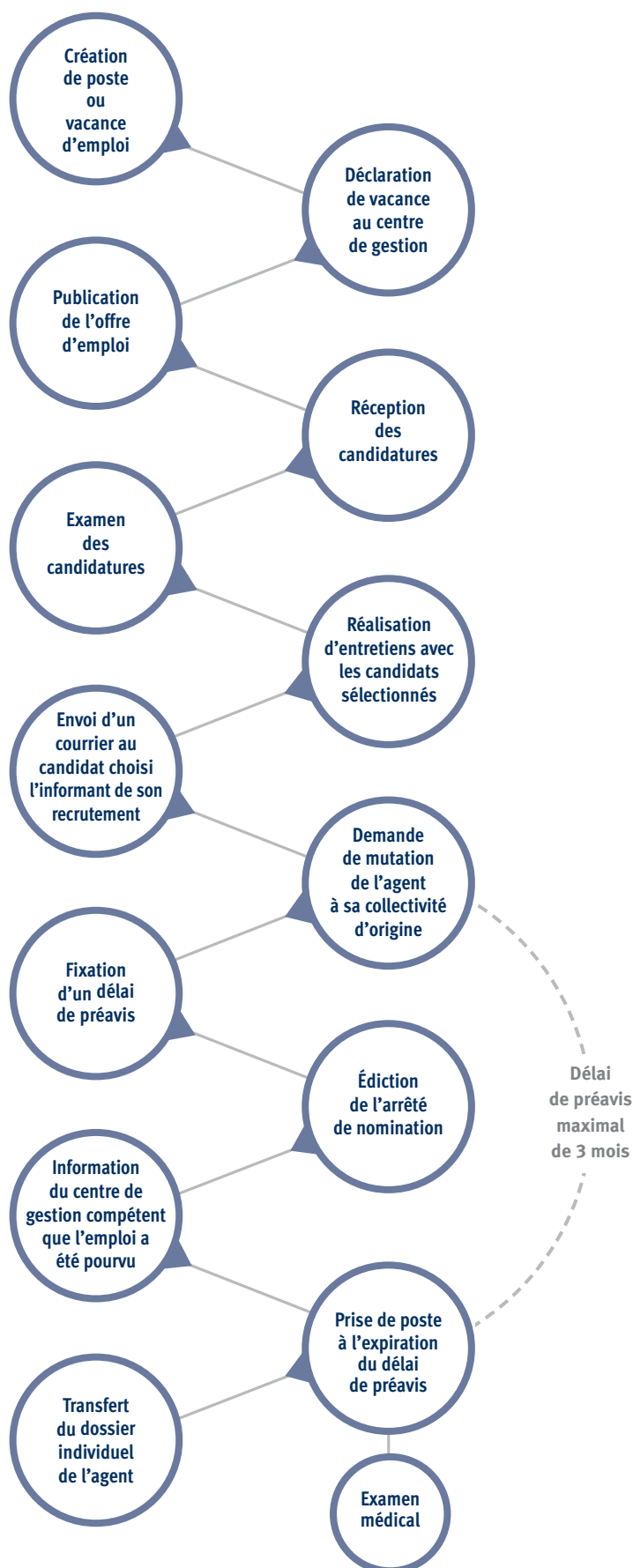
(42) Article 44 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(43) Article 41 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique.

(44) Article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(45) Décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE MUTATION EXTERNE



d'origine. Si l'autorité d'accueil n'assure pas la gestion des dossiers individuels de ses agents sous forme électronique, la collectivité d'origine doit créer une copie conforme du dossier individuel

électronique de l'agent sur support papier et la lui transmettre. Le dossier électronique doit être détruit dans le délai fixé par l'arrêté ou la décision de l'autorité territoriale, pris après du comité

technique compétent et sur le fondement du décret précité, pour la mise en œuvre de la dématérialisation du dossier individuel

■ Les effets de la mutation externe

Si la mutation externe ne produit pas d'effet immédiat sur la carrière du fonctionnaire territorial, les conditions de travail et la rémunération de ce dernier sont susceptibles d'évoluer lors du changement de collectivité.

Le déroulement de carrière

La mutation externe n'a aucun effet sur la progression de carrière du fonctionnaire territorial. Ainsi, celui-ci est intégré dans sa nouvelle collectivité à l'échelon qu'il détenait dans sa collectivité d'origine et conserve son ancienneté dans cet échelon. Toutefois, le fonctionnaire territorial sera soumis aux modalités d'avancement d'échelon fixées par la collectivité d'accueil, qui peuvent différer de celles de sa collectivité d'origine.

Par ailleurs, le fonctionnaire territorial n'aura pas les mêmes perspectives d'évolution de carrière (promotion interne, avancement de grade) suivant la strate démographique de la collectivité d'accueil. Ainsi, un attaché territorial ayant réussi l'examen professionnel d'attaché principal ne pourra pas être nommé dans sa collectivité d'accueil s'il s'agit d'une commune de moins de 2 000 habitants (46).

Enfin, un agent inscrit sur le tableau d'avancement de sa collectivité d'origine ne pourra pas être promu à ce titre dans sa collectivité d'accueil eu égard au caractère annuel et local du tableau d'avancement. À l'inverse, s'il est inscrit sur une liste d'aptitude suite à la réussite

d'un concours ou dans le cadre de la promotion interne, la mutation externe ne sera pas un obstacle à sa nomination ultérieure dans un nouveau cadre d'emplois. Les listes d'aptitude ont en effet une valeur nationale.

L'appréciation de la valeur professionnelle

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (47) a pérennisé le dispositif de l'entretien professionnel mis en place, à titre expérimental, pour les collectivités volontaires par la loi « mobilité » n°2009-972 du 3 août 2009. Ce dispositif obligatoire se substitue à la notation à compter du 1^{er} janvier 2015 (48). Cet entretien doit avoir lieu chaque année et doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, sous peine d'entacher d'irrégularité la procédure (49). La circulaire du 6 août 2010 (50) précise que la notion de supérieur hiérarchique est fonctionnelle et indépendante de l'appartenance à un cadre d'emplois ou à un grade. Par suite, le supérieur hiérarchique direct est celui qui organise et contrôle le travail de l'agent.

Dans l'hypothèse d'une mutation externe, se pose la question de l'opportu-

nité de réaliser un entretien professionnel tant dans la collectivité d'origine que dans la collectivité d'accueil au regard notamment de la date de mutation. En l'absence de précisions dans le décret précité, il convient de se référer à la circulaire du 23 avril 2012 (51), laquelle reprend la notion de durée de présence effective au cours de l'année considérée, notion dégagée par le juge administratif dans le cadre de la notation, pour déterminer quelle collectivité est compétente pour réaliser l'entretien professionnel de l'agent. En effet, si l'entretien professionnel annuel est un droit pour le fonctionnaire, l'appréciation de sa valeur professionnelle est subordonnée à une durée de présence effective suffisante, appréciable au cas par cas et au regard des circonstances de l'espèce. Cette durée est susceptible de différer, notamment au regard de la nature des fonctions de l'agent. Par ailleurs, il ne saurait être question pour l'autorité territoriale de prévoir une durée générale minimale de présence au sein du service conditionnant automatiquement l'appréciation de la valeur professionnelle (52).

La durée du temps de travail

Aux termes de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la fixation des règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents relève de la compétence des collectivités et des établissements « dans

(46) Article 2 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

(47) Pour plus de précisions, voir le numéro de janvier 2015 des *IAJ*.

(48) Article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(49) Conseil d'État, 6 décembre 2006, req. n°287453.

(50) Circulaire du 6 août 2010 du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales.

(51) Circulaire du 23 avril 2012 du ministre de la fonction publique relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

(52) Conseil d'État, 12 mars 2012, req. n°326294 ; Conseil d'État, 6 mars 2009, req. n°307474.

les limites applicables aux agents de l'État ». Si la durée légale du travail effectif est de 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet, l'organe délibérant a donc la possibilité de fixer une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures, conditionnée par l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT) pour respecter la durée annuelle du travail de 1607 heures. Ainsi, la durée du temps de travail et le dispositif de l'aménagement du temps de travail sont susceptibles de varier en fonction des collectivités.

Les fonctionnaires exerçant leur service à temps partiel dans leur collectivité d'origine ne peuvent pas prétendre au

maintien automatique de ces conditions d'exercice de leurs fonctions en cas de mutation externe. En effet, les modalités d'accomplissement du service à temps partiel sont définies par l'organe délibérant de chaque collectivité. En outre, l'article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que l'exercice du service à temps partiel soumis à autorisation est accordé « sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail ». Même dans les cas où le bénéficiaire du temps partiel est de plein droit (53), l'agent muté devra présenter une demande à la collectivité d'accueil.

Les congés

Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré et égal à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service (54). La mutation ne modifie pas ce droit global sur l'année civile. En l'absence de dispositions statutaires en ce sens, le fonctionnaire territorial n'est pas contraint d'épuiser ses droits à congé

dans sa collectivité d'origine pour la période accomplie dans celle-ci.

En revanche, le fonctionnaire ne peut se prévaloir du reliquat de congés de l'année précédente ayant fait l'objet d'un report exceptionnel. Un tel report résulte en effet d'une autorisation délivrée à titre discrétionnaire par l'autorité territoriale d'origine.

Le décret du 26 août 2004 (55) a institué le dispositif du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,

ce qui permet à l'agent d'épargner des droits à congé, réutilisables ultérieurement sous différentes formes.

L'article 9 de ce décret

précise que lors d'un changement de collectivité ou d'établissement par voie de mutation ou de détachement, l'agent conserve les droits acquis au titre du compte épargne-temps. Toutefois, il convient de noter qu'il revient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique, de définir, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent. Par conséquent, l'agent pourra utiliser ses droits conformément aux règles définies dans la collectivité d'accueil, qui peuvent différer de celles fixées par la collectivité d'origine. Enfin, il est possible pour les deux collectivités de prévoir les modalités financières de transfert des droits à congé accumulés sur le CET de l'agent à la date de la mutation.

S'agissant des congés bonifiés, qui pour mémoire sont subordonnés à une durée de service ininterrompu de 36 mois, la mutation externe ne provoque pas l'interruption de la durée de service requise, faute de disposition en ce sens.

La mutation externe n'a aucune incidence sur les droits à congés de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée). Ainsi, si l'agent demande le bénéfice d'un congé de maladie dans sa nouvelle collectivité, celle-ci devra examiner l'état de ses droits et prendre en considération le nombre de jours de congés de maladie obtenus dans la collectivité d'origine sur la période de référence.

La rémunération

Dans le cadre de la procédure de mutation, le fonctionnaire verra certains éléments de sa rémunération maintenus, à l'identique, tandis que d'autres seront modifiés.

Le traitement indiciaire et le supplément familial de traitement sont maintenus. S'agissant du traitement indiciaire, il est calculé en fonction de l'échelon et de l'indice majoré correspondant. Son évolution est exclusivement liée à la carrière de l'agent dans son grade. Le supplément familial de traitement, en sa qualité d'accessoire obligatoire du traitement,

a uniquement vocation à évoluer au regard du nombre d'enfants à la charge de l'agent. Le changement de collectivité d'un agent n'a donc

aucune influence sur le montant de ces deux éléments de rémunération.

S'agissant des éléments de rémunération susceptibles d'évoluer, on notera d'une part que l'indemnité de résidence, qui est également un accessoire obligatoire du traitement, peut subir des modifications ou faire l'objet d'une suppression lors d'un changement de collectivité. En effet, le montant de cette indemnité dépend de la zone géographique de la commune dans laquelle est affecté l'agent (56). Le montant de l'indemnité de résidence sera par exemple nul si l'agent mute dans une collectivité classée en zone 3.

(53) Article 60 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(54) Article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(55) Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

(56) Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils

et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

D'autre part, l'exercice de certaines missions conduit à l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)⁽⁵⁷⁾. Ainsi, le changement d'emploi peut entraîner l'octroi ou la suppression de la NBI.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée prévoit que c'est « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration de chaque établissement public local » qui « fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient » les agents de l'État. Le fonctionnaire muté percevra donc le régime indemnitaire adopté par l'organe délibérant de la collectivité d'accueil et ne pourra pas prétendre au maintien du régime indemnitaire de sa collectivité d'origine.

Dans le cadre d'une mutation externe, le fonctionnaire territorial perdra les avantages collectivement acquis ayant le caractère d'un complément de rémunération⁽⁵⁸⁾ qu'il percevait dans sa collectivité d'origine. Toutefois, il bénéficiera des avantages de même nature maintenus dans la collectivité d'accueil.

Concernant la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), l'employeur au 31 décembre de l'année, qui clôt la période de référence, doit verser la garantie à l'agent, lorsque ce dernier a changé d'employeur dans le cadre d'une mobilité au sein de l'une des trois fonctions publiques.

⁽⁵⁷⁾ Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

⁽⁵⁸⁾ Article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

⁽⁵⁹⁾ Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Voir notamment son article 4 qui précise que pour les frais de changement de résidence, la ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes constituent une seule et même commune.

⁽⁶⁰⁾ Voir aussi le numéro d'octobre 2007 des *IAJ*.

⁽⁶¹⁾ Articles 9 et 10 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 précité.

⁽⁶²⁾ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 juillet 2002, req. n°99BX01749.

L'indemnisation des frais de changement de résidence

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'une prise en charge des frais engagés en cas de changement de résidence en vertu des dispositions du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001⁽⁵⁹⁾ qui renvoie en partie à celles du décret n°90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacement des fonctionnaires de l'État⁽⁶⁰⁾.

Aux termes de l'article 8 du décret du 19 juillet 2001, l'affectation prononcée par l'autorité d'accueil à l'occasion d'une mutation est susceptible de constituer un changement de résidence.

Toutefois, l'indemnisation en cause est subordonnée dans le cadre d'une mutation à une durée de service de cinq années dans la résidence administrative précédente. Cette durée est réduite à trois ans s'il s'agit d'une première affectation dans un autre cadre d'emplois ou si le précédent changement de résidence a suivi une promotion de grade ou la nomination dans un cadre d'emplois hiérarchiquement équivalent ou supérieur⁽⁶¹⁾.

L'article 10 du décret du 19 juillet 2001 pose une dispense de condition de durée de services dès lors que le changement de résidence a pour objet de rapprocher, soit dans le même département, soit dans un département limitrophe, un fonctionnaire territorial de son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, lui-même militaire, magistrat, fonctionnaire ou agent contractuel de l'une des trois fonctions publiques. Est donc exclu de cette dispense le fonctionnaire en situation de concubinage⁽⁶²⁾.

⁽⁶³⁾ Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

⁽⁶⁴⁾ Article 25 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 précité.

⁽⁶⁵⁾ Article 26 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 précité.

⁽⁶⁶⁾ Article 10 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 précité.

Pour l'application de la condition liée à la durée de service, sont comptabilisés également :

- les services accomplis dans les précédentes résidences administratives que l'agent a quittées sans être indemnisé ;
- les services accomplis dans les précédentes résidences que l'agent a dû quitter, en étant indemnisé, pour l'un des motifs suivants : affectation d'office après suppression, transfert géographique ou transformation de l'emploi, affectation sous réserve d'avis ultérieur de la CAP pour remplir d'urgence une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service, prise en charge, recrutement consécutif à une suppression d'emploi dans le cadre d'un transfert d'activités ;
- les services accomplis dans la précédente résidence en qualité de contractuel, dans le cas de la première affectation d'un fonctionnaire qui était précédemment contractuel.

Ne sont pas prises en compte les périodes de disponibilité, de congé parental, de

Les frais couverts dans le cadre d'un changement de résidence

L'indemnisation peut comprendre :

- la prise en charge des frais de transport des personnes dans les conditions prévues par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006⁽⁶³⁾ ;
- le versement d'une indemnité forfaitaire qui correspond :
 - soit au remboursement des frais de transport de bagages pour l'agent, qui quitte un logement meublé⁽⁶⁴⁾ ou s'en voit attribuer un dans sa nouvelle résidence ;
 - soit au remboursement des frais de transport du mobilier⁽⁶⁵⁾ pour l'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration.

Dans le cadre d'une mutation, l'indemnité forfaitaire de transport de bagages ou de mobilier est réduite de 20 %, tandis que la prise en charge des frais de transport des personnes est limitée à 80 % des sommes engagées⁽⁶⁶⁾.

service national, de congé de longue durée et de longue maladie. L'agent doit présenter sa demande de prise en charge dans un délai de 12 mois à compter de la date de son changement de résidence administrative (67).

L'indemnité de changement de résidence qui est à la charge de la collectivité d'accueil, sauf dans certains cas particuliers (68), est constituée d'une indemnité forfaitaire et le cas échéant, d'une prise en charge des frais de transport des personnes (69) (voir encadré page précédente).

La prime spéciale d'installation

Les conditions d'octroi de la prime spéciale d'installation sont prévues par le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 (70). Cette prime se caractérise par son champ d'application géographique limité puisqu'elle ne peut être versée que si le fonctionnaire territorial est affecté dans une commune d'Ile-de-France ou dans une commune appartenant au périmètre de la communauté urbaine de Lille (71).

Son bénéfice est réservé par le décret du 17 octobre 1990 :

- aux agents qui accèdent à un premier emploi de fonctionnaire territorial ;
- aux agents, ayant déjà eu la qualité de fonctionnaire stagiaire ou titulaire, qui accèdent à un grade ou un emploi de la

fonction publique territoriale, sous réserve qu'ils n'aient pas perçu cette prime à l'occasion de leur premier emploi ou, s'ils l'ont reçue, qu'ils en aient remboursé le montant (72).

Le juge administratif a précisé que les fonctionnaires qui appartiennent déjà à la fonction publique territoriale entrent dans cette seconde catégorie (73). Le bénéfice de la prime spéciale d'installation n'est donc pas subordonné à un changement de grade ou d'emploi lors de la nouvelle affectation. Par suite, un fonctionnaire territorial titularisé dans une commune n'appartenant pas au périmètre visé par le décret du 17 octobre 1990 peut prétendre au versement de cette prime dès lors qu'il accède à un nouvel emploi du même grade par voie de mutation dans une commune de la région Ile-de-France ou de l'agglomération lilloise (74).

L'article 1^{er} du décret de 1990 prévoit que « seuls peuvent bénéficier de cette prime les agents nommés dans un grade ou un emploi dont l'indice afférent au 1^{er} échelon est, au jour de la titularisation des intéressés, inférieur à l'indice brut tel que fixé pour les fonctionnaires de l'État pour l'attribution de la même prime », c'est-à-dire inférieur à l'indice brut 422.

Le versement de la prime spéciale d'installation est soumis à une durée de service minimale ; elle n'est effectivement due que si la durée des services accomplis depuis l'affectation est d'au moins un an.

Le fonctionnaire territorial, qui dans le délai d'un an, cesse volontairement son service à la suite soit d'une démission, soit d'une mise en disponibilité autres que celles accordées de droit pour raisons familiales ou pour l'exercice d'un mandat d'élu local, sera tenu de procéder au remboursement intégral de la prime d'installation. Il sera contraint au rem-

boursement partiel de la prime spéciale d'installation dans les cas suivants :

- mutation sur demande hors du champ géographique de la prime ;
- mise en position « accomplissement du service national » ;
- mise en position « congé parental » ;
- mise en disponibilité pour raisons familiales ou pour l'exercice d'un mandat d'élu local (75) ;
- mise à disposition ou détachement hors du champ géographique de la prime (76).

La prime d'installation comprend la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 500 (indice majoré 431) à la date de la prise effective des fonctions.

Le droit à la formation

L'article 38 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale prévoit l'invocabilité du droit individuel à la formation (DIF) antérieurement acquis par un fonctionnaire territorial devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle il est affecté. Par suite, le fonctionnaire territorial peut de droit bénéficier dans sa nouvelle collectivité de formations liées à un DIF ouvert dans la collectivité précédente. À cet égard, il est possible pour les collectivités ou établissements de prévoir, par convention, des modalités financières de transfert des droits acquis et non consommés à la date de mutation.

Le pouvoir disciplinaire

Aux termes de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. La mutation externe entraîne le transfert du pouvoir de nomination de l'autorité territoriale de la collectivité d'origine à celle de la collectivité d'accueil. C'est donc l'autorité

(67) Article 49 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 précité.

(68) L'article 16 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 prévoit que dans le cas où la mutation ou l'affectation a pour objet de rapprocher, soit dans le même département, soit dans un département limitrophe, un fonctionnaire territorial de son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, qui est lui-même soit magistrat, soit militaire, soit fonctionnaire ou agent contractuel de la FPT, la FPE ou de la FPH, les frais sont partagés à égalité entre la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine.

(69) Article 24 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 précité.

(70) Décret n°90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale.

(71) Article 1^{er} du décret n°90-938 du 17 octobre 1990 précité.

(72) Article 2 du décret n°90-938 du 17 octobre 1990.

(73) Cour administrative d'appel de Douai, 21 septembre 2004, req. n°01DA00365.

(74) Pour plus de précisions, voir le numéro de juillet 2011 des IAJ.

(75) Article 3 du décret n°90-938 du 17 octobre 1990 précité.

(76) Article 4 du décret n°90-938 du 17 octobre 1990 précité.

territoriale de la collectivité d'accueil qui a la compétence exclusive en matière disciplinaire à compter de la nomination de l'agent.

Le juge administratif a eu l'occasion de se prononcer sur les modalités d'exécution par l'autorité territoriale d'accueil d'une sanction disciplinaire infligée à l'agent dans sa collectivité d'origine (77). En l'espèce, un fonctionnaire territorial s'est vu infliger une sanction disciplinaire

portant exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans. À la suite de son admission au concours d'attaché et de son inscription sur la liste d'aptitude, il est recruté par voie de mutation par un conseil départemental, qui retire sa décision de recrutement. Le Conseil d'État a validé le raisonnement du juge des référés en considérant que la sanction d'exclusion temporaire de fonctions n'a pas pour effet de priver le fonctionnaire sanctionné de son emploi,

et ne produit pas d'effets au-delà du ressort de l'autorité territoriale qui l'a prononcée. Ainsi, l'autorité territoriale d'accueil ne se trouve pas en position de compétence liée pour appliquer la sanction disciplinaire prononcée par l'autorité territoriale d'origine. ■

(77) Conseil d'État, 1^{er} mars 2013 M. A, req. n°361819. Décision commentée dans le numéro des *IAJ* d'avril 2013.

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



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.

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 €



Recrutement direct dans l'emploi fonctionnel : procédure et durée de l'engagement

Conseil d'État, 30 septembre 2015,
req. n° 375730

Les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 autorisent le « recrutement direct » dans certains emplois fonctionnels, sans publicité de la création ou de la vacance de l'emploi.

Ne fixant pas la durée du contrat de recrutement, elles dérogent aux dispositions des articles 3-3 et 3-4 de la même loi qui régissent la durée des contrats conclus pour recruter des agents non titulaires sur des emplois permanents. Le recrutement direct dans un emploi fonctionnel peut ainsi donner lieu à un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Extrait de l'arrêt

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le président de la communauté d'agglomération Côte Basque-Adour a recruté, par contrat à durée indéterminée en date du 3 mai 2012, M. A. pour occuper, à compter du 1^{er} juin 2012, l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques ; que, sur déféré du préfet des Pyrénées-Atlantiques, le tribunal administratif de Pau a, par un jugement du 20 décembre 2012, annulé ce contrat au motif qu'il ne pouvait être conclu pour une durée indéterminée ; que la communauté d'agglomération Côte Basque-Adour se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 23 décembre 2013 par lequel la cour administrative d'appel de Bordeaux a rejeté l'appel qu'elle a interjeté de ce jugement ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des*

militaires dans les conditions prévues par leur statut. ” ; qu’aux termes de l’article 2 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : “ *Les dispositions de la présente loi s’appliquent aux personnes qui, régies par le titre I^{er} du statut général des fonctionnaires de l’État et des collectivités territoriales, ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant (...).* ” ; qu’aux termes de l’article 3-3 de la même loi, dans sa rédaction issue de la loi du 12 mars 2012 : “ *Par dérogation au principe énoncé à l’article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l’article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants : 1° Lorsqu’il n’existe pas de cadre d’emplois de fonctionnaires susceptibles d’assurer les fonctions correspondantes ; 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu’aucun fonctionnaire n’ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ; (...)* Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d’une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d’une durée maximale de six ans. Si, à l’issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l’être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.” ; qu’aux termes de l’article 3-4 de cette même loi : “ *II. - Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l’article 3-3 avec un agent qui justifie d’une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l’ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l’article 25 s’ils l’ont été auprès de la collectivité ou de l’établissement l’ayant ensuite recruté par contrat. (...)* ” ; qu’aux termes de l’article 41 de la même loi : “ *Lorsqu’un emploi permanent est créé ou devient vacant, l’autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l’exception des emplois susceptibles d’être pourvus exclusivement par voie d’avancement de grade./ (...)* / *L’autorité territoriale pourvoit l’emploi créé ou vacant en nommant l’un des candidats inscrits sur une liste d’aptitude établie en application de l’article 44 ou l’un des fonctionnaires qui s’est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d’intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d’avancement de grade.* ” ; qu’aux termes de l’article 47 de la même loi, dans sa rédaction issue de la loi du 13 août 2004 : “ *Par dérogation à l’article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par décret en Conseil d’État, les emplois suivants : (...)* *Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ; (...)* ” ;

3. Considérant que les dispositions citées ci-dessus de l’article 47 de la loi du 26 janvier 1984 autorisent le recrutement direct, sans publicité de la création ou de la vacance de l’emploi dont il s’agit ni concours, de fonctionnaires ou d’agents non titulaires, pour occuper les emplois fonctionnels dont elles dressent la liste ; que ces dispositions, qui ne fixent pas la durée des contrats de

recrutement qui peuvent être proposés dans ce cadre, doivent être regardées comme dérogeant aux dispositions des articles 3-3 et 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 qui régissent la durée des contrats conclus par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue du recrutement des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents ; qu'il en résulte que le recrutement d'un agent non titulaire, sur le fondement des dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, peut donner lieu à un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée ; que, dès lors, en jugeant que les dispositions de cet article ne pouvaient être interprétées comme autorisant la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en dehors des hypothèses prévues par les articles 3-3 et 3-4 précités de la loi du 26 janvier 1984, la cour administrative d'appel de Bordeaux a commis une erreur de droit ; que, par suite et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, la communauté d'agglomération Côte Basque-Adour est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque ;

4. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application de l'article L. 821-2 du code de justice administrative ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit au point 3 ci-dessus que la communauté d'agglomération Côte Basque-Adour est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Pau a jugé que les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 ne permettent pas que le contrat de recrutement d'un agent non titulaire pour occuper les fonctions de directeur général des services techniques d'une communauté d'agglomération de plus de 80 000 habitants soit conclu pour une durée indéterminée et a annulé, pour ce motif, sur déféré préfectoral, le contrat d'engagement de M. A. ; qu'en l'absence d'autres moyens soulevés par le préfet, il y lieu de rejeter son déféré ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Par un arrêt du 30 septembre 2015, qui sera mentionné aux tables du *recueil Lebon*, le Conseil d'État précise la procédure et les conditions de recrutement dans les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale (1).

Pour rappel, le recrutement dans les emplois de direction peut avoir lieu :

- par le biais du détachement d'un fonctionnaire, sur le fondement de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- par la voie du « recrutement direct » en qualité d'agent non titulaire, en application de l'article 47 de la même loi.

Le recrutement direct constitue un dispositif dérogatoire à plusieurs égards :

- il concerne uniquement les emplois fonctionnels les plus importants, limitativement énumérés par l'article 47, complété par le décret n°88-545 du 6 mai 1988 (voir la liste des emplois concernés dans l'encadré n°1 page suivante) ;
- il se caractérise par une plus grande souplesse dans le recrutement (voir les caractéristiques de ce mode de recrutement dans l'encadré n°2, page).

Dans un premier temps, le juge se penche ici sur la question de la durée du contrat issu du recrutement direct dans un

(1) *Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale*, CIG petite couronne, DILA, 2014.

emploi fonctionnel, lequel est considéré comme un emploi permanent.

L'article 47 de la loi ne comporte aucune disposition relative à la durée possible du contrat.

Dans un jugement du 1^{er} février 2012 (2), le tribunal administratif de Montpellier avait établi :

- que l'agent pouvait être recruté dans un emploi fonctionnel en qualité d'agent non titulaire par un contrat à durée indéterminée ;
- et que cette possibilité était ouverte uniquement sur la base de l'article 47 de la loi, et non sur celle de son article 3, alinéas 4 à 6 (dispositions figurant aujourd'hui à l'article 3-3, et prévoyant que la reconduction des contrats d'engagement à titre permanent dans un emploi permanent se fait pour une durée indéterminée, lorsqu'ils sont renouvelés au-delà de six années).

Ce jugement demandait toutefois confirmation, eu égard aux principes législatifs statutaires selon lesquels, ainsi que l'avait rappelé le juge dans un arrêt du 27 octobre 1999 (3), « *les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée* ».

Dans le litige sur lequel porte l'arrêt du 30 septembre 2015, la cour administrative d'appel (4) avait d'ailleurs rejeté la possibilité de conclure un CDI sur la base de l'article 47.

Selon elle, ce dernier n'a pas par lui-même pour objet ou pour effet de déterminer la durée du contrat conclu spécialement pour le recrutement d'un emploi fonctionnel, son objet étant limité à permettre, par dérogation aux règles générales de nomination dans un emploi permanent, de pourvoir certains emplois fonctionnels par voie de recrutement direct d'un agent non titulaire dans certaines conditions de diplômes ou de capacités.

Il ne saurait donc permettre de conclure un CDI en dehors des hypothèses d'appli-

1

Liste des emplois fonctionnels ouverts au recrutement direct

(loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 47)

- Directeur général des services ou directeur général adjoint des services d'un département ou d'une région ;
- Directeur général des services et directeur général des services techniques d'une commune de plus de 80 000 habitants ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 150 000 habitants ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants ;
- Directeur général de l'un des établissements publics suivants :
 - Centre national de la fonction publique territoriale
 - Centre interdépartemental de gestion
 - Métropole, communauté urbaine, communauté d'agglomération, communauté de communes, syndicat d'agglomération nouvelle, communauté d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées par l'établissement public soit supérieure à 80 000 habitants
 - Caisse de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou habilitée à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier
 - Syndicat intercommunal ou syndicat mixte composé exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que leurs compétences, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 80 000 habitants
 - Centre communal d'action sociale ou centre intercommunal d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 80 000 habitants.

cation générale prévues par les articles 3-3 et 3-4 de la loi du 26 janvier 1984.

La Cour avait ajouté que l'impossibilité de conclure un CDI pour les recrutements directs n'est pas incompatible avec le droit européen (5) en matière de prévention de l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée, eu égard à la nature particulière des emplois fonctionnels : « *il existe, au sens de la directive du 28 juin 1999, eu égard à l'importance du rôle qui leur est dévolu et à la nature particulière des responsabilités qui incombent à ces agents qui peuvent être déchargés de leurs fonctions lorsqu'ils se trouvent placés dans une situation ne leur permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de leurs missions, des éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice permettant le recours à des contrats à durée déterminée* ».

(2) n°1101695 et 1101696.

(3) Conseil d'État, 27 octobre 1999, req. n°178412.

(4) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 décembre 2013, req. n°13BX00624.

(5) Directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Le Conseil d'État vient ici casser l'arrêt du juge d'appel. Il considère que l'article 47 déroge aux dispositions des articles 3-3 et 3-4 de la loi qui régissent la durée des contrats conclus en vue de recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents.

Par conséquent, **ne fixant pas la durée des contrats, l'article 47 autorise tout autant un contrat à durée déterminée qu'un contrat à durée indéterminée.**

Dans un second temps, le Conseil d'État opère un revirement de jurisprudence sur un point de la procédure préalable au recrutement.

L'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 comporte deux principes :

- l'obligation de déclaration de toute création ou vacance d'un emploi permanent

Il dispose ainsi que « lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir ».

- le recrutement dans cet emploi d'un fonctionnaire, par voie de concours, de mutation, de détachement, d'intégration directe, de promotion interne ou d'avancement de grade.

Si l'article 47 de la loi définit le recrutement direct comme une procédure dérogatoire à l'article 41, il était jusqu'à présent considéré que la dérogation ne concernait que le mode de recrutement lui-même, et non la procédure préalable à ce recrutement.

Le ministre de l'intérieur avait ainsi indiqué, dans une réponse à la question écrite d'un parlementaire (6), que « ce dispositif ne dispense pas la collectivité de procéder aux opérations de publication de vacance d'emploi auprès du centre de gestion prévues, quant à elles, au 1^{er} alinéa de l'article 41 ».

Le Conseil d'État avait lui-même établi, dans un arrêt du 30 novembre 2011 (7), que cette obligation s'appliquait au recrutement direct : « si l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale introduit une dérogation aux modalités de nomination mentionnées par son article 41 en prévoyant la voie du recrutement direct pour certaines catégories d'emplois, celui-ci ne dispense pas du respect de l'obligation, prescrite par ce même article 41, d'assurer la publicité des créations ou vacances d'emploi »,

2

Principales caractéristiques des deux modes de recrutement dans un emploi fonctionnel

Recrutement direct (art. 47)

- liste limitative des emplois fonctionnels ouverts
- pas de déclaration de la création ou de la vacance d'emploi
- recrutement par contrat d'un agent non titulaire, ou d'un fonctionnaire placé en disponibilité ou « hors cadres »
- condition de titre, de diplôme ou d'expérience professionnelle en qualité de cadre
- emploi fonctionnel occupé en qualité d'agent non titulaire

Détachement (art. 53)

- déclaration de la création ou de la vacance d'emploi
- recrutement d'un fonctionnaire par voie de détachement
- conditions de catégorie hiérarchique, de cadre d'emplois, de corps, de grade, vocation statutaire à occuper les fonctions
- recueil de l'avis de la CAP

(6) Question écrite n°04244 du 1^{er} mai 2008, réponse ministérielle publiée dans le *JO Sénat* du 4 février 2010.

(7) req. n°322639.

ajoutant que « *cette formalité (...) conditionne la légalité des recrutements effectués par les collectivités territoriales* ».

Opérant un revirement, il considère ici que la formule « *par dérogation à l'article 41* » concerne l'intégralité des dispositions de cet article et que, par conséquent, **le recrutement direct n'est pas soumis à l'obligation de publicité de la création ou de la vacance de l'emploi.**

▶ Cet arrêt vient donc confirmer un peu plus le caractère singulier du « recrutement direct », qui déroge largement aux procédures et aux principes de recrutement de droit commun.

Cette souplesse dans le recrutement est toutefois contrebalancée par une certaine précarité liée à plusieurs facteurs, tels que la qualité d'agent non titulaire, la particularité des emplois fonctionnels et le caractère spécifique du recrutement direct :

- si les agents recrutés par voie directe peuvent bénéficier d'un CDI, il n'en reste pas moins qu'il peut être mis fin à leurs fonctions, comme pour tout emploi fonctionnel, sur la base de la « perte de confiance » (8) ;
- cette fin de fonctions peut intervenir à tout moment.

En effet, la garantie selon laquelle la décision de fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel ne peut être prise dans les

six mois suivant soit la nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale, ne s'applique qu'aux fonctionnaires détachés (9) ;

- l'agent sera alors licencié.

Il ne bénéficiera pas des garanties offertes au fonctionnaire détaché qui, sur la base de l'article 53, sera réintégré dans un emploi de son grade par sa collectivité d'origine ou, à défaut, disposera d'un choix entre trois solutions : le reclassement, le « congé spécial » ou le licenciement avec indemnité ;

- l'accès aux emplois de l'article 47 n'entraîne pas titularisation, ainsi qu'en dispose expressément cet article ; les agents n'ont donc notamment aucune vocation à être concernés par les dispositifs de résorption de l'emploi précaire.

Ils se trouvent ainsi en dehors du champ d'application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire porté par la loi du 12 mars 2012 (10) qui, de surcroît, exclut de la durée des services publics effectifs retenus celle correspondant aux services accomplis sur la base de l'article 47 (12).

Pour finir, on signalera que si le recrutement direct dans un emploi fonctionnel peut donner lieu à un CDI, l'agent recruté pour une durée déterminée ne pourra *a contrario* pas se prévaloir, en cas de poursuite de son engagement au-delà d'une durée de six ans, du droit au CDI uniquement ouvert au titre des articles 3-3 et 3-4 de la loi. ■

(8) Cour administrative d'appel de Paris, 25 mai 2004, req. n°03PA01314.

(9) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 53.

(10) Loi n°2012-347 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 les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(11) Article 15, I de la loi du 12 mars 2012.

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

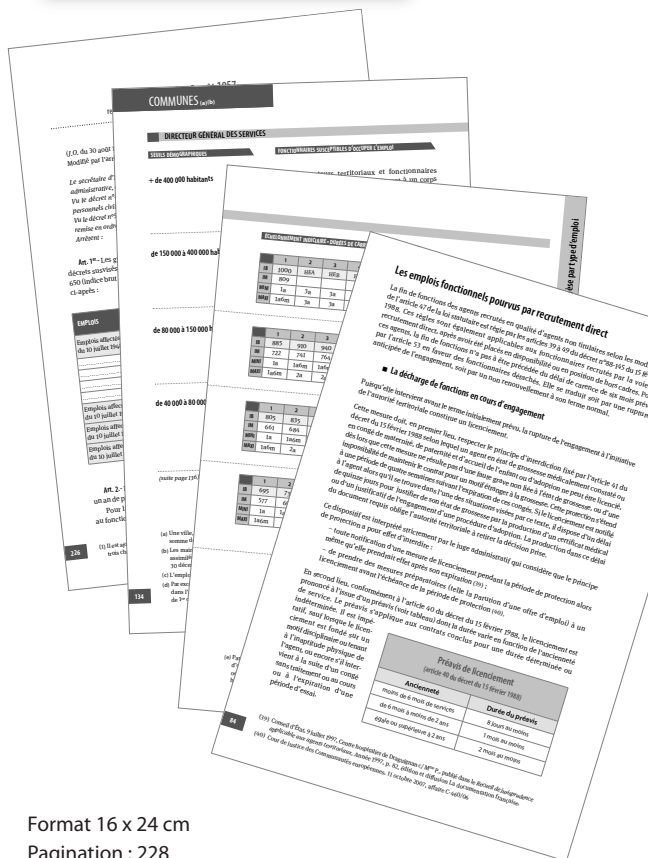


Le présent ouvrage propose, à l'occasion des élections municipales de 2014, une nouvelle version actualisée du guide pratique relatif aux emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale qui avait été publié une première fois en 2008.

Les fonctionnaires occupant ces emplois fonctionnels de direction sont placés dans une relation de proximité avec les élus locaux, dont dépendent en effet étroitement leur nomination et leur maintien en fonction.

Ce guide présente une analyse d'ensemble du régime statutaire de ces emplois, 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. Il s'accompagne également de la reproduction des textes et de la jurisprudence applicables, ainsi que de tableaux et schémas explicatifs ou de synthèse.

Il s'adresse donc à la fois aux praticiens du droit de la fonction publique territoriale (directions des ressources humaines, juristes, services de l'État chargés du contrôle de légalité, organisations syndicales...) mais aussi aux agents concernés, qu'ils occupent ou envisagent d'occuper un emploi fonctionnel de direction.



Au sommaire :

ANALYSES

- La nature des emplois
- Le régime juridique
- Les conditions de recrutement
- La situation de l'agent
- La fin des fonctions
- La prise en charge
- Le congé spécial

ANNEXES

- Fiches de synthèse par type d'emploi (carrière et rémunération)
- Classement des emplois par type de grille indiciaire
- Textes relatifs aux emplois fonctionnels

Format 16 x 24 cm
 Pagination : 228
 ISBN 978-2-11-009607-4
 Prix : 24 euros
 Diffusion : DILA
 La documentation Française
 tél. 01 40 15 70 10
 www.ladocumentationfrancaise.fr

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Acte administratif

Administration / Relations avec les administrés

Décret n°2015-1155 du 17 septembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » sur le fondement du II 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 (demandes présentées par les ayants droit ou ayants cause d'agents publics territoriaux ; demandes s'inscrivant dans les procédures d'accès à un emploi public territorial).

(NOR : PRMG1512442D).

J.O., n°216, 18 septembre 2015, texte n°24, p. 16534.

Ce décret relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » précise deux cas dans le domaine du droit de la fonction publique territoriale dans lesquels le silence vaut décision de rejet de la part de l'administration. Ces deux cas concernent les demandes présentées par les ayants droit ou ayants cause d'un agent public et celles relatives aux procédures d'accès aux emplois publics des autorités territoriales et leurs établissements publics. Le présent décret s'applique aux demandes présentées à compter du 12 novembre 2015.

Centre de santé

Avis relatif à l'accord national destiné à organiser les relations entre les centres de santé et les caisses d'assurance maladie.

(NOR : AFSS1522151V).

J.O., n°226, 30 septembre 2015, pp. 17496-17553.

L'accord national entre les caisses d'Assurance maladie et les centres de santé est réputé approuvé.

Cet accord donne une définition des centres de santé, qui peuvent être créés et gérés par des collectivités territoriales,

détaille leurs missions et leurs modalités de fonctionnement : horaires d'ouverture, coordination et concertation des professionnels de santé, organisation de stages de formation, modalités de transmission des données de santé et de partage de l'information.

Les différents critères servant à calculer la rémunération des centres par les caisses d'Assurance maladie sont également détaillés.

Le médecin salarié du centre de santé peut participer à la permanence des soins ambulatoires et le dentiste au dispositif de permanence des soins dentaires (articles 20.1 et 20.2). L'article 23.2 fixe les modalités de choix du médecin traitant. Cet accord comporte 28 annexes.

CNRACL

Cotisations au régime de retraite

de la CNRACL / Cas des fonctionnaires détachés

Arrêté du 19 septembre 2015 fixant le modèle du document prévu au premier alinéa de l'article R. 74-1-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite et au dernier alinéa du II de l'article 54 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

(NOR : RDFF1519299A).

J.O., n°225, 29 septembre 2015, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Cet arrêté fixe le modèle de document attestant de l'ouverture du droit à une pension étrangère de retraite pour les fonctionnaires détachés à l'étranger, qui leur permet de solliciter le remboursement des retenues versées à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales pendant la période de détachement.

Validation des services antérieurs à l'affiliation à la CNRACL / Services de non titulaires

Arrêté du 21 août 2015 relatif à la procédure de validation des services de non titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

(NOR : AFSS1507010D).

J.O., n°202, 2 septembre 2015, texte n°21, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux demandes de validation des services accomplis en qualité d'agent non titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Sont précisées les procédures applicables aux demandes de validation des services pour les demandes effectuées entre le 2 janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2017 inclus.

Décentralisation Primes et indemnités Prime exceptionnelle

Décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.

(NOR : RDFF1516058D).

J.O., n°206, 6 septembre 2015, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Ce décret met en place le dispositif d'accompagnement des agents dans le cadre des opérations de réorganisation engagées au titre de l'application de la réforme de l'organisation territoriale de l'État. Il prévoit la création d'une prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État et un complément à la mobilité du conjoint, des dérogations aux décrets relatifs à l'indemnité de départ volontaire et à l'indemnité de changement de résidence pour adapter celles-ci au contexte de la réforme. Par ailleurs, ce texte étend le bénéfice de l'indemnité d'accompagnement aux agents impactés par les opérations de réorganisation territoriale et modifie les conditions de versement de la prime de restructuration de service et de l'indemnité de départ volontaire.

Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.

(NOR : RDFF1516067A).

J.O., n°206, 6 septembre 2015, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Conditions d'attribution et montants des indemnités de sujétions résultant du changement de résidence administrative lorsque l'opération de réorganisation donne lieu à une mobilité géographique.

Mobilité entre fonctions publiques / Premier ministre

Arrêté du 21 septembre 2015 portant approbation de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Observatoire français des drogues et des toxicomanies ».

(NOR : PRMX15211556A).

J.O., n°220, 23 septembre 2015, pp. 16745-16746.

Des agents des trois fonctions publiques peuvent être mis à disposition ou détachés auprès de ce groupement conformément à leur statut (paragraphe 6.2).

Décret, n°2015-1186 du 29 septembre 2015 relatif à l'organisation administrative et financière de la Commission nationale de contrôle des techniques de renseignement.

(NOR : PRMX1522769D).

J.O., n°226, 30 septembre 2015, pp. 17393-17393.

La commission emploie des fonctionnaires civils et militaires placés auprès d'elle dans une position conforme à leur statut (art. 6).

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel Indemnité d'astreinte ou de permanence Indemnité horaire pour travail de nuit Indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié

Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

(NOR : RDFF1519795A).

J.O., n°201, 1^{er} septembre 2015, texte n°30, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Sont notamment cumulables avec l'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE), les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Service départemental d'incendie et de secours

Arrêté du 25 septembre 2015 portant nomination à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours.

(NOR : INTE1521741A).

J.O., n°223, 26 septembre 2015, pp. 17262-17263.

Urbanisme

Assermentation

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2015-1174 du 23 septembre 2015 relative à la partie législative du livre I^{er} du code de l'urbanisme.

(NOR : ETL1511519P).

J.O., n°221, 24 septembre 2015, pp. 16802-16803.

Ordonnance n°2015-1174 du 23 septembre 2015 relative à la partie législative du livre I^{er} du code de l'urbanisme.

(NOR : ETL1511519R).

J.O., n°221, 24 septembre 2015, pp. 16803-16801.

À l'article L. 610-4, les infractions aux dispositions du règlement national d'urbanisme et aux articles L. 113-8 et L. 113-15 relatifs aux espaces naturels sont constatées, notamment, par les fonctionnaires et agents de l'État et des collectivités publiques commissionnés à cet effet par le maire ou le ministre chargé de l'urbanisme suivant l'autorité dont ils relèvent et assermentés (art. 8).

Le livre I^{er} du code de l'urbanisme (partie législative) est publié en annexe et comprend huit titres, la version antérieure de cette partie législative est abrogée (art. 12).

Les dispositions de l'ordonnance entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

OUVERTURE DE CONCOURS et LISTES D'APTITUDE

► CONCOURS

CATÉGORIE B

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

• Rédacteur

Arrêté du 8 septembre 2015 modifiant l'arrêté du 18 décembre 2015 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial du centre de gestion de la Haute-Garonne (session 2015).

(NOR : INTB1521665A).

J.O., n°217, 19 septembre 2015, texte n°23.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts par le centre de gestion de Haute-Garonne est porté à 86 pour le concours externe, 111 pour le concours interne et 26 pour le troisième concours.

CATÉGORIE B

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

• Assistant socio-éducatif

Arrêté du 10 septembre 2015 modifiant l'arrêté du 16 avril 2015 portant ouverture du concours d'assistant territorial socio-éducatif par le centre de gestion de la Marne.

(NOR : INTB1521521A).

J.O., n°215, 17 septembre 2015, texte n°29.- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir au concours est ainsi modifié :

- Assistant de service social : 25 postes ;
- Éducateur spécialisé : 20 postes ;
- Conseiller en économie sociale et familiale : 11 postes.

L'épreuve écrite du concours se déroulera le 1^{er} octobre 2015 à Reims et à Saint-Apollinaire.

CATÉGORIE B

FILIÈRE SPORTIVE

• Éducateur des activités physiques et sportives

Arrêté du 18 septembre 2015 portant ouverture des concours externe, interne et troisième voie d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (session 2016) du centre de gestion de la Martinique.

((NOR : INTB1522328A).

J.O., n°223, 26 septembre 2015, texte n°30.- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 15 dont 6 au titre du concours externe, 6 au titre du concours interne et 3 au titre du troisième concours.

Les préinscriptions sur internet pourront être effectuées du 23 novembre au 11 décembre 2015, la date limite de dépôt des dossiers de candidature étant fixée au 18 décembre 2015. L'épreuve écrite se déroulera le 1^{er} juin 2016 et l'épreuve orale aura lieu du 7 au 10 novembre 2016.

CATÉGORIE B

FILIÈRE TECHNIQUE

• Technicien

Arrêté du 18 septembre 2015 portant ouverture des concours externe et interne de technicien principal de 2^e classe (session 2016) par le centre de gestion de la Martinique.

(NOR : INTB1522170A).

J.O., n°223, 26 septembre 2015, texte n°29.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est fixé à 26 dont 11 au titre du concours externe et 15 au titre du concours interne.

Les préinscriptions sur internet auront lieu du 23 novembre au 11 décembre 2015, la date de dépôt des dossiers étant fixée au 18 décembre 2015.

L'épreuve écrite se déroulera le 14 avril 2016 et l'épreuve orale du 27 juin au 1^{er} juillet 2016.

► LISTES D'APTITUDE

CATÉGORIE A

FILIÈRE CULTURELLE

• Conservateur de bibliothèques

Arrêté du 9 juin 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux des bibliothèques).

(NOR : INTB1521826A).

J.O., n°219, 22 septembre 2015, texte n°21.- 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil départemental de la Seine-Maritime.

• Conservateur du patrimoine

Arrêté du 13 mai 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1521241A).

J.O., n°211, 12 septembre 2015, texte n°55.- 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil départemental de l'Eure.

Arrêté du 9 juin 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1521829A).

J.O., n°219, 22 septembre 2015, texte n°22.- 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil départemental de la Seine-Maritime. ■

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.

Durée du travail

Sapeur-pompier professionnel

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 mai 2015, M. C., req. n°13BX01286.

Dans le cadre du régime d'horaire d'équivalence, mode particulier de comptabilisation du travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels, seules peuvent constituer des heures supplémentaires ouvrant droit à un complément de rémunération, les heures de garde assurées au-delà du temps d'équi-

valence au décompte annuel (semestriel depuis le 1^{er} janvier 2014) du temps de travail fixé, dans les limites réglementaires, par le conseil d'administration du SDIS.

À défaut d'une telle fixation par le conseil d'administration, la durée équivalente au-delà de laquelle les heures de garde ouvrent droit à un complément de rémunération doit être fixée à la durée maximale réglementaire de cette durée équivalente, soit 2 400 heures (1 128 heures semestrielles depuis le 1^{er} janvier 2014).

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.

Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives

Association

Délégation de service public

Agent de droit privé

Agent de droit public

Répartition des compétences : le contenu de la relation de travail doit prévaloir.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°29, 14 septembre 2015, pp. 1656-1658.

Cette chronique publie et commente deux jugements du tribunal administratif de Lyon du 6 mai 2015, req. n°1205669 et n°1204175. Dans la première espèce, le tribunal a jugé que, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des employeurs de poursuivre les contrats de travail relève de la juridiction judiciaire dès lors que les salariés concernés n'ont pas été placés sous un régime de droit public. Dans la deuxième espèce, la juridiction s'est déclarée compétente, le recours déposé ayant pour but de faire reconnaître la qualité d'agent non titulaire de la commune de l'intéressée recrutée par une association pour exercer les fonctions de directrice d'un centre de loisirs.

Le juge considère qu'elle ne peut être regardée comme un agent public de la commune dès lors qu'aucun lien hiérarchique n'existait avec la commune, qu'elle était rémunérée par l'association qui bénéficiait, par ailleurs, de financements multiples.

Durée du travail

CJUE : le temps de déplacement domicile-clients des salariés itinérants est du temps de travail.

Liaisons sociales, 15 septembre 2015, pp. 1-2.

Dans un arrêt du 10 septembre 2015, aff. C-266/14, la Cour de justice de l'Union européenne considère les déplacements des salariés, sans lieu de travail fixe ou habituel, entre les sites du premier et du dernier client comme un temps de travail effectif. Cette décision entre en contradiction avec le droit français. ■

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.

Acte administratif

Administration / Relations avec les administrés

« Silence vaut acceptation » : un projet de décret précise des exceptions pour les collectivités territoriales.

Localtis.info, 17 septembre 2015.- 1 p.

Un projet de décret relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » concernant la fonction publique territoriale a été présenté par la secrétaire d'État à la réforme de l'État et à la simplification lors du Conseil des ministres du 16 septembre dernier. Ce projet de décret se fonde sur le II 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. Il précise deux cas dans lesquels le SVA ne peut être interprété comme une acceptation de la part de l'administration : les demandes présentées par les ayants droit ou ayants cause des agents publics territoriaux ainsi que les demandes relatives aux procédures d'accès à un emploi public territorial.

Exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation ».

Site internet du Gouvernement, 17 septembre 2015.- 1 p.

Lors du Conseil des ministres du 16 septembre dernier, la secrétaire d'État à la réforme de l'État et à la simplification a présenté un projet de décret relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » qui concerne les demandes présentées par les ayants droit ou ayants cause des agents publics territoriaux ainsi que les demandes relatives aux procédures d'accès à l'emploi territorial.

Voir Rubrique Textes, p. 43.

Administration / Relation avec les administrés

Le profil type des maisons de services au public.

Localtis.info, 30 septembre 2015.- 1 p.

Enquête nationale auprès des maisons de services au public : synthèse des résultats / Ecins ; Groupe Caisse des dépôts.

Site internet Localtis.info, septembre 2015.- 19 p.

Selon une enquête nationale menée auprès de 279 responsables et de 537 agents, les personnels des maisons de services au public ont un niveau d'études et de compétences varié, sont

en majorité des femmes (9 sur 10), à 55% des fonctionnaires territoriaux et 55 % d'entre eux exercent leurs fonctions à temps partiel. La moyenne d'âge est de 40 ans et le contact avec le public est particulièrement apprécié. Il est constaté également une réelle polyvalence des agents et des responsables.

Les publics sont, en majorité, des demandeurs d'emploi et des femmes âgés de 40 à 60 ans. Les principales demandes ont trait aux prestations sociales, à l'emploi et à la formation.

Les besoins formulés par les agents concernent principalement la formation et les échanges entre les structures.

Aide et action sociales

Établissement public de coopération intercommunale

Action sociale au bénéfice des agents des EPCI : une prochaine loi va combler un vide juridique.

Localtis.info, 9 septembre 2015.- 1 p.

La ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a annoncé dans une réponse à une question de la députée Françoise Descamps-Crosnier que le statut général de la fonction publique serait modifié afin d'énoncer explicitement le droit des agents des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre à bénéficier de prestations d'action sociale individuelles ou collectives : tickets restaurant, chèque culture, financement des vacances, aides au logement. Marylise Lebranchu souligne qu'il est envisagé de modifier la loi Lepors de 1984 « afin d'y inclure sans ambiguïté les EPCI, conformément à la volonté du gouvernement d'instituer un droit à l'action sociale pour tous les agents territoriaux ».

Assurance chômage / Convention chômage 2014

Convention d'assurance chômage : le rapporteur public du Conseil d'État demande l'annulation.

Liaisons sociales, 21 septembre 2015, p. 4.

Lors de l'audience du 14 septembre dernier, le rapporteur public du Conseil d'État a demandé l'annulation de la convention d'assurance chômage de 2014, estimant que trois de ses dispositions, dont notamment le différé d'indemnisation, étaient illégales.

La juridiction devrait rendre sa décision dans un délai de deux à trois semaines.

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

Un nouveau cadre d'emplois de cadre territorial de santé.

La Lettre de l'employeur, n°1455, 25 août 2015, pp. 6-7.

La Lettre de l'employeur, n°1456, 1^{er} septembre 2015, pp. 6-8.

Un projet de décret, soumis au CSFPT du 1^{er} juillet 2015, prévoit la création d'un nouveau cadre d'emplois de cadre de santé qui regrouperait les actuels cadres d'emplois de puéricultrice cadre de santé, de cadre de santé infirmier et technicien paramédical et comporterait trois grades.

Le projet de décret prévoit également une valorisation de l'expérience professionnelle, un avancement en trois grades, des dispositions relatives à la mobilité et précise les conditions inhérentes à la constitution initiale d'un cadre d'emplois et à l'extinction de l'ancien.

Cnil

Informatique

Formalités déclaratives auprès de la Cnil.

Liaisons sociales, 23 septembre 2015.- 4 p.

Ce dossier fait le point sur l'obligation de déclaration auprès de la Cnil des fichiers utilisés dans le cadre de la gestion du personnel.

Un tableau liste les fichiers selon leur finalité, les formalités à accomplir et les normes ou conditions de dispense à respecter.

Cotisations et contributions

Précisions administratives sur les modalités de recouvrement de la contribution patronale au financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés.

La Semaine juridique – Social, 1^{er} septembre 2015, p. 5.

Une lettre-circulaire de l'ACOSS du 31 juillet 2015 précise le champ d'application de la nouvelle contribution destinée au financement du fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés. Les employeurs publics employant du personnel de droit privé sont redevables de cette contribution.

Les rémunérations versées aux apprentis sont assujetties à cette contribution alors qu'en sont exclues, notamment, les gratifications de stage et les rémunérations versées aux agents publics des offices publics de l'habitat.

Décentralisation

Administration / Relations avec les administrés Informatique

Loi Notr : transparence et modernisation passent aussi par le numérique.

Localtis.info, 8 septembre 2015.- 3 p.

Cet article précise l'importance du numérique, présent tout au long de la loi Notr en date du 8 août dernier. Quatre thématiques

apparaissent : ouverture des données, information des citoyens, dématérialisation des actes et procédures et compétences en matière de déploiements réseaux. La région est désignée chef de file sur l'ouverture des données géographiques, à partir d'une plateforme de services numériques. La loi Notr prévoit, par ailleurs, l'obligation pour les collectivités de publier en ligne une série de documents destinés à l'information du public sachant que l'article 124 de la loi précise que les recueils des actes administratifs communaux, départementaux et régionaux devront faire l'objet d'une publication sous forme dématérialisée. De plus, plusieurs articles de la loi encadrent le numérique et la dématérialisation dans le processus de modernisation de l'action publique, donnant une valeur juridique à certaines convocations dématérialisées (conseillers municipaux et conseillers régionaux : articles 84 et 136) avant une possible généralisation à tous les échelons territoriaux. L'article 128 précise, quant à lui, la dématérialisation en matière de contrôle de légalité. L'article 102 vise à réduire la fracture numérique en renforçant les synergies entre les différentes collectivités en matière de déploiement du très haut débit. Enfin, il convient de rappeler, que la loi Notr ne se substitue pas à la loi sur le numérique dont le projet de loi devrait être rendu public mi-septembre 2015.

Droits et obligations

La carrière des agents chargés d'un mandat syndical.

Les Cahiers de la fonction publique, n°356, juin 2015, pp. 4-5.

Quatre amendements gouvernementaux, au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, relatifs aux agents chargés d'un mandat syndical ont été présentés au Conseil commun de la fonction publique le 28 mai dernier ainsi qu'aux organisations syndicales le 3 juillet 2015. Le premier amendement ajoute un article 23 *bis* à la loi du 13 juillet 1983 visant à garantir la carrière des représentants syndicaux, le second un article 8 *bis* modifiant les règles de validité des accords négociés, le troisième porte sur le congé de formation syndicale des membres des CHSCT et le dernier, modifiant l'article 53 de la loi du 12 mars 2012, vise à une représentation minimale de 40 % de chaque sexe dans les instances consultatives.

Avant-projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le SNDGCT livre ses propositions.

Lettre d'information du Syndicat national des directeurs généraux (SNDG), n°81, 18 septembre 2015.- 2 p.

Le SNDG approuve nombre de dispositions du projet mais regrette que l'obligation de réserve ne soit pas rappelée et que les dispositions permettant d'élargir les principes déontologiques à des valeurs professionnelles aient été supprimées. Il souhaite que la notion de chef de service soit précisée car elle recouvre des réalités très différentes entre les administrations de l'État et les administrations territoriales. Il lui semble aussi que la notion de conflits d'intérêts est trop floue et que les lanceurs d'alerte devraient être dotés d'un statut juridique. Le syndicat considère que les déclarations d'intérêts ou

de patrimoine pourront constituer une discrimination à l'embauche, que ces informations doivent être protégées et met en garde contre un risque de contradiction entre les avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique et la Commission de déontologie.

Enfin, il souhaite une amélioration de dispositions relatives à la protection fonctionnelle, la transmission des condamnations pénales d'un agent tout au long de sa carrière et désapprouve la suppression de la sanction d'exclusion de trois jours du premier groupe.

Les DRH territoriaux ajustent le texte « déontologie, droits et obligations » des fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 1^{er} septembre 2015.- 1 p. – 5 p.

Acteurs publics communique un courrier du 1^{er} septembre dernier dans lequel l'Association des DRH des grandes collectivités demande à la ministre de la fonction publique d'apporter des précisions au projet de loi relatif à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'association demande que le fait pour un agent de manifester ses croyances religieuses soit considéré comme un manquement à ses obligations professionnelles (art. 1^{er}), que la déclaration d'intérêts soit conservée dans le dossier de l'agent (art. 4), que le cumul avec une activité d'auto entrepreneur soit limitée dans le temps (art. 6), que les conditions de refus de la protection fonctionnelle soit précisées (art. 10) ainsi que la situation des agents logés par nécessité absolue de service faisant l'objet d'une mesure de suspension (art. 11).

L'association s'inquiète également de la suppression de l'exclusion temporaire de fonctions des sanctions disciplinaires du premier groupe et de la limitation à deux ans de la possibilité de recruter des agents non titulaires (art. 13 et 15).

Roland Peylet : « Le projet de loi sur la déontologie ouvre un pouvoir de recherche d'information à la Commission ».

Acteurspublics.com, 29 septembre 2015.- 3 p.

Dans un entretien, le Président de la Commission de déontologie de la fonction publique se déclare plutôt satisfait de la nouvelle version du projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires. Elle rend obligatoire la saisine de la Commission lors d'un passage du secteur public vers le secteur privé et lui donne un pouvoir de recherche d'information sans pour autant lui permettre une investigation sur pièce et sur place.

Le Président de la Commission se prononce contre la fusion de cette instance avec la HATVP (Haute autorité pour la transparence de la vie publique).

Durée du travail

Traitement et indemnités

La revalorisation pour tous les fonctionnaires pourrait coûter 5 milliards d'euros par an.

Acteurspublics.com, 9 septembre 2015.- 2 p.

Selon le dernier rapport de la Cour des comptes remis le 9 septembre et portant sur la masse salariale de l'État, le projet de revalorisation des carrières et des rémunérations des agents publics pourrait coûter de 4,5 à 5 milliards d'euros par an à l'horizon 2020.

Par ailleurs, la Cour des comptes propose de procéder à un état des lieux de la durée du travail dans la fonction publique et de revoir les régimes dérogatoires aux 1607 heures et relève la surrémunération du travail à temps partiel à 80 % et à 90 % qu'elle suggère de supprimer, au moins pour les nouveaux recrutés.

Fonctionnaires : la Cour des comptes sonne l'alarme.

Les Échos, 10 septembre 2015.- pp. 1 et 4.

La Cour des comptes vient de présenter, le 9 septembre dernier le chiffrage du protocole d'accord relatif à l'amélioration de carrière des fonctionnaires. Elle évalue à 4,5 milliards par an le coût d'ici à 2020 d'un projet d'accord salarial. Par ailleurs, dans son rapport sur la masse salariale de l'État, la Cour des comptes prône la suppression de postes et une hausse de travail effectif. L'État se trouve face à deux chantiers importants : trouver des économies pour réduire le déficit et moderniser la gestion de la fonction publique, ce qui est coûteux.

Fonction publique : la Cour des comptes cherche des leviers pour réduire la masse salariale.

Maireinfo, 11 septembre 2015.- 1 p.

La Cour des comptes indique que la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière doivent réduire leurs effectifs et faire respecter la réglementation relative à la durée du travail. Elle constate, en effet, que le temps de travail dans la FPT est inférieur à 1607 heures annuelles du fait d'un nombre de congés et d'autorisations d'absence supérieur à la moyenne.

Les solutions prônées par la Cour des comptes pour maîtriser la masse salariale de l'État.

Liaisons sociales, 11 septembre 2015, p. 4.

La Cour des comptes propose de réduire le nombre de primes et indemnités indexées sur le point d'indice mais aussi d'inclure le régime indemnitaire dans le calcul de la GIPA, de limiter l'indemnité de résidence aux fonctionnaires franciliens et de supprimer le supplément familial de traitement. Le rapport comprend, par ailleurs, des propositions visant à baisser le taux des promus-promouvables, à favoriser la promotion interne via le développement des examens professionnels, à supprimer l'avancement à l'ancienneté minimum et, enfin, à augmenter la durée du temps de travail.

La masse salariale de l'État peut être réduite selon la Cour des comptes, à condition que les fonctionnaires travaillent plus.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°37, 14 septembre 2015, p. 9.

Après différents constats concernant le poids de la masse salariale publique, la Cour des comptes, dans un rapport du 9 septembre 2015, préconise la réduction du nombre de primes et indemnités, l'alignement de la rémunération brute des agents à l'indice minimum de traitement en y incluant les primes et indemnités, sur le SMIC, la limitation du versement de l'indemnité de résidence aux agents travaillant en Ile-de-France, la mise en extinction du supplément familial de traitement et de la sur-rémunération du temps partiel à 80 et 90 %, la révision des pratiques concernant les avancements et le réexamen des dérogations à la durée de travail de 1607 heures.

Emploi Recrutement

Fonction publique : les secteurs qui auront le plus de postes à pourvoir d'ici 2020.

Les Cahiers de la fonction publique, n°356, juin 2015, p. 7.

D'après le site Emploipublic.fr, 1,5 million d'emplois seraient créés d'ici 2020 dont une majorité dans la fonction publique. Les métiers concernés devraient relever de la gérontologie, du social et de la santé, de la petite enfance, de l'environnement et du numérique.

Emploi fonctionnel Coopération intercommunale

DGS de communauté : la fin de l'âge d'or ?

Localtis.info, 28 septembre 2015.- 2 p.

D'une étude menée auprès de directeurs généraux des services (DGS) d'intercommunalités pour l'ADGCF (Association des directeurs généraux des communautés de France) et la Caisse des dépôts, il ressort que les DGS ont le sentiment d'être soumis à plus de pression qu'auparavant mais que leurs missions se sont multipliées et que leur rôle de conseil auprès des élus s'est renforcé. Cette fonction aurait tendance à se rapprocher de celle des DGS communaux.

Le sociologue en charge de l'étude distingue trois profils différents, cette typologie étant susceptible d'évoluer d'ici la parution de l'enquête à la fin de l'année.

Enseignement Filière animation

Rythmes scolaires : la CPNEF observe un réel effort des communes pour la formation des animateurs.

Localtis.info, 1^{er} septembre 2015.- 1 p.

La vice-présidente de la Commission paritaire nationale emploi formation de l'animation constate que les effets de la réforme des rythmes scolaires sont difficiles à évaluer, et que des difficultés de recrutement subsistent avec un « turn over » important.

La Commission fait une distinction entre les communes qui ont réorganisé le travail de leurs personnels municipaux et celles qui travaillent avec des associations dont les effectifs sont restés relativement stables.

Par ailleurs, on constate un effort de formation important et il est à noter que les résultats d'une enquête sur le travail à temps partiel dans le secteur de l'animation devraient paraître en 2016.

Filière médico-sociale

Réforme du travail social : la réflexion continue.

Actualité juridique – Droit administratif, n°28, 7 septembre 2015, p. 1569.

Le rapport de la députée M^{me} Bourguignon, remis au Premier ministre début septembre, intitulé « Reconnaître et valoriser

le travail social », présente 23 propositions d'évolution de la profession dont la réforme des diplômés et l'étude du reclassement des travailleurs sociaux en catégorie A qui passe par l'intégration de leur cursus dans le grade de licence.

Un plan d'action sera remis au Premier ministre d'ici la fin du mois d'octobre 2015.

Une mission pour décroiser les métiers de la petite enfance.

Liaisons sociales, 22 septembre 2015.- 1 p. ; 2 p.

La secrétaire d'État chargée de la famille a confié une mission relative aux métiers de la petite enfance à M^{me} Sylviane Giampino, psychologue spécialiste de ce domaine. Il s'agit de décroiser les métiers et les interventions concernant l'accueil des jeunes enfants, qu'il soit individuel ou collectif. Sur la base des conclusions de ce rapport, des propositions devraient être formulées quant à la formation des professionnels du secteur. Un lien internet donne accès à La lettre de mission remise à M^{me} Giampino.

Prévention de la perte d'autonomie : Jean-Pierre Aquino remet un plan d'action au gouvernement.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2926, 25 septembre 2015, pp. 5-6.

Dans le plan national d'action de prévention de la perte d'autonomie remis le 18 septembre 2015 figurent, notamment, le renforcement de la formation des travailleurs sociaux à l'accompagnement des personnes âgées, la diffusion de bonnes pratiques et l'expérimentation de pratiques permettant la transmission des connaissances.

Fonction publique

Face à une situation inédite, le Gouvernement prend ses responsabilités et décide d'appliquer l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » à l'ensemble de la fonction publique.

Site internet du ministère de la Décentralisation et de la fonction publique, 30 septembre 2015.- 2 p. + 2 p.

Dans un communiqué de presse, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique indique que l'accord approuvé par six organisations syndicales représentant 49 % des fonctionnaires sera appliqué.

Elle rappelle les mesures concernant les revalorisations salariales qui, en intégrant les transferts de primes, devraient représenter en 2020 des gains bruts annuels allant de 500 à 1 889 euros en début de carrière et de 1 056 à 2 111 euros en fin de carrière.

Un document de deux pages reprend de façon synthétique les principales avancées que représente cet accord.

Fonction publique : même en l'absence d'accord, les dispositions négociées s'appliqueront.

Localtis.info, 1^{er} octobre 2015.- 1 p.

Lors d'une conférence de presse, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a rappelé que la notion « d'accord majoritaire » n'avait pas de force juridique et que

le statut des fonctionnaires pouvait être modifié de façon unilatérale par l'État.

Elle a précisé que seules les organisations syndicales signataires seraient présentes dans le comité de suivi de l'accord. Le principal point de désaccord a porté sur l'harmonisation des déroulements de carrière, les avancements d'échelon pouvant se faire selon une durée maximale ou minimale dans la fonction publique territoriale alors qu'ils se font à un rythme unique dans la fonction publique d'État.

Formation

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

L'augmentation de la durée de formation initiale des lauréats de concours des catégories A et B (avis favorable du CSFPT).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1458, 15 septembre 2015, pp. 6-7.

Un projet de texte, examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 1^{er} juillet dernier, prévoit de fixer la formation d'intégration des agents de catégories A et B à 10 jours. Un autre projet modifie les conditions d'accès et d'avancement pour certains grades et emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

Ile-de-France

Coopération intercommunale

Etablissement public

Impact de la création du Grand Paris sur les agents.

Acteurspublics.com, 14 septembre 2015.- 13 p.

Acteurs publics publie un rapport de la mission de préfiguration du Grand Paris, qui reste un document de travail, en date du 25 août 2015, précisant les effets de la mise en place de la métropole et des établissements publics territoriaux sur nombre d'agents de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de la Petite couronne.

Suite à la parution de la loi « Notre » le 6 août 2015, le transfert des agents concernés sera effectué entre 2016 et 2018 selon les compétences transférées et, ce, auprès de douze employeurs, soit la MGP (métropole du grand Paris) et les onze EPT (établissements publics territoriaux). La MGP, qui sera créée au 1^{er} janvier 2016, exercera les compétences relatives à l'aménagement, à la politique de l'habitat, au développement et à l'aménagement économique, social, culturel ainsi qu'à la protection et à la mise en valeur de l'environnement et de la politique du cadre de vie. Les onze EPT seront issus de la transformation de trois EPCI existant correspondant au périmètre prévu par la loi et de la création de huit EPT issus de la fusion d'EPCI ou du regroupement de communes « isolées ».

Les conditions de statut, d'emploi et de rémunération seront maintenues et les agents occupant des emplois fonctionnels prolongés dans leurs fonctions dans certaines conditions. Une période transitoire entre le 1^{er} janvier 2016 et l'adoption de délibérations au cours du second semestre 2016 ainsi que l'organisation d'élections professionnelles nécessitera un dialogue social permettant de préserver la représentation

syndicale et le maintien des agents sur leurs fonctions et lieux d'activités. Il est à préciser que les modes de transfert varieront selon la collectivité ou l'établissement d'origine et amèneront des analyses préalables ainsi qu'un calendrier de transfert progressif. 7 000 agents sont concernés par les transferts dont 4 000 travaillent dans les trois EPCI au périmètre adéquat.

Enfin, la MGP et les EPT devront mettre en place leurs gestions des ressources humaines respectives et décider de leur affiliation au centre de gestion, sachant que la MGP sera obligatoirement affiliée du fait de son effectif inférieur à 350 agents.

Indemnité de mobilité

FPT : une nouvelle indemnité est attribuée aux agents contraints à la mobilité.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2922, 28 août 2015, pp. 43-44.

Les décrets n°2015-933 et n°2015-934 du 30 juillet 2015 ont fixé les conditions de versement de l'indemnité de mobilité pour les agents de la fonction publique territoriale contraints de changer géographiquement de lieu de travail.

Les plafonds de l'indemnité en fonction de la distance et de la situation de l'agent sont indiqués sous forme de tableau.

Informatique

Conditions de travail

Santé

Transformation numérique et vie au travail : les propositions du rapport Mettling.

Liaisons sociales, 11 septembre 2015, p.1-2.

Parmi les principales mesures du rapport remis à la ministre du Travail, le 15 septembre dernier par Bruno Mettling, DRH d'Orange, figurent, notamment, l'institution d'un droit et d'un devoir à la déconnexion et un meilleur encadrement du télétravail. Ce droit à la déconnexion est, selon l'auteur du rapport, une coresponsabilité du salarié et de l'employeur et devrait être mis en place de manière concertée avec les représentants du personnel, par le biais d'une charte par exemple. Quant au télétravail, le rapport met en avant les risques qui en découlent : isolement du télétravailleur, ou encore délitement du collectif de travail. Il est donc préconisé que les entreprises s'inspirent d'une liste de bonnes pratiques telles l'instauration de jours de présence obligatoires et réguliers sur le lieu de travail et la fixation de plages de disponibilité à distance du manager. Par ailleurs, les entreprises devront clarifier la notion d'accident du travail dans le cadre du télétravail. Enfin, le sujet du numérique sera à l'ordre du jour de la conférence sociale le 19 octobre prochain.

Travail : vers un « droit à la déconnexion ».

Le Monde, 16 septembre 2015, p. 10.

Les Échos, 16 septembre 2015, p. 5.

Un rapport sur les effets sociaux du numérique vient d'être rendu à la ministre du travail, le 15 septembre dernier. Ce rapport dresse un état des lieux sur les effets du numérique

dans les relations de travail et formule 36 préconisations, rappelant que le numérique, s'il est d'abord une opportunité pour penser différemment l'organisation du travail, peut également être porteur de risques pour la santé des salariés. Selon l'auteur de ce rapport, « *il revient à l'entreprise de former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux* ». En effet, l'utilisation d'équipements numériques du type smartphones peut conduire à « *une surcharge informationnelle et communicationnelle* », faisant intrusion dans la vie privée des salariés, engendrant du stress et posant, en creux, la question des risques psychosociaux.

Non titulaire Intermittent du spectacle

Vers un allongement de la liste des artistes du spectacle.

Liaisons sociales, 29 septembre 2015, p. 3.

Un projet de loi vise à compléter la liste des personnes considérées comme artistes du spectacle et à préciser que les artistes engagés par les collectivités territoriales pour répondre à un besoin permanent sont considérées comme des agents non titulaires de la fonction publique et que ceux engagés sous contrat à durée déterminée pour une mission temporaire relèvent du code du travail.

Pension de réversion

Pour la Cour des comptes, une modernisation des pensions de réversion est désormais souhaitable.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2925, 18 septembre 2015, pp. 12-13.

Dans son rapport annuel sur la sécurité sociale, la Cour des comptes préconise une réforme de la pension de réversion avec, notamment, un alignement du taux appliqué à la fonction publique sur celui du secteur privé qui est plus élevé (50 % contre 54 %), un recul de l'âge d'ouverture du droit de deux ans ainsi que la mise en place d'une condition de ressources dans la fonction publique, dispositif qui existe déjà dans le secteur privé.

Retenues sur le traitement / Saisie-arrêt

Le RSA socle sera revalorisé de 2 %.

Liaisons sociales, 1^{er} septembre 2015, p. 4.

Un décret devrait revaloriser le revenu de solidarité active (RSA) socle de 2 % au 1^{er} septembre 2015 le portant à 513,88 euros mensuels pour une personne seule.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire

Le nombre de sapeurs-pompiers volontaires repart à la hausse.

Maireinfo, 23 septembre 2015.- 1 p.

Le ministère de l'intérieur indique que les sapeurs-pompiers volontaires sont au nombre de 193 756 contre 40 834 sapeurs-pompiers professionnels. Les premiers représentent 79 % de l'ensemble des sapeurs-pompiers et assurent la moitié des interventions en milieu urbain et 80 % en milieu rural. Le recrutement de jeunes et de femmes est en augmentation. Enfin, le nombre de casernes s'élève à plus de 7 000.

Les pompiers s'insurgent (toujours) contre les fermetures de casernes.

Localtis.info, 24 septembre 2015.- 2 p. ; 3 p.

Alors que la direction générale de la sécurité civile vient de communiquer les premières tendances statistiques concernant les effectifs de sapeurs-pompiers, le président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France veut témoigner, lors du congrès des sapeurs-pompiers, du malaise ressenti par les sapeurs-pompiers volontaires. Il indique que leur emploi en gardes postées plutôt qu'en astreinte pose problème au regard du droit européen et pourrait les faire requalifier comme travailleurs.

L'Institut français de la sécurité civile constate, dans une note de septembre 2015, « une maîtrise des dépenses de personnel » entre 2011 et 2013.

Les premières tendances statistiques pour 2014 sont données en lien sur le site.

Stagiaire étudiant

Exonération fiscale des indemnités perçues dans le cadre de stages dont la convention est signée à compter du 1^{er} septembre 2015.

Liaisons sociales, 2 septembre 2015, p. 3.

L'administration fiscale précise, dans un bulletin officiel du 28 août 2015, que les indemnités versées aux stagiaires, dans le cadre des conventions signées à compter du 1^{er} septembre 2015, sont exonérées d'impôt sur le revenu à hauteur du Smic.

Télétravail

Le télétravail dans la fonction publique encadré par décret avant la fin de l'année.

Acteurspublics.com, 25 septembre 2015.- 2 p.

Le Conseil commun de la fonction publique vient d'adopter le projet de décret relatif au télétravail qui devrait être publié d'ici la fin de l'année.

Les agents qui le souhaitent pourront exercer certaines activités par ce biais à raison de trois jours maximum par semaine avec une prise en charge par l'employeur des coûts en matériel et logiciels adéquats.

Le comité technique et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail devront être consultés pour la mise en place du dispositif.

Décret relatif au télétravail : vote favorable du Conseil commun.

Localtis.info, 29 septembre 2015.- 1 p.

Le projet de décret relatif au télétravail dans la fonction publique a reçu un avis favorable lors de la séance du Conseil commun du 24 septembre dernier.

Par rapport à la version de juin, la nouvelle rédaction de ce texte disponible sur le site internet hospimedia prévoit que le seuil de trois jours de télétravail par semaine peut s'apprécier sur une base mensuelle et non trimestrielle. Des dérogations à ce seuil peuvent s'appliquer lorsque l'état de santé de l'agent le justifie.

Il devrait faire l'objet d'un bilan annuel.

Ce décret devrait être publié avant la fin de l'année 2015.

Travailleur handicapé

Les dépenses d'intervention du FIPHFP sont en progression pour la troisième année consécutive.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2925, 18 septembre 2015, pp. 11-12.

Le dernier rapport d'activité du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique révèle que le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique est passé de 3,74 % en 2006 à 4,90 % en 2014.

Les taux d'emploi sont de 5,97 % dans la fonction publique territoriale, 5,37 % dans la fonction publique hospitalière et 3,83 % dans la fonction publique de l'État.

Volontariat civil

Des jeunes en service civique mobilisés pour l'accueil des réfugiés.

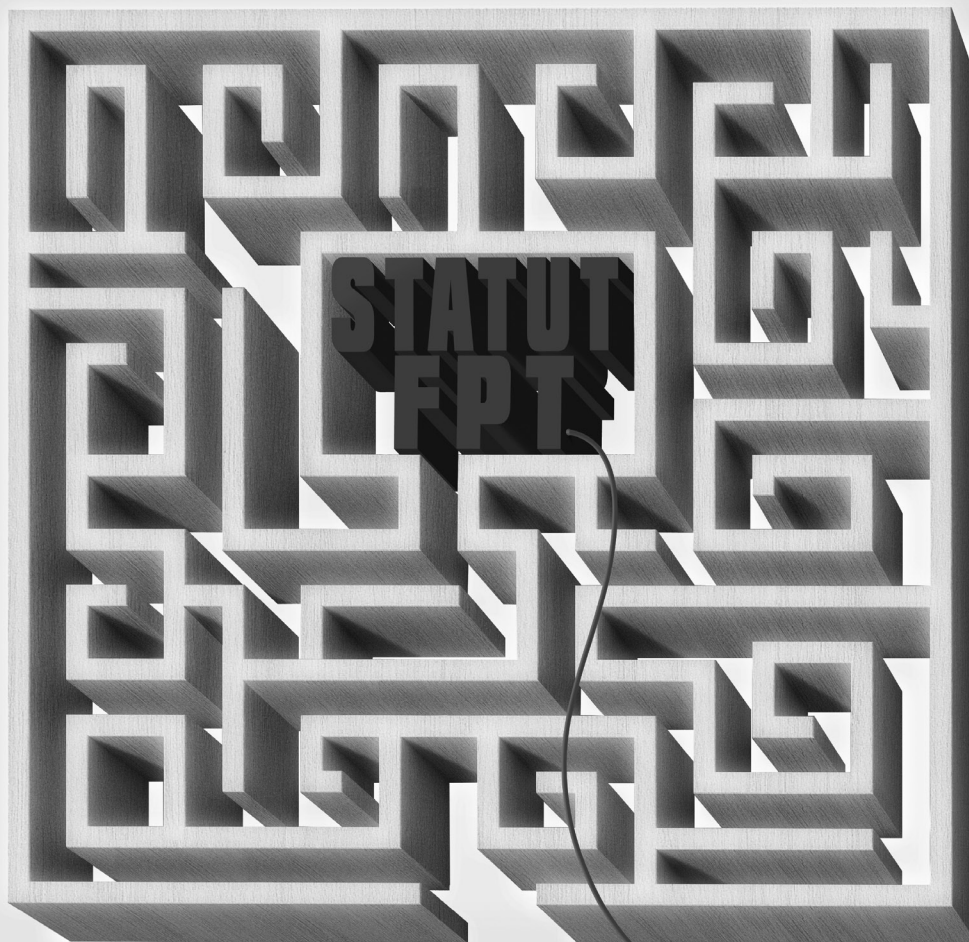
Localtis.info, 21 septembre 2015.- 2 p.

Guide pratique pour l'accueil de volontaires.

Site internet du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, septembre 2015.- 24 p.

Un appel lancé par le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports vise à développer l'accueil des jeunes volontaires, notamment dans les collectivités territoriales, afin de contribuer à l'accueil et à l'intégration des réfugiés.

Une étude réalisée par des étudiants de l'Inet formule des propositions pour favoriser le développement du service civique dans les collectivités et un guide pratique, disponible sur le site du ministère, détaille les missions qui peuvent être confiées aux volontaires, les conditions que doivent remplir les candidats à ce service et les obligations qui incombent à l'organisme d'accueil. Enfin, des exemples de missions sont également indiqués. ■



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

CIG petite couronne



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

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 98,50 € - vol. 2 et 3 : 86,50 €



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€

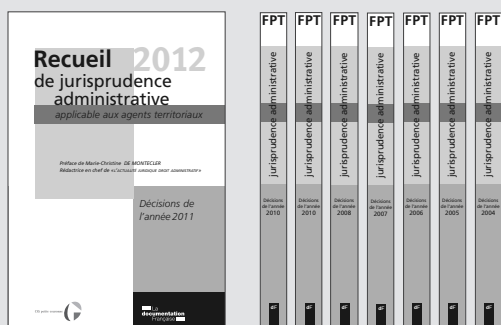


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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€



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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

En vente :

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 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- 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 €