

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

STATUT AU QUOTIDIEN

## **Protocole d'accord** relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

### **Mise en œuvre de la NBI « quartiers prioritaires »**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Logement de fonction : détermination du montant  
de la redevance**

**Refus de titularisation et information du stagiaire**

● n° 11 - novembre 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<sup>er</sup> 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 Protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations
- 12 Mise en œuvre de la NBI « quartiers prioritaires »

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 17 Logement de fonction : détermination du montant de la redevance
- 22 Refus de titularisation et information du stagiaire

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 27 Textes
- 32 Documents parlementaires
- 35 Jurisprudence
- 38 Chronique de jurisprudence
- 40 Presse et livres

## Protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

Un protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique qui pose les bases d'une réforme d'ampleur des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations a été soumis à la signature des organisations syndicales de fonctionnaires en juillet 2015.

Malgré le défaut de majorité syndicale, le Gouvernement a annoncé la mise en œuvre des diverses mesures prévues par cet accord dès 2016. Il intervient dans un contexte marqué notamment par le projet de loi relatif à la déontologie et par un rapport récent de la Cour des comptes qui identifie les enjeux et les leviers de la masse salariale publique.

**À** l'issue d'une période de négociations de plusieurs mois, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a présenté aux syndicats et aux employeurs de la fonction publique des propositions concernant les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des fonctionnaires, rassemblées au sein d'un projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique (accord dit « PPCR »). Ce dernier prévoit un plan de rénovation et de revalorisation des carrières dont la mise en œuvre affectera les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, selon un échéancier établi sur la période allant de 2016 à 2020.

Depuis la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, des règles nouvelles ont réformé le cadre de la négociation collective au sein de la fonction publique. L'article 8 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise désormais le champ et les différents

niveaux de cette négociation, les critères permettant de définir les organisations syndicales habilitées à négocier et enfin les conditions de validité d'un accord.

En principe, un accord collectif ne peut être considéré comme valide que s'il recueille une majorité syndicale. Actuellement, l'article 8 *bis* précité impose la signature « *par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié* » (1).

Il convient de rappeler que ces dispositions ne confèrent pour autant aucune valeur juridique ou contraignante aux accords éventuellement conclus. Comme le rappelle la circulaire du 22 juin 2011(2), ils n'ont pas pour effet de remettre en cause la « *situation statutaire et réglementaire* » dans laquelle sont placés les fonctionnaires, qui ne peut être définie que par la loi et le règlement(3). Il s'agit simplement d'un engagement, moral et politique, de l'autorité administrative ou territoriale à prendre les actes juridiques nécessaires à la mise en œuvre des accords valides.

Concernant le projet d'accord PPCR, dont la version finale a été remise aux syndicats le 17 juillet 2015, il n'a pas emporté la majorité syndicale requise au terme du délai imparti pour le recueil des signatures. Toutefois, le Gouvernement a annoncé le 30 septembre 2015 par voie de communiqué que le protocole d'accord serait malgré tout appliqué(4). Il estime en effet qu'il « *comporte des mesures de progrès indéniables pour la fonction publique, qu'il modernise en rendant les carrières plus attractives, en améliorant les niveaux de rémunération à l'embauche et en fin de carrière, en résorbant les inégalités entre fonctions publiques, entre les femmes et les hommes et en favorisant les mobilités* ».

(1) Pour plus de précisions, se reporter aux numéros des IAJ de juillet-août 2010 et de septembre 2011.

(2) Circulaire du 22 juin 2011 du ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État relative à la négociation dans la fonction publique.

On signalera par ailleurs que les élus du collège des employeurs territoriaux du CSFPT ont approuvé, sous certaines réserves, le projet d'accord(5).

Pour le Gouvernement, il s'agit d'une nouvelle étape visant à conforter et moderniser le statut général des fonctionnaires, trente ans après sa création. Les mesures annoncées doivent également permettre de maintenir l'attractivité de la fonction publique, par le biais d'une reconnaissance des qualifications et la garantie de carrières plus valorisantes.

Le protocole est par conséquent articulé autour des deux axes suivants :

– renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique,

– améliorer la politique de rémunération de la fonction publique.

Les propositions formulées dans le cadre du protocole d'accord pourraient ainsi se traduire par une réforme d'envergure des carrières et des rémunérations des fonctionnaires des trois catégories hiérarchiques, avec la volonté d'aboutir à une harmonisation de celles-ci dans les différents versants de la fonction publique (qui pourrait d'ailleurs, notamment, emporter le passage à une cadence unique pour l'avancement d'échelon). De nouvelles garanties statutaires pourraient également voir le jour, puisque parmi les propositions avancées figure le droit à dérouler une carrière sur au moins deux grades.

Les derniers constats établis par les divers acteurs de la fonction publique (notamment celui d'une architecture statutaire aujourd'hui déséquilibrée) concluent en effet de manière unanime à la nécessité d'une refonte globale des grilles, alors que les mesures prises ces dernières années ont plutôt consisté en des revalo-

(3) Article 4 de loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(4) Communiqué de presse de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique du 30 septembre 2011 publié sur le site internet du ministère.

On signalera en outre que les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire pourraient être modifiées à l'occasion du projet de loi relatif à la déontologie, et aux droits et obligations des fonctionnaires. À l'avenir,

risations catégorielles. Pour mémoire, la dernière en date, mise en œuvre en 2014 et 2015, a permis une revalorisation du traitement des fonctionnaires de la catégorie C, et également des traitements les plus faibles de la catégorie B.

Certaines mesures annoncées dans le protocole d'accord pourraient être mises en œuvre très prochainement, notamment par le biais de la loi de finances et de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le présent dossier se propose de présenter les principales mesures prévues dans le cadre de l'accord PPCR, réunies autour des grandes thématiques que sont le recrutement, la carrière et la rémunération. Il évoquera également en parallèle un récent rapport de la Cour des comptes relatif à la masse salariale de l'État, qui formule un certain nombre de remarques et de propositions concernant également les agents territoriaux(6).

## Le recrutement

Selon les termes du protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique, les principes qui gouvernent le recrutement des fonctionnaires devraient être renforcés. Les adaptations qui seront apportées à cette procédure devront garantir « *l'apport des qualifications et compétences nécessaires au bon fonctionnement du service public* » et répondre à des objectifs de transparence et de diversité.

Le recrutement dans la fonction publique est en effet régi par deux principes fondamentaux : l'impartialité et l'égalité

seuls seraient pris en compte les suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales « *habilitées à négocier* », c'est-à-dire celles disposant d'au moins un siège dans l'organisme de consultation concerné.

(5) Voir le communiqué de presse du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 28 septembre 2015.

(6) Rapport de la Cour des comptes rendu public le 9 septembre 2015 intitulé « *La masse salariale de l'État, enjeux et leviers* ».

d'accès aux emplois publics. Le statut général a traduit ces impératifs en érigeant le concours comme voie de droit commun pour l'accès à la qualité fonctionnaire (7). Plusieurs pistes d'évolution sont avancées sur ce sujet.

Le développement du recours aux concours sur titres au sein des corps et cadres d'emplois relevant de professions dites « réglementées » est ainsi envisagé. Pour rappel, on distingue trois modalités possibles :

- le concours externe, en principe ouvert aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études (8),
- le concours interne, réservé aux agents publics remplissant certaines conditions d'ancienneté de service,
- et enfin le « troisième concours », pour les candidats justifiant notamment de l'exercice de certaines activités ou de mandats pendant une durée déterminée.

La sélection opérée par le concours peut en outre reposer soit sur des épreuves, soit sur des conditions de titres, soit sur des titres complétés d'épreuves. Les concours sont organisés sur titres lorsque les emplois auxquels le concours donne accès nécessitent une expérience ou une formation préalable. Dans la FPT, les concours sur titres comportent actuellement, en sus de l'examen des titres et des diplômes, une ou plusieurs épreuves (9). En effet, la loi du 19 février 2007 (10) a rendu obligatoire l'organisation d'une ou plusieurs épreuves dans les concours sur titres, alors qu'il ne s'agissait auparavant que d'une faculté.

La deuxième proposition concernant les concours a trait à la rénovation des épreuves. Le protocole d'accord précise en effet que celle-ci devra être poursuivie

pour mieux adapter les épreuves des concours au niveau des qualifications et des compétences attendues et davantage tenir compte des aptitudes et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis au recrutement. On rappellera que la démarche initiée depuis quelques années a notamment consisté en une professionnalisation, et dans certains cas un allègement, des épreuves.

Le protocole d'accord mentionne en outre les listes d'aptitude de la fonction publique territoriale, rappelant les difficultés rencontrées par les « reçus-collés », c'est-à-dire les lauréats inscrits sur liste d'aptitude après concours qui n'ont pas obtenu leur nomination avant le terme de la durée d'inscription sur cette liste. Le CSFPT avait déjà signalé par le passé qu'un tel phénomène pouvait notamment nuire à l'attractivité de cette fonction publique (11).

Dans la FPT en effet, l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. Aux termes de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude pour une durée initiale d'une année. Cette inscription est renouvelable deux fois, sur demande expresse. Ils disposent donc d'un délai total de trois ans pour postuler auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements et obtenir leur nomination dans le cadre d'emplois visé. Le décompte de cette période de trois ans peut dans certains cas être suspendu (par exemple, en cas de congé parental) (12). Au terme du délai d'inscription, les lauréats qui n'ont pas été nommés stagiaires sont rayés de la liste d'aptitude, perdant ainsi le bénéfice du concours.

Cette situation pourrait prochainement faire l'objet d'une évolution. En effet, le projet de loi relatif à la déontologie et

aux droits et obligations des fonctionnaires, actuellement examiné par le Parlement, pourrait porter à quatre ans la durée d'inscription sur liste d'aptitude. L'amendement déposé en ce sens rappelle qu'on dénombre chaque année 10 % de « reçus-collés » parmi les lauréats des concours de la fonction publique territoriale et que cette situation représente un coût non négligeable (correspondant notamment à la formation dont ont bénéficié les lauréats et à l'organisation des concours) (13).

Les nouvelles dispositions pourraient en outre retenir une durée initiale d'inscription de deux ans – au lieu d'une année aujourd'hui – et prévoir que les périodes correspondant à l'accomplissement de missions de remplacement en qualité d'agent non titulaire suspendent le décompte de la durée d'inscription. La personne recrutée pour assurer un remplacement temporaire sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 bénéficierait d'une suspension du décompte si elle est inscrite sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi occupé.

S'agissant du recrutement sans concours en catégorie C, le protocole d'accord prévoit une harmonisation des procédures applicables dans les trois versants de la fonction publique. Les modifications à venir devront permettre de mieux encadrer et de rendre plus transparents ces recrutements. L'accord PPCR rappelle que ce dispositif favorise l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi.

Dans la FPT, l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'il peut être dérogé au principe du recrutement après concours notamment pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (c'est-à-dire

(7) Article 16 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(8) Il peut y être dérogé notamment lorsque les qualifications des candidats ont été jugées équivalentes.

(9) Article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(10) Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale (article 31).

(11) Voir son rapport « *Concours et examens professionnels de la FPT : bilan et perspectives* » de 2010.

(12) On rappellera en outre que la période de trois ans est prolongée si aucun concours n'a été organisé dans ce délai. Dans ce cas, le bénéfice de l'inscription est maintenu jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

(13) Amendement parlementaire n°CL91 proposant la modification de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, adopté en 1<sup>re</sup> lecture du projet de loi relatif à la déontologie par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015.

l'échelle 3), « *le cas échéant selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers* ».

La procédure de recrutement sans concours des fonctionnaires de catégorie C devrait également être modifiée par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Le Gouvernement a en effet introduit dans le projet de texte soumis au Parlement un article visant à harmoniser les dispositions applicables dans les trois fonctions publiques. Les lois statutaires (14) applicables dans chaque versant pourraient prochainement prévoir que des conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seront fixées par les statuts particuliers. Comme indiqué plus haut, cette possibilité est déjà prévue par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, ce qui n'est pas le cas dans les autres fonctions publiques. À l'avenir, de telles conditions devraient être nécessairement précisées dans les statuts particuliers. Le projet du Gouvernement vise à introduire à terme l'obligation de constituer un comité de sélection, comprenant une personnalité « extérieure » à l'employeur, pour ce type de recrutements.

On signalera enfin que les procédures de recrutement devraient faire l'objet

d'une évaluation conduite en lien avec le Conseil commun de la fonction publique.

## La carrière et les parcours professionnels

L'accord relatif à l'avenir de la fonction publique réaffirme le principe d'une fonction publique de carrière. Il rappelle en outre que la qualité du service public va de pair avec le niveau de compétences et de qualifications des fonctionnaires qui le mettent en œuvre. Il précise que pour conserver son attractivité, la fonction publique doit notamment offrir aux agents des parcours de carrière diversifiés et valorisants ainsi qu'une formation initiale et continue adaptée. Il est donc proposé de renforcer l'unité de la fonction publique, en harmonisant le déroulement des carrières et en favorisant les mobilités.

Concernant le déroulement des carrières, le protocole d'accord pointe la disparité des situations selon le versant de la fonction publique.

Pour des corps et cadres d'emplois comportant des missions et sujétions

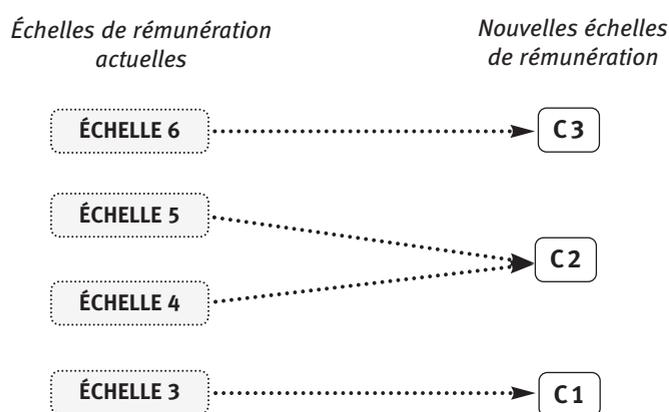
similaires, un niveau de qualification et de responsabilité équivalents, les fonctionnaires ne bénéficient pas tous du même déroulement de carrière. Les règles applicables en matière d'avancement ne sont effectivement pas les mêmes, à commencer par l'avancement de grade. Le protocole d'accord mentionne ainsi le taux de promotion, qui permet de déterminer le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce corps ou de ce cadre d'emplois. Ce taux est fixé par arrêté ministériel dans les fonctions publiques de l'État et hospitalière, et par délibération de la collectivité dans la fonction publique territoriale.

Le Gouvernement a donc indiqué au sein de l'accord PPCR qu'un nouveau principe statutaire serait introduit pour garantir à chaque fonctionnaire un déroulement de carrière sur au moins deux grades. Ce principe devra être mis en œuvre dans toutes les catégories hiérarchiques et servir à l'avenir à la fixation des taux d'avancement.

On signalera que l'idée initialement avancée de définir les ratios de promotion au sein des décrets statutaires avait finalement été abandonnée lors des négociations. Les taux de promotion devraient donc continuer à être définis au niveau de chaque collectivité ou établissement pour la FPT.

L'accord PPCR prévoit en outre une restructuration de la catégorie C. En effet, la carrière des fonctionnaires relevant de cette catégorie pourrait après réforme s'articuler sur trois grades, après fusion des échelles 4 et 5 de rémunération. L'objectif avancé est de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours pourront y parvenir avec une seule mesure d'avancement de grade. Cette restructuration devrait s'accompagner d'une revalorisation indiciaire mise en œuvre à compter de 2017 (voir plus loin les mesures relatives à la rémunération).

### La restructuration de la carrière des fonctionnaires de catégorie C



(14) Le recrutement sans concours est prévu par l'article 22 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pour la FPE et par l'article 32 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 pour la FPH. Dans la FPT, bien que l'article 38 de la loi du

26 janvier 1984 envisage la possibilité de prévoir des conditions d'aptitude, aucun statut particulier ne fixe actuellement de telles conditions.

Le protocole d'accord présente en annexe la nouvelle structure des corps et cadres d'emplois types de la filière administrative, c'est-à-dire celle des adjoints administratifs pour la catégorie C (voir le schéma page précédente). Les autres corps et cadres d'emplois de catégorie C bénéficieront eux aussi d'une revalorisation indiciaire.

On indiquera en outre qu'une restructuration et une revalorisation des grilles applicables aux agents de maîtrise est annoncée.

Les conditions d'avancement de grade devront également être harmonisées et, notamment, ne plus conduire à des distinctions selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique.

L'harmonisation entre les fonctions publiques devrait également concerner les rythmes de carrière. Le protocole d'accord précise que ceci devrait conduire à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon, ce qui constituerait une nouveauté pour la fonction publique territoriale (comme d'ailleurs pour la FPH). Actuellement en effet, l'article 78 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'avancement peut avoir lieu selon deux modalités : à l'ancienneté maximale ou à l'ancienneté minimale. L'autorité territoriale peut accorder l'avancement à la durée minimale lorsque la valeur professionnelle du fonctionnaire le justifie ou, ainsi que l'a établi la jurisprudence, selon une ancienneté intermédiaire. L'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est quant à lui accordé de plein droit.

Le récent rapport de la Cour des comptes relatif à la masse salariale publique confirme la nécessité d'une rénovation des grilles salariales et des parcours professionnels. Il note que les propo-

sitions formulées par le Gouvernement dans le cadre de l'accord PPCR vont dans ce sens, notamment celles consistant en un allongement des carrières, mais estime qu'elles ne sont pas suffisantes. La Cour préconise pour sa part de rendre « moins automatiques » les avancements et promotions et d'adapter les fins de carrières à des départs en retraite plus tardifs. Elle pointe plus particulièrement la situation de la fonction publique territoriale où, selon elle, l'avancement à l'ancienneté minimale est systématique dans de nombreuses collectivités.

Par ailleurs, s'agissant de la valeur professionnelle des fonctionnaires, l'accord PPCR propose une rénovation des modalités de son appréciation, là encore dans le souci d'une harmonisation, après réalisation d'un bilan du dispositif de l'entretien professionnel.

Concernant les parcours professionnels, le protocole d'accord prévoit des mesures visant à faciliter les mobilités pour renforcer l'unité de la fonction publique. Il relève à ce sujet que les mobilités entre les trois versants sont encore difficiles

en raison de l'existence de disparités entre les fonctions publiques et de la complexité des procédures. Il s'agit donc d'introduire des règles simplifiées et harmonisées permettant de dérouler des parcours professionnels plus diversifiés.

Il est ainsi envisagé de créer des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emplois, lorsqu'une identité des missions aura pu être identifiée, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique. Les fonctionnaires relevant des corps et cadres d'emplois concernés pourront alors bénéficier d'une architecture statutaire, de grilles indiciaires et de références indemnitaires communes. La mise en œuvre des réformes aurait lieu à une date unique.

Les fonctionnaires relevant de ces dispositions communes bénéficieraient de règles facilitant leur mobilité.

Plus généralement, les règles relatives à la mobilité doivent faire l'objet d'une simplification, notamment en matière de détachement (15). Le protocole d'accord souligne en outre l'importance de

### Le rapport de la Cour des comptes relatif à la masse salariale publique

La Cour des comptes indique dans son rapport que les propositions formulées par le Gouvernement au sein de l'accord relatif à l'avenir de la fonction publique vont dans le sens d'une rénovation des grilles salariales et des parcours professionnels qu'elle juge nécessaire. Elle préconise de la même manière une gestion plus stricte des déroulements de carrières et un réexamen de l'indemnité de résidence.

Toutefois, elle considère que les mesures d'économies envisagées en contrepartie de la refonte des grilles et le léger allongement des carrières prévu ne compenseront que partiellement le coût de la réforme. Elle identifie en conséquence d'autres leviers de maîtrise de la masse salariale, qui sont notamment les suivants :

#### ► concernant les rémunérations :

Prendre en compte le régime indemnitaire pour l'alignement du montant de la rémunération minimale sur celui du SMIC

Réduire le nombre de primes et indemnités indexées sur la valeur du point d'indice

Inclure dans la base de calcul de la GIPA les primes et indemnités récurrentes

Mettre progressivement en extinction le supplément familial de traitement

#### ► concernant la durée du travail :

Réexaminer les régimes de temps de travail dérogatoires à la durée légale de travail de 1 607 heures

Mettre en extinction le dispositif de sur-rémunération du temps partiel à 80 % et à 90 %

(15) Le Gouvernement a indiqué au sein du protocole d'accord PPCR que des axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des commissions administratives paritaires (CAP) seront discutés avec les organisations syndicales membres du CCFP, dans le cadre du chantier de l'agenda social sur la qualité du dialogue social.

véritables passerelles entre les différents versants de la fonction publique, qui nécessitent une adaptation du statut. Le protocole d'accord propose en ce sens le développement des démarches de mutualisation. Il pourrait s'agir de l'organisation de concours uniques ou communs et de la mise en place de formations initiales et/ou continues communes.

La Cour des comptes a elle-même relevé dans son rapport la faible mobilité entre les trois fonctions publiques. Elle considère que la mobilité entre l'État et les collectivités territoriales et les établissements publics, notamment, est entravée par les écarts de taux de cotisation employeur aux régimes de retraite. À ce sujet, la Cour suggère un rapprochement des différents régimes de retraite de la fonction publique et indique que la question sera étudiée lors d'un prochain rapport prévu en 2016.

## La rémunération

L'accord relatif à l'avenir de la fonction publique annonce enfin une réforme de la politique de rémunération, afin d'améliorer l'attractivité de la fonction publique et de valoriser les parcours professionnels. Il indique en outre qu'une démarche de simplification de la rémunération indiciaire sera initiée, afin d'examiner la perspective d'une suppression des références aux indices bruts (IB) au profit d'une référence aux seuls indices majorés (IM).

Le constat dressé en matière de rémunération est celui d'un système qui n'a cessé de se complexifier au cours des vingt dernières années, sans pour autant faire l'objet d'une réforme profonde. L'évolution des grilles indiciaires a conduit à une réduction des écarts entre

les catégories hiérarchiques et n'a pas permis d'adapter les déroulements de carrière à la durée effective de la vie professionnelle.

La Cour des comptes a également pointé ce décalage entre les durées de carrière et le recul de l'âge de la retraite dans son rapport relatif à la masse salariale publique. Elle souligne en particulier un phénomène de plafonnement, bien avant l'âge de la retraite, pour les agents de la catégorie A. Concernant le resserrement des grilles, elle note un fort tassement de l'échelle des rémunérations dans le bas des grilles, sous l'effet conjugué des relèvements du minimum de traitement dans la fonction publique et des mesures de revalorisation des bas salaires. Le rapport relève ainsi que de 2002 à 2012, l'écart entre le bas de la grille de la catégorie C et celui de la catégorie A est passé de 87 à 47 points d'indice majoré.

On pourra mentionner qu'actuellement, dans la fonction publique territoriale, un écart de 28 points d'indice majoré sépare l'échelon d'entrée dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs de celui des attachés territoriaux (16).

La Cour des comptes constate les effets négatifs de ce phénomène de « tassement » des grilles :

- les rémunérations indiciaires des agents recrutés sur la base du traitement minimal n'augmentent quasiment pas au début de leur carrière. On peut relever l'exemple de l'échelle 3 de rémunération dans laquelle, du 1<sup>er</sup> au 6<sup>e</sup> échelon, un avancement d'échelon ne fait gagner qu'un point d'indice majoré. Ainsi, la différence de traitement entre le 1<sup>er</sup> et le 6<sup>e</sup> échelon est égale à 23,15 euros par mois seulement ;
- l'attractivité des postes de catégorie A et B risque de diminuer.

La situation a cependant pu être compensée par l'augmentation de la rémunération indemnitaire. Le protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique considère d'ailleurs que les régimes indemnitaires ont pris une place trop importante (17) et qu'ils sont marqués par une trop grande complexité, un manque de lisibilité et de transparence.

Pour compléter ce panorama de la rémunération de la fonction publique, il convient aussi de rappeler que la valeur du point d'indice, qui sert de base au calcul du traitement des fonctionnaires, est gelée depuis 2010. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a quant à elle été mise en œuvre à partir de 2008 (18) pour compenser la perte de pouvoir d'achat lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite que l'inflation, sur une période de référence de quatre ans.

### L'indemnité de résidence

Le protocole d'accord PPCR indique que les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires seront rénovés. Ainsi, s'agissant de l'indemnité de résidence, un réexamen du dispositif devrait être entrepris pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie. Les droits des agents déjà en fonctions devraient être garantis. Un groupe de travail doit être constitué au niveau du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) pour étudier les modalités d'une telle réforme.

La Cour des comptes a elle-même conclu, dans son rapport relatif à la masse salariale publique de 2015, à la nécessité de rénover l'indemnité de résidence. Elle suggère d'en limiter le bénéfice aux fonctionnaires travaillant en Ile-de-France. Le montant perçu par les autres bénéficiaires serait gelé à son niveau actuel et l'indemnité supprimée pour les nouveaux agents.

(16) En effet, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le 1<sup>er</sup> échelon du grade d'attaché territorial correspond à l'indice brut 379 (indice majoré 349), tandis que le 1<sup>er</sup> échelon du grade d'adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe correspond à l'IB 340 (IM 321).

(17) Pour illustration, le rapport de la Cour des comptes indique que le régime indemnitaire représente en moyenne 18,6 % de la rémunération brute des titulaires de la FPT (données issues d'un rapport d'octobre 2013 relatif aux finances publiques locales).

(18) Elle a succédé aux dispositifs antérieurs voisins de la « bonification indemnitaire » et de l'« indemnité exceptionnelle de sommet de grade », respectivement institués en 2006 et 2005.

Les négociations conduites dans le cadre de l'accord PPCR ont donc conclu à la nécessité de réformer la politique de rémunération, en ciblant plus particulièrement sa composante indiciaire. Le premier axe de cette réforme consistera en une harmonisation des rythmes de carrière dans la fonction publique, dont les modalités ont été évoquées plus haut.

Le second concernera plus précisément les grilles indiciaires et devrait se traduire par deux séries de mesures.

Il s'agira d'une part d'une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des trois catégories hiérarchiques, afin de restaurer des écarts significatifs de rémunération entre elles.

Un accent particulier sera porté sur les traitements de début et de fin de carrière : il se concrétisera par un relèvement progressif des bornes indiciaires.

D'autre part, un « rééquilibrage » devrait être opéré au profit de la rémunération indiciaire. Une première étape de transformation de primes en points d'indice

## VERSION FINALE DES GRILLES prévue par l'accord

### Catégorie A - type

2019

Attaché hors classe			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
éch. spécial	HEA	–	–
6 <sup>e</sup>	1 027	830	3 ans
5 <sup>e</sup>	995	806	3 ans
4 <sup>e</sup>	946	768	2 ans 6 mois
3 <sup>e</sup>	896	730	2 ans
2 <sup>e</sup>	850	695	2 ans
1 <sup>er</sup>	797	655	2 ans

2020

Directeur des services			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
14 <sup>e</sup>	1 020	*	–
13 <sup>e</sup>	985	798	2 ans
12 <sup>e</sup>	944	766	2 ans
11 <sup>e</sup>	901	734	2 ans
10 <sup>e</sup>	869	710	2 ans
9 <sup>e</sup>	837	685	2 ans
8 <sup>e</sup>	798	656	2 ans
7 <sup>e</sup>	746	616	2 ans
6 <sup>e</sup>	702	583	2 ans
5 <sup>e</sup>	659	550	2 ans
4 <sup>e</sup>	625	524	2 ans
3 <sup>e</sup>	582	492	2 ans
2 <sup>e</sup>	567	480	1 an
1 <sup>er</sup>	547	465	1 an

2020

Attaché principal			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
10 <sup>e</sup>	1 015	821	–
9 <sup>e</sup>	995	806	3 ans
8 <sup>e</sup>	946	768	3 ans
7 <sup>e</sup>	896	730	2 ans 6 mois
6 <sup>e</sup>	843	690	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup>	791	650	2 ans
4 <sup>e</sup>	732	605	2 ans
3 <sup>e</sup>	693	575	2 ans
2 <sup>e</sup>	639	535	2 ans
1 <sup>er</sup>	593	500	2 ans

2019

Attaché			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
11 <sup>e</sup>	821	673	–
10 <sup>e</sup>	778	640	4 ans
9 <sup>e</sup>	732	605	3 ans
8 <sup>e</sup>	693	575	3 ans
7 <sup>e</sup>	653	545	3 ans
6 <sup>e</sup>	611	513	3 ans
5 <sup>e</sup>	567	480	2 ans 6 mois
4 <sup>e</sup>	525	450	2 ans
3 <sup>e</sup>	499	430	2 ans
2 <sup>e</sup>	469	410	2 ans
1 <sup>er</sup>	444	390	1 an 6 mois

\* Le décret n°82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ne prévoit pas à ce jour de correspondance pour l'indice brut 1 020.

## Catégorie B

2018

3 <sup>e</sup> grade			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
11 <sup>e</sup>	707	587	–
10 <sup>e</sup>	684	569	3 ans
9 <sup>e</sup>	660	551	3 ans
8 <sup>e</sup>	638	534	3 ans
7 <sup>e</sup>	604	508	3 ans
6 <sup>e</sup>	573	484	3 ans
5 <sup>e</sup>	547	465	2 ans
4 <sup>e</sup>	513	441	2 ans
3 <sup>e</sup>	484	419	2 ans
2 <sup>e</sup>	461	404	2 ans
1 <sup>er</sup>	446	392	1 an

2 <sup>e</sup> grade			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
13 <sup>e</sup>	638	534	–
12 <sup>e</sup>	599	504	4 ans
11 <sup>e</sup>	567	480	3 ans
10 <sup>e</sup>	542	461	3 ans
9 <sup>e</sup>	528	452	3 ans
8 <sup>e</sup>	506	436	3 ans
7 <sup>e</sup>	480	416	2 ans
6 <sup>e</sup>	458	401	2 ans
5 <sup>e</sup>	444	390	2 ans
4 <sup>e</sup>	429	379	2 ans
3 <sup>e</sup>	415	369	2 ans
2 <sup>e</sup>	399	362	2 ans
1 <sup>er</sup>	389	356	2 ans

1 <sup>er</sup> grade			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
13 <sup>e</sup>	597	503	–
12 <sup>e</sup>	563	477	4 ans
11 <sup>e</sup>	538	457	3 ans
10 <sup>e</sup>	513	441	3 ans
9 <sup>e</sup>	500	431	3 ans
8 <sup>e</sup>	478	415	3 ans
7 <sup>e</sup>	452	396	2 ans
6 <sup>e</sup>	431	381	2 ans
5 <sup>e</sup>	415	369	2 ans
4 <sup>e</sup>	397	361	2 ans
3 <sup>e</sup>	388	355	2 ans
2 <sup>e</sup>	379	349	2 ans
1 <sup>er</sup>	372	343	2 ans

## Catégorie C

2020

3 <sup>e</sup> grade			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
10 <sup>e</sup>	558	473	–
9 <sup>e</sup>	525	450	3 ans
8 <sup>e</sup>	499	430	3 ans
7 <sup>e</sup>	478	415	3 ans
6 <sup>e</sup>	460	403	2 ans
5 <sup>e</sup>	448	393	2 ans
4 <sup>e</sup>	430	380	2 ans
3 <sup>e</sup>	412	368	2 ans
2 <sup>e</sup>	393	358	1 an
1 <sup>er</sup>	380	350	1 an

2 <sup>e</sup> grade			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
12 <sup>e</sup>	486	420	–
11 <sup>e</sup>	473	412	4 ans
10 <sup>e</sup>	461	404	3 ans
9 <sup>e</sup>	446	392	3 ans
8 <sup>e</sup>	430	380	3 ans
7 <sup>e</sup>	404	365	2 ans
6 <sup>e</sup>	387	354	2 ans
5 <sup>e</sup>	376	346	2 ans
4 <sup>e</sup>	364	338	2 ans
3 <sup>e</sup>	362	336	2 ans
2 <sup>e</sup>	359	334	2 ans
1 <sup>er</sup>	356	332	1 an

1 <sup>er</sup> grade			
Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée dans l'échelon
12 <sup>e</sup>	432	382	–
11 <sup>e</sup>	419	372	4 ans
10 <sup>e</sup>	401	363	3 ans
9 <sup>e</sup>	387	354	3 ans
8 <sup>e</sup>	378	348	3 ans
7 <sup>e</sup>	370	342	2 ans
6 <sup>e</sup>	363	337	2 ans
5 <sup>e</sup>	361	335	2 ans
4 <sup>e</sup>	358	333	2 ans
3 <sup>e</sup>	356	332	2 ans
2 <sup>e</sup>	355	331	2 ans
1 <sup>er</sup>	354	330	1 an

devrait ainsi être engagée. Le protocole d'accord indique que les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques, sans apporter plus de précisions sur les modalités de mise en œuvre de cette mesure.

De plus, les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire feront l'objet d'une compensation, étant précisé que le montant de la rémunération nette des fonctionnaires sera garanti. On précisera en effet que les taux de prélèvement sur le traitement indiciaire étant plus élevés que ceux applicables au régime indemnitaire, la transformation de primes en traitement diminue automatiquement la rémunération nette (même si ce processus devrait à l'inverse entraîner également une diminution des cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), pour un montant moindre toutefois).

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes, ou aucune prime, la transformation pourrait se traduire simplement par une augmentation du traitement indiciaire.

La volonté est de privilégier à l'avenir les revalorisations de nature indiciaire.

Les mesures annoncées seront mises en œuvre entre 2016 et 2020, d'après un calendrier du protocole d'accord présenté ci-contre. Elles seront déclinées en plusieurs étapes, qui diffèrent selon la catégorie hiérarchique. L'accord PPCR présente les conditions d'application des revalorisations pour les corps et cadres d'emplois types de la filière administrative (19). Elles seront transposées à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau dans les trois versants de la fonction publique.

S'agissant de la catégorie C, les fonctionnaires des corps et cadres d'emplois

(19) Voir l'annexe III du protocole d'accord.

(20) Grade à « accès fonctionnel » ; dans la FPT, la possibilité de création des emplois correspondants est prévue à l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

concernés bénéficieront en 2017 d'un reclassement dans la nouvelle grille et d'une revalorisation indiciaire, correspondant en fait au « transfert » d'une partie du régime indemnitaire.

Il convient en effet de rappeler que les corps et cadres d'emplois de catégorie C ne devraient à l'avenir comporter que trois grades, après la fusion des échelles 4 et 5 de rémunération (voir page 5). Une première « revalorisation » interviendra à la même date : quatre points d'indice majoré seront attribués, correspondant à la transformation de 166 euros de primes en trois points d'indice ; le 4<sup>e</sup> point compensera quant à lui l'augmentation des cotisations salariales.

Des revalorisations de portée plus limitée devraient ensuite intervenir de 2017 à 2020 pour conduire, à terme, à de nouvelles carrières en catégorie C débutant à l'indice brut 354 et culminant à l'indice brut 558 (voir l'encadré ci-dessous).

Pour les corps et cadres d'emplois de la catégorie B, les revalorisations seront échelonnées de 2016 à 2018. En 2016, la grille sera revalorisée de six points d'indice majoré, correspondant à la transformation de 277,80 euros de primes (soit cinq points d'indice majoré) ; deux vagues de revalorisation suivront, en 2017 puis 2018.

La réforme se concrétisera pour les fonctionnaires de la filière sociale par leur passage en catégorie A à compter de 2018, en reconnaissance du niveau de leurs diplômes et des missions exer-

cées. Leur grille sera ensuite revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale.

Enfin, en catégorie A, la structure des deux premiers grades du corps des attachés d'administration de l'État sera modifiée en 2017 par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades. L'attractivité des début et fin de carrière sera renforcée au moyen d'un relèvement des bornes indiciaires ; des revalorisations interviendront de 2017 à 2020. Elles intégreront la transformation de primes en points d'indice majoré comme suit :

- 166,60 euros en 2017, soit 3 points
- 222,20 euros en 2018, soit 4 points.

Le protocole d'accord indique qu'un grade répondant aux caractéristiques du grade d'attaché hors classe de l'État (20) sera créé dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

En outre, les corps et cadres d'emplois paramédicaux, tels que les infirmiers, devraient bénéficier d'une revalorisation dès 2016.

On relèvera par ailleurs que le Gouvernement s'est engagé, dans le cadre du protocole d'accord, à organiser des négociations salariales régulières dans la fonction publique. Un premier rendez-vous est programmé en février 2016 pour examiner la revalorisation du point d'indice « *au vu des indicateurs économiques* ». ■

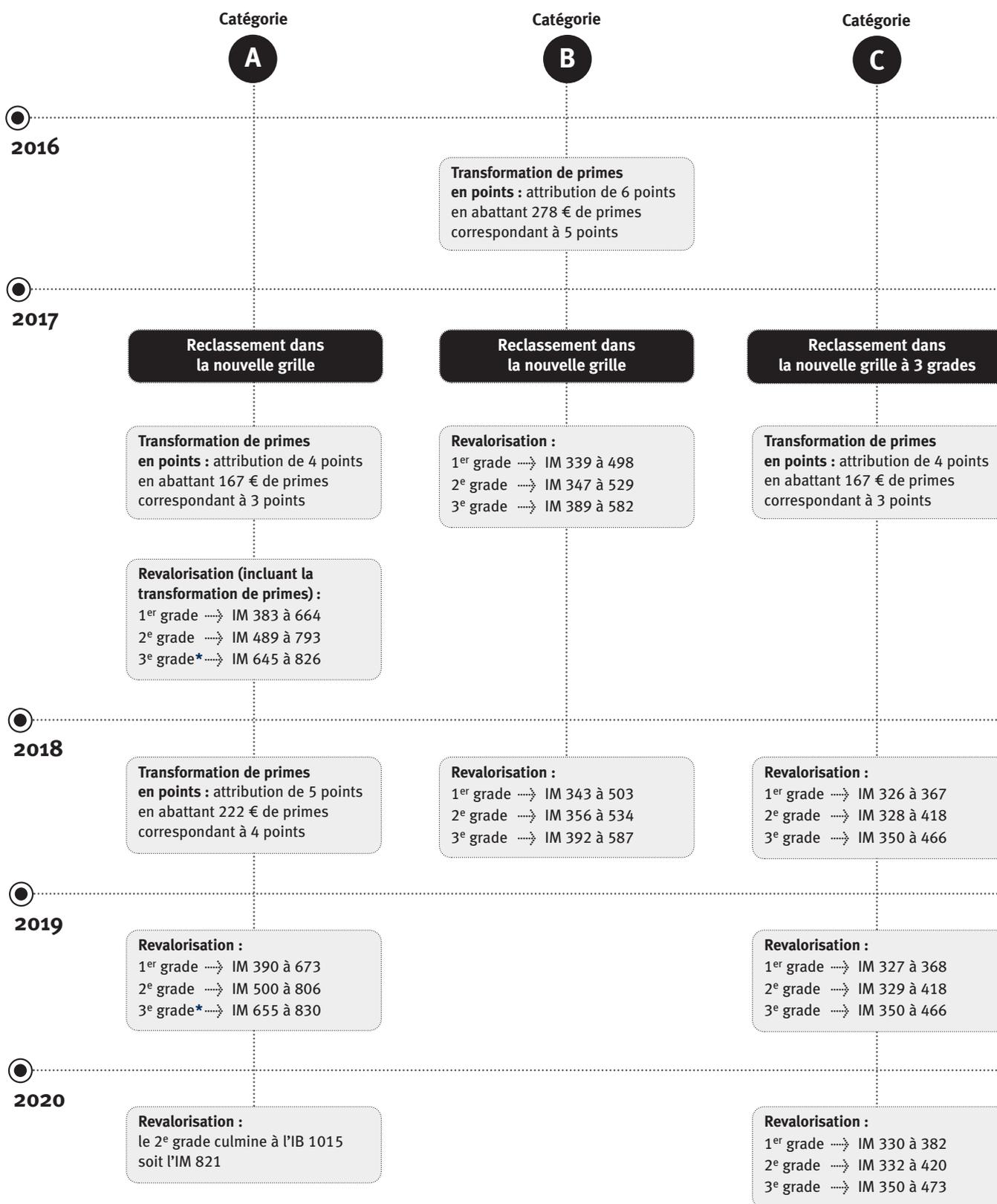
#### Le relèvement des bornes indiciaires des corps et cadres d'emplois « types »

	Bornes indiciaires actuelles	Nouvelles bornes indiciaires à l'issue de la réforme
<b>Catégorie A</b> (deux premiers grades des corps et cadres d'emplois)	IB 404 * - IB 966	IB 444 - IB 1015
<b>Catégorie B</b>	IB 348 - IB 675	IB 372 - IB 707
<b>Catégorie C</b>	IB 340 - IB 543	IB 354 - IB 558

\* Il convient de préciser que le 1<sup>er</sup> échelon du grade d'attaché territorial n'est doté que de l'indice brut 379 (indice majoré 349).

## CALENDRIER D'APPLICATION DU PROTOCOLE

Source : www.fonction-publique.gouv.fr



\* Grade d'attaché hors classe de l'État, qui n'a pour l'heure pas d'équivalent dans la FPT.

# Mise en œuvre de la NBI « quartiers prioritaires »

Le décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015 procède à la mise en conformité des textes réglementaires relatifs à la nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires territoriaux avec la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Il comporte un dispositif transitoire de maintien de la NBI au profit des fonctionnaires qui ne peuvent plus y prétendre au titre de la nouvelle réglementation.

La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a procédé à une réforme de la géographie prioritaire d'intervention qui repose désormais sur un découpage en « quartiers prioritaires de la politique de la ville » (QPPV).

Ce zonage unique vient se substituer aux différents zonages et dispositifs antérieurs, parmi lesquels les « zones urbaines sensibles » (ZUS), qui disparaissent. La géographie prioritaire de la politique de la ville concerne dorénavant 1 300 quartiers situés dans 700 communes, contre 2 600 dans 900 auparavant. Plus de 300 communes sortent du dispositif, tandis qu'une centaine y font leur entrée (1).

(1) Source : [www.gouvernement.fr/action/la-nouvelle-geographie-prioritaire](http://www.gouvernement.fr/action/la-nouvelle-geographie-prioritaire).

(2) Article 5 de la loi n°2014-173 du 21 février 2014. Ces listes ont été actualisées par le décret n° 2015-1138 du 14 septembre 2015.

Les décrets n° 2014-1750 (pour la métropole) et n° 2014-1751 (pour les départements d'outre-mer, Saint Martin et la Polynésie française) du 30 décembre 2014 ont fixé la liste et les contours de ces quartiers prioritaires qui se sont substitués aux ZUS à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La liste des quartiers prioritaires fait l'objet d'une actualisation dans l'année qui suit le renouvellement des conseils municipaux, c'est-à-dire tous les six ans. Dans les départements et collectivités d'outre-mer, cette actualisation peut être effectuée, si la rapidité des évolutions le justifie, tous les trois ans (2).

Jusqu'à présent, aucune disposition réglementaire n'était toutefois venue préciser le régime applicable aux fonctionnaires territoriaux exerçant à titre principal leurs fonctions dans les anciennes ZUS qui, sur le fondement du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 (3), bénéficiaient de la NBI « ville ».

(3) Décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.

Le décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015, publié au *Journal officiel* du 31 octobre 2015, procède à une mise en conformité de cette réglementation, ainsi que de celle relative au surclassement démographique, avec les principes issus de la loi du 21 février 2014. Dans ce cadre, il instaure un dispositif temporaire de maintien de la NBI en faveur des agents qui perdent son bénéfice dans le cadre de cette réforme.

La nouvelle réglementation entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2015, à l'exception des dispositions relatives aux agents territoriaux exerçant leurs fonctions dans certains établissements publics d'enseignement qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2015 (4).

## L'actualisation de la NBI « ville »

Le premier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 fait l'objet d'une nouvelle rédaction qui introduit la notion de « quartiers prioritaires de la politique de la ville » et précise les textes réglementaires fixant les périmètres de ces quartiers. L'annexe du décret, qui désigne les fonctions éligibles, est actualisée en conséquence.

Selon cet article, les fonctions ouvrant droit à l'attribution d'une NBI doivent être exercées à titre principal :

- dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville dont la liste est fixée par le décret n° 2014-1750 du 30 décembre 2014 pour les départements métropolitains, et par le décret n° 2014-1751 du 30 décembre 2014 pour les départements d'outre-mer, Saint-Martin et la Polynésie française,
- dans les services et équipements situés en périphérie de ces quartiers et assurant leur service en relation directe avec la population de ces quartiers.

Ce dispositif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

(4) Article 7 du décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015.

Les fonctions donnant droit à une NBI peuvent, par ailleurs, être exercées :

- dans les établissements publics locaux d'enseignement figurant sur une liste établie en application des articles 1<sup>er</sup> et 6 du décret n°2015-1087 du 28 août 2015 (5) (établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » ou « Réseau d'éducation prioritaire ») (6),
- ou sur la liste fixée conformément à l'article 3 du décret n°93-55 du 15 janvier 1993 (7) (établissements scolaires classés « sensibles »).

La liste des fonctions éligibles à une NBI, ainsi que le nombre des points attribués, figurent en annexe pages 15 et 16.

La majoration du nombre de points d'indice, dans la limite de 50 %, prévue à l'article 2 du décret du 3 juillet 2006 reste possible lorsque les agents exerçant leurs fonctions dans un quartier prioritaire :

- sont confrontés à des sujétions plus particulières,
- ou assument des responsabilités spécifiques,
- ou participent à la mise en œuvre d'actions liées à la politique de la ville, définies dans le cadre de l'organisation du service par l'organe délibérant.

Pour être considéré comme exerçant « à titre principal » ses fonctions dans un secteur géographique éligible, l'agent doit y exercer plus de la moitié de son temps de travail (8).

(5) Décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire ».

(6) Cette nouvelle classification se substitue à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015, pour les droits à NBI, aux classements « zone d'éducation prioritaire » (ZEP) ou « ECLAIR ».

(7) Décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré.

(8) Question écrite (A. N.) n°126701 du 24 janvier 2012.

## Le surclassement démographique

Pour rappel, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ouvre à toute commune ou à tout établissement public de coopération intercommunale (EPCI) comportant au moins un « quartier prioritaire de la politique de la ville » (selon la nouvelle dénomination introduite dans cet alinéa par la loi du 21 février 2014) la possibilité de bénéficier d'un surclassement démographique (9). Celui-ci permet à la collectivité d'accéder à une strate démographique supérieure à celle dans laquelle elle est en principe classée, autorisant ainsi l'organe délibérant à créer certains emplois pour lesquels un seuil de population supérieur est exigé (en particulier pour certains cadres d'emplois de catégorie A et pour les emplois fonctionnels).

La catégorie dans laquelle la collectivité peut être surclassée est établie par référence à la population totale obtenue en multipliant par deux la population des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des parties de quartiers prioritaires de la commune.

Le décret du 30 octobre 2015 actualise le décret n°2004-674 du 8 juillet 2004 (10) pris pour l'application de ce principe et permet la mise en œuvre de cette nouvelle modalité de surclassement. Dans ses différents articles, la notion de « zone urbaine sensible » est remplacée par celle de « quartier prioritaire de la politique de la ville ».

La population totale de la collectivité, en vue d'un surclassement démographique, est ainsi constituée de la somme de la population totale de la collectivité mentionnée à l'article R. 2151-2 du code

(9) On rappellera que le surclassement est également possible pour les communes classées « station classée de tourisme » au sens du code du tourisme.

(10) Décret n° 2004-674 du 8 juillet 2004 pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

général des collectivités territoriales et de la population des quartiers prioritaires ou parties de quartiers prioritaires de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale.

## Le dispositif temporaire de maintien de la NBI

Par des dispositions propres figurant en son chapitre III, le décret du 30 octobre 2015 instaure un dispositif transitoire de maintien de la NBI au profit des agents qui en percevaient une au titre de l'ancienne réglementation et ne peuvent plus y prétendre au titre de la nouvelle.

Sont en premier lieu concernés, les fonctionnaires qui, au 31 décembre 2014, percevaient une NBI :

- au titre du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 parce qu'ils exerçaient leurs fonctions dans une ZUS, et qui n'y sont plus éligibles car leur lieu d'exercice n'est pas identifié comme un quartier prioritaire,
- au titre du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 (11) en vertu d'un surclassement de leur collectivité dans une catégorie démographique supérieure, lorsque les

modalités de ce surclassement sont modifiées du fait de l'institution des quartiers prioritaires.

Les fonctionnaires concernés conservent le bénéfice de la NBI, tant qu'ils exercent les fonctions qui y donnaient droit, dans les conditions suivantes :

- jusqu'au 31 décembre 2017 : maintien du montant antérieur dans son intégralité,
- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 : deux tiers du montant antérieur,
- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 : un tiers du montant antérieur.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le maintien prend fin.

Par ailleurs, un dispositif de maintien, qui entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015, est également prévu pour les personnels territoriaux exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement qui figuraient sur les listes établies en application du décret n°90-806 du 11 septembre 1990 (12) (ZEP), lorsqu'ils ont perdu le bénéfice de la NBI du fait de la refonte de l'éducation prioritaire et de la création des programmes « Réseau d'éducation prioritaire » (REP et REP+).

Les intéressés conservent la NBI, tant qu'ils exercent leurs fonctions dans ces établissements, dans les conditions suivantes :

- jusqu'au 31 août 2018, maintien de l'intégralité de la NBI perçue au 31 août 2015,
- du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2019, perception des deux tiers de la NBI,
- du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2020, perception d'un tiers de la NBI.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, le maintien prend fin.

Enfin, les agents dont le lycée d'exercice figurait sur la liste « ZEP » établie pour l'année scolaire 2014-2015 peuvent bénéficier, pendant une période de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015, c'est-à-dire jusqu'au 31 octobre 2017, de la NBI dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret n°2006-780 du 3 juillet 2006.

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

(12) Ce décret a été abrogé par l'article 17 du décret n°2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire ».

## Annexe

## Liste des fonctions ouvrant droit à la NBI « ville »

(annexe au décret n°2006-780 du 3 juillet 2006)

1. Fonctions de conception, de coordination, d'animation et de mise en œuvre des politiques publiques en matière sociale, médico-sociale, sportive et culturelle	BONIFICATION (en points d'indice majoré)
DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES : ▶ dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville	Nombre de points attribués
1. Encadrement, élaboration de projets et mise en œuvre des politiques socio-éducatives	20
2. Sage-femme	20
3. Moniteur-éducateur	15
4. Assistant socio-éducatif	20
5. Éducateur de jeunes enfants	15
6. Activités de réception, d'animation et d'hygiène des très jeunes enfants, préparation et mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants en école maternelle	10
7. Aide-ménagère, auxiliaire de vie ou travailleur familial	10
8. Psychologue	30
9. Puéricultrice	20
10. Direction d'établissements et de services d'accueil de la petite enfance ou de centres de protection maternelle et infantile	20
11. Infirmier	20
12. Auxiliaire de puériculture	10
13. Auxiliaire de soins	10
14. Organisation des activités physiques et sportives dans un but éducatif.	15
15. Assistance dans le cadre de l'organisation des activités physiques et sportives exercées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville	10
16. Animation	15
17. Conception et coordination dans le domaine administratif	20
18. Assistance ou encadrement intermédiaire dans le secteur sanitaire et social et en matière d'administration générale	15
19. Tâches d'exécution en matière d'administration générale	10
20. Assistance au développement d'actions culturelles et éducatives dans le domaine de la conservation du patrimoine et des bibliothèques	20
21. Magasinage, surveillance ou mise en œuvre du développement de l'action culturelle et éducative dans le domaine de la conservation du patrimoine et des bibliothèques	10
<b>▶ dans au moins un établissement figurant sur la liste prévue à l'article 3 du décret du 15 janvier 1993</b>	
22. Infirmier	20
23. Assistant socio-éducatif	20
<b>▶ dans au moins un établissement figurant sur la liste prévue à l'article 2 du décret du 11 septembre 1990 *</b>	
24. Infirmier	15
25. Assistant socio-éducatif	15

\* Le décret n°90-806 du 11 septembre 1990 a été abrogé, au 1<sup>er</sup> septembre 2015, par le décret n°2015-1087 du 28 août 2015, qui remplace les classifications « ZEP » et « ECLAIR » par la notion de réseau d'éducation prioritaire.

2. Fonctions d'accueil, de sécurité, d'entretien, de gardiennage, de conduite des travaux	BONIFICATION (en points d'indice majoré)
DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES : ▶ dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville	Nombre de points attribués
26. Gardien d'HLM	15
27. Conduite technique de chantier et participation aux dossiers administratifs connexes	15
28. Fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicule et tâches techniques	10
29. Contrôle de la bonne exécution des travaux techniques	10
31. Police municipale	15
▶ dans au moins un établissement figurant sur la liste prévue à l'article 3 du décret du 15 janvier 1993	
32. Ouvrier ou responsable d'équipe mobile	20
33. Restauration, hébergement, maintenance, entretien des locaux et installation, accueil des personnels et usagers	20
▶ dans au moins un établissement figurant sur la liste prévue à l'article 2 du décret du 11 septembre 1990*	
34. Ouvrier ou responsable d'équipe mobile	15
35. Restauration, hébergement, maintenance, entretien des locaux et installation, accueil des personnels et usagers	15

\* Le décret n°90-806 du 11 septembre 1990 a été abrogé, au 1<sup>er</sup> septembre 2015, par le décret n°2015-1087 du 28 août 2015, qui remplace les classifications « ZEP » et « ECLAIR » par la notion de réseau d'éducation prioritaire.

# Logement de fonction : détermination du montant de la redevance

Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2015,  
req. n° 372030

La délibération fixant la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué ne constitue pas un acte préparatoire à la décision individuelle attribuant le logement et peut être contestée devant le juge administratif.

Sous réserve du principe de parité énoncé à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, il appartient à l'autorité territoriale de fixer le montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction concédé par utilité de service en tenant compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières d'occupation du logement, notamment des éventuelles sujétions.

« Considérant, (...), qu'aux termes de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes : *“ Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois. / (...) La délibération précise les avantages accessoires liés à l'usage du logement. / Les décisions individuelles sont prises en application de cette délibération par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination (...) ”* ; que ces dispositions confèrent aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics compétence pour déterminer, dans le respect des critères fixés par la loi, les emplois auxquels peut être attachée l'attribution d'un logement de fonction et l'étendue de l'avantage ainsi accordé ; que ces délibérations ne revêtant pas le caractère de simples actes préparatoires à la décision individuelle attribuant le logement, prise par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination, les bénéficiaires de ces

Extraits de l'arrêt

logements sont recevables à les contester, notamment en tant qu'elles prévoient d'assortir cette attribution du paiement d'une redevance ; qu'il suit de là que M. B. était recevable à contester la délibération du conseil municipal d'Orgerus du 26 janvier 2009 ; qu'ainsi, le tribunal administratif de Versailles n'a pas commis d'erreur de droit en écartant la fin de non-recevoir opposée par la commune à ces conclusions ;

Considérant, (...), que, sous réserve du principe de parité énoncé à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient à l'autorité municipale de fixer le montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction concédé par utilité de service à l'un de ses agents en tenant compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières de l'occupation du logement, notamment des sujétions éventuellement imposées à l'agent ; que l'appréciation ainsi portée ne peut être censurée par le juge de l'excès de pouvoir que dans le cas où elle est entachée d'une erreur manifeste ;

Considérant que le tribunal administratif a, par un jugement suffisamment motivé, estimé que le conseil municipal avait commis une erreur manifeste d'appréciation en retenant un montant de redevance situé dans la fourchette des loyers pratiqués pour des logements de composition et de superficie analogues, alors que la prise en compte des nuisances liées aux caractéristiques propres de l'appartement, situé au-dessus des ateliers municipaux et à proximité immédiate d'un terrain occupé sans autorisation ni aménagements par des gens du voyage, aurait dû le conduire à minorer ce montant par rapport aux loyers de biens comparables exempts de telles nuisances ; qu'en statuant ainsi, le tribunal n'a pas commis d'erreur de droit et s'est livré à une appréciation souveraine des faits de l'espèce qui, dès lors qu'elle est exempte de dénaturation, ne saurait être discutée devant le juge de cassation ; qu'il n'a pas non plus commis d'erreur de droit en annulant, par voie de conséquence, l'arrêté du 10 février 2009 ainsi que les deux titres exécutoires des 10 février 2009 et 10 juin 2010 pris sur le fondement de cette délibération ; que, par suite, la requérante n'est pas fondée à demander l'annulation du jugement qu'elle attaque ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'arrêt du Conseil d'État du 1<sup>er</sup> octobre 2015, dont les considérants essentiels sont reproduits ci-dessus et qui sera publié au *recueil Lebon*, apporte des précisions sur les modalités de détermination du montant de la redevance due au titre d'un logement de fonction concédé à titre non gratuit.

Pour rappel, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent, sur le

fondement de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 <sup>(1)</sup>, définir la liste des emplois pouvant justifier, eu égard aux contraintes attachées à leur exercice, l'attribution d'un logement de fonction à titre gratuit ou moyennant le paiement d'une redevance. Ces attributions doivent respecter le principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État, posé à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en vertu duquel les agents territoriaux ne peuvent bénéficier de prestations venant

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

en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes (2).

Les arrêtés individuels d'attribution d'un logement aux agents potentiellement concernés sont pris par l'autorité territoriale. Le juge administratif a eu l'occasion de préciser que si cette dernière ne peut légalement attribuer un logement de fonction à un agent qui n'occuperait pas l'un des emplois figurant sur la liste fixée par l'organe délibérant, elle n'est cependant pas tenue d'attribuer un logement de fonction à tout agent qui occupe l'un des emplois figurant sur cette liste (3).

Dans l'affaire soumise au Conseil d'État, un agent de maîtrise responsable des services techniques d'une commune s'était vu attribuer, en 1998, un logement de fonction par nécessité absolue de service. Mais, par une délibération du 19 juillet 2005, le conseil municipal a décidé que ce logement relèverait du régime de l'utilité de service, moyennant une redevance mensuelle de 450 euros hors charges fixée par une délibération du 26 janvier 2009. L'intéressé a contesté cette délibération, ainsi que l'arrêté du maire pris en application et deux titres exécutoires mettant à sa charge la redevance au titre de la période allant de janvier 2006 à janvier 2007, devant le tribunal administratif. Celui-ci ayant fait droit à sa requête et annulé les décisions entreprises, la commune s'est pourvue en cassation.

Dans sa décision du 1<sup>er</sup> octobre 2015, la Haute assemblée considère tout d'abord que le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit en écartant la fin de non-recevoir, invoquée par la commune, tirée de ce que la délibération énumérant les emplois pouvant bénéficier d'un logement de fonction constituerait un document préparatoire, et serait en tant que telle insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Se fondant sur les termes de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, elle juge

que les délibérations prises pour déterminer « les emplois auxquels peut être attachée l'attribution d'un logement de fonction et l'étendue de l'avantage ainsi accordé » ne peuvent s'analyser comme de simples actes préparatoires à la décision individuelle portant attribution du logement prise par l'autorité territoriale. Les agents sont dès lors recevables à contester le bien fondé de ces délibérations, notamment, pour les bénéficiaires, « en tant qu'elles prévoient d'assortir cette attribution du paiement d'une redevance ».

Se prononçant ensuite sur les modalités de détermination du montant de la redevance, le juge de cassation établit, dans un considérant de principe, que la redevance d'occupation d'un logement de fonction concédé par utilité de service doit être fixée, dans le respect du principe de parité, en tenant compte :

- des caractéristiques du bien,
- des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique,
- et des conditions particulières de l'occupation du logement, notamment des sujétions éventuellement imposées à l'agent.

Il précise, en outre, que le contrôle du juge de l'excès de pouvoir sur les éléments retenus pour évaluer le montant de la redevance se limite à l'erreur manifeste d'appréciation.

En première instance, le tribunal administratif avait censuré la délibération du conseil municipal fixant le montant de la redevance, pour erreur manifeste d'appréciation, au motif que l'administration s'était uniquement fondée sur la fourchette des loyers pratiqués pour des logements de composition et de superficie analogues, sans tenir compte des nuisances liées aux caractéristiques propres de l'appartement. Pour le juge, deux éléments devaient, à ce titre, conduire l'administration à en minorer le montant :

- la situation du logement au-dessus des ateliers municipaux,
- sa proximité immédiate avec un terrain occupé sans autorisation ni aménagements par des gens du voyage.

(2) Conseil d'État, 30 octobre 1996, Commune de Muret, req. n°153679. Un dossier a été consacré au logement de fonction dans le numéro des *IAJ* de mai 2011.

(3) Conseil d'État, 16 juillet 2014, req. n°365664.

La Haute assemblée confirme le bien fondé du jugement du tribunal administratif. Elle estime que celui-ci n'a pas commis d'erreur de droit et s'est livré à une appréciation souveraine des faits de l'espèce, sans les dénaturer, en jugeant que l'organe délibérant avait commis une erreur manifeste d'appréciation en ne prenant pas en compte les nuisances liées à la localisation du logement pour fixer le montant de la redevance d'un logement attribué par utilité de service.

Concernant les modalités de détermination de la redevance due au titre de l'occupation d'un logement de fonction, aucune disposition expresse ne s'applique à la fonction publique territoriale.

La seule réglementation applicable, prévue par le code général de la propriété des personnes publiques (CGPPP), vise la fonction publique de l'État.

Il convient de signaler que la réglementation applicable au moment des faits de l'espèce a depuis lors été modifiée par un décret du 9 mai 2012 (4) qui a redéfini le régime d'attribution des logements de fonction.

Jusqu'à ce décret, le dispositif réglementaire d'application, fixé par les articles R. 2124-64 et suivants du CGPPP, distinguait :

- la concession de logement par nécessité absolue de service, octroyée lorsque l'agent ne pouvait accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il devait exercer ses fonctions. La nécessité absolue de service emportait la gratuité de la mise à disposition, et éventuellement celle de certaines charges afférentes (eau, gaz, électricité, chauffage),
- la concession de logement pour utilité de service attribuée dans le cas où, sans être absolument nécessaire à l'exercice des fonctions, la mise à disposition d'un logement permettait de mieux répondre aux nécessités du service. L'attribution s'accompagnait alors du paiement d'une redevance d'un montant égal à la « valeur locative » des locaux mis à disposition, déterminée conformément à la législation

relative aux loyers des locaux à usage d'habitation, avec application, le cas échéant, de certains abattements destinés à prendre en compte certaines sujétions limitativement énumérées (5) :

- obligation de loger dans les locaux concédés,
- éloignement du centre-ville,
- précarité de l'occupation,
- éventuelles charges anormales eu égard à la situation personnelle.

La nouvelle réglementation, issue du décret du 9 mai 2012, modifiant les articles R. 2124-64 et suivants du CGPPP, a notamment remplacé la concession par utilité de service par une convention d'occupation à titre précaire susceptible d'être accordée aux agents tenus d'accomplir un service d'astreinte, mais qui ne remplissent pas les conditions ouvrant droit à une concession de logement par nécessité absolue de service. La convention donne lieu au paiement d'une redevance dorénavant égale à 50 % de la « valeur locative réelle » des locaux occupés, aucune possibilité d'abattement n'étant plus mentionnée(6).

Ces règles, si elles ne sont pas explicitement transposées à la fonction publique territoriale, constituent tout au moins une référence pour les collectivités. Ces dernières sont en effet tenues de ne pas octroyer à leurs agents un avantage en nature plus favorable que celui qui peut être accordé à un agent de l'État.

Dans son contrôle restreint, le juge reconnaît cependant l'existence d'une marge d'appréciation au bénéfice des collectivités.

Le montant de la redevance doit donc être calculé, sous le contrôle du juge administratif, sur la base de 50 % de la valeur locative réelle du logement, en tenant compte de ses caractéristiques ainsi que des éventuelles conditions particulières d'occupation imposées à l'agent.

À propos de la notion de « valeur locative réelle » des locaux occupés, il semble possible de se référer au dispositif applicable pour l'évaluation de l'avantage en

(4) Décret n°2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement.

(5) Ancien article A. 92 du code du domaine de l'État.

(6) Les nouvelles règles d'attribution des logements de fonctions ont été présentées dans le numéro des *IAJ* d'août 2012.

nature « logement », en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, qui repose sur un principe similaire. Selon une circulaire du 7 janvier 2003, précisant notamment les modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature, la valeur locative réelle doit s'entendre « *du taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable* » (7).

La direction de la protection judiciaire de la jeunesse, dans une note du 27 avril 2015 relative aux modalités d'attribution des logements de fonction dans le cadre de la nouvelle réglementation, retient une définition comparable renvoyant à la « *valeur locative du logement en fonction des prix du marché* » (8). ■

(7) Circulaire DSS/SDFSS/B/ n°2003/07 du 7 janvier 2003 de la direction de la sécurité sociale relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

(8) Note du 27 avril 2015 relative aux conditions et modalités d'attribution des logements de fonction dans les services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse (NOR : JUSF1510701N), *Bulletin officiel du ministère de la justice* n°2015-05 du 29 mai 2015.

# Refus de titularisation et information du stagiaire

Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2015,  
req. n°375356

Un refus de titularisation ne peut pas intervenir en cours de stage ; pendant cette période probatoire, l'administration peut uniquement décider de licencier le stagiaire pour insuffisance professionnelle. Elle peut néanmoins le mettre en garde sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas sa manière de servir et l'informer, dans un délai raisonnable avant l'achèvement de la période, de son intention de ne pas procéder à sa titularisation.

## Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 37 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : "(...) L'agent peut être licencié au cours de la période de stage après avis de la commission administrative paritaire compétente, en cas de faute disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle. Dans ce dernier cas, le licenciement ne peut intervenir moins de six mois après le début du stage" ; qu'aux termes de l'article 7 du décret du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière : "La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être prorogée sont fixées par le statut particulier du corps dans lequel l'agent stagiaire a vocation à être titularisé. / Sous réserve de dispositions contraires des statuts particuliers et du présent décret, la durée normale du stage est fixée à un an. (...)"; que, selon l'article 9 de ce décret : "L'agent stagiaire ne peut être licencié pour insuffisance professionnelle que lorsqu'il a accompli un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage. / La décision de licenciement est prise après avis de la commission administrative paritaire prévue à l'article 34 du présent décret, sauf dans le cas où l'aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury. (...)"; qu'aux termes, enfin, de l'article 11 du décret du 3 août 2007 portant statut particulier du corps des aides soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière :

*“ Les candidats nommés en qualité d’agent des services hospitaliers qualifiés doivent effectuer un stage d’une durée d’une année à l’issue duquel ils sont titularisés si ce stage a donné satisfaction. (...) / Les candidats dont les services n’ont pas donné satisfaction peuvent, après avis de la commission administrative paritaire, être autorisés à effectuer un stage complémentaire d’une durée maximale d’un an. Si le stage complémentaire a été jugé satisfaisant, les intéressés sont titularisés / Les candidats qui n’ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n’a pas été jugé satisfaisant sont soit licenciés s’ils n’avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur corps d’origine s’ils étaient fonctionnaires hospitaliers, soit remis à la disposition de leur administration d’origine s’ils étaient fonctionnaires de l’État ou fonctionnaires territoriaux.” ;*

Considérant qu’il résulte de la combinaison de ces dispositions que, sous réserve d’un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d’accomplir son stage dans des conditions lui permettant d’acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné ; que la collectivité employeur ne peut, avant l’issue de la période probatoire, prendre d’autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies à l’article 9 du décret du 12 mai 1997 ; que ces principes ne font pas obstacle à ce que l’autorité administrative mette en garde, le cas échéant, le stagiaire afin qu’il sache, dès avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l’appréciation défavorable de l’administration sur sa manière de servir se confirme à l’issue de cette période, ni à ce qu’elle l’informe, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser ;

Considérant qu’il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M<sup>me</sup> A. a été nommée le 27 juin 2011 en tant qu’agent des services hospitaliers qualifié stagiaire au sein de l’établissement d’hébergement pour personnes âgées dépendantes « Léonce Bajard » de Caudry à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 ; que par une décision du 25 juin 2012, le directeur du centre hospitalier Le Quesnoy, dont dépend cet établissement, a mis fin à son stage et l’a radié des cadres du personnel du centre hospitalier à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 ; que, pour confirmer, par l’arrêt attaqué du 10 décembre 2013 le jugement du tribunal administratif de Lille du 17 avril 2013 annulant cette décision, la cour administrative d’appel de Douai a relevé que la directrice adjointe du centre hospitalier avait, par un rapport établi le 5 mai 2012 à la suite d’incidents survenus au cours des mois de mars et d’avril précédents, informé M<sup>me</sup> A. qu’en raison de ses aptitudes professionnelles jugées insuffisantes et des nombreux éléments et incidents l’impliquant, il ne serait pas donné suite à son stage après le 30 juin 2012 et en a déduit l’existence d’une décision, prise dès le 5 mai, de ne pas titulariser l’intéressée ;

Considérant qu’en statuant ainsi, alors qu’il ressort des pièces du dossier qui lui était soumis que ce rapport, dont l’auteur n’aurait pas eu qualité pour prendre une telle décision, avait pour objet d’informer l’intéressée de la suite susceptible d’être donnée au stage qui prenait fin le mois suivant, la Cour a entaché son arrêt d’une erreur de qualification juridique ; que, par suite et sans qu’il soit besoin d’examiner les autres moyens du pourvoi, le centre hospitalier Le Quesnoy est fondé à demander l’annulation de l’arrêt qu’il attaque ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Le stage présente un caractère probatoire, qui n'emporte certes pas de droit à la titularisation pour le fonctionnaire stagiaire, mais qui lui donne vocation jusqu'à la fin de cette période à exercer les fonctions correspondant au grade dans lequel il a été nommé. C'est pourquoi l'employeur public ne peut pas prononcer un refus de titularisation avant la fin du stage : le licenciement pour insuffisance professionnelle est la seule décision qu'il puisse prendre pendant le stage ou lors de sa prolongation. L'administration conserve toutefois la possibilité d'alerter et de mettre en garde le stagiaire sur les carences professionnelles qui ont pu être constatées ; le Conseil d'État précise ici les contours de cette faculté d'information.

Dans une décision du 1<sup>er</sup> février 2012, le Conseil d'État a été amené à rappeler les limites du champ d'action de l'administration au cours de la période de stage et d'affirmer « *le droit [pour le fonctionnaire stagiaire] d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné* » (1).

Il a par la même occasion précisé que l'administration possède une faculté d'alerte à l'égard du fonctionnaire stagiaire sur ses insuffisances professionnelles, qui s'étend au risque de refus de titularisation auquel il s'expose si son comportement ne présente aucune amélioration. Néanmoins, le juge administratif a aussi indiqué qu'« *aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit ne lui impose de délivrer une telle information* » (2).

S'agissant du licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage, il s'accompagne de la mise en œuvre de certaines garanties au profit de l'agent stagiaire. Ainsi, il ne peut intervenir que si ce dernier a pu accomplir au moins la moitié de la durée normale du stage, conformément aux dispositions relatives au stage dans les trois fonctions publi-

ques (3). Il implique également de demander l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) compétente pour le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé. Le stagiaire doit aussi être informé du droit dont il bénéficie à la communication de son dossier individuel (4). Enfin, aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 (5), la décision de licenciement doit faire l'objet d'une motivation en droit et en fait.

À l'inverse, une décision de refus de titularisation n'offre pas les mêmes garanties au fonctionnaire stagiaire. Ainsi, le refus de titularisation n'est pas soumis à l'obligation de motivation puisque la titularisation n'est pas un droit. En outre, il n'existe aucune obligation à la charge de l'administration de mettre l'agent à même de consulter son dossier, sauf si la décision a un caractère disciplinaire (6).

Dans l'espèce ici soumise au Conseil d'État, un centre hospitalier a nommé la partie défenderesse en qualité d'agent des services hospitaliers qualifié stagiaire au sein d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011. Le fonctionnaire stagiaire n'a pas donné satisfaction dans l'exercice de ses fonctions pendant cette période probatoire, ce qui a conduit la directrice adjointe du centre hospitalier dont dépend l'EHPAD à établir un rapport en date du 5 mai 2012. L'objet de ce rapport était d'aviser l'agent du blâme dont il avait fait l'objet à l'issue de la procédure disciplinaire initiée à son encontre et de l'informer qu'il ne serait pas donné suite à son stage, lequel s'achevait le mois suivant, au regard de ses capacités professionnelles jugées insuffisantes et « *des nombreux éléments et incidents l'impliquant* ». La CAP saisie pour avis s'est prononcée le 21 juin 2012. Le directeur du centre hospitalier a par la suite mis un terme au stage de l'intéressée et procédé à sa radiation des cadres du personnel de l'établissement le 25 juin 2012 avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

(1) Conseil d'État, 1<sup>er</sup> février 2012, req. n°336362. Décision commentée dans le numéro du mois d'avril 2012 des *IAJ*.

(2) Cour administrative d'appel de Nantes, 19 septembre 2014, req. n° 13NT03436 et 13NT03437.

(3) Pour la FPT : décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, article 5.

(4) Conseil d'État, 4 janvier 1985, req. n°38464 mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(5) Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

(6) Conseil d'État, 3 décembre 2003, req. n°256879.

L'intéressée a demandé l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision au tribunal administratif, qui a fait droit à sa demande et enjoint au centre hospitalier de procéder à sa réintégration ainsi qu'au réexamen de ses droits à une éventuelle titularisation dans le corps des agents des services hospitaliers qualifiés. Suite à l'appel interjeté par le centre hospitalier, la cour administrative d'appel a confirmé ce jugement et a considéré que le rapport en date du 5 mai 2012 « *caractérisait l'existence, dès le 5 mai 2012, d'une décision de ne pas titulariser [l'agent] en ne lui permettant pas, dès cette date, d'accomplir normalement la totalité de la durée de son stage (...) et de faire la preuve de son aptitude à ses fonctions* ».

Le caractère probatoire du stage implique en effet que le fonctionnaire stagiaire puisse démontrer qu'il possède les aptitudes professionnelles requises pour une titularisation dans le cadre d'emplois concernés. Il doit ainsi exercer des fonctions correspondant au grade dans lequel il a vocation à être titularisé (7) de manière effective et prépondérante au cours de la période de stage (8) et a le droit de suivre les périodes de formation obligatoire (9). Une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle sera donc considérée comme illégale si l'ensemble de ces conditions ne sont pas satisfaites, qu'elle soit prononcée avant l'issue du stage ou au terme de celui-ci.

Le centre hospitalier s'étant pourvu en cassation, le Conseil d'État considère que les juges du fond ont commis une erreur de qualification juridique des faits en se fondant sur l'existence et par suite, sur l'illégalité d'une décision de refus de titularisation antérieure à l'issue du stage pour confirmer la décision des juges de première instance.

S'il avait déjà établi la possibilité offerte à l'administration d'informer et de mettre en garde l'agent en cours de stage, le juge vient ici en préciser les contours. Ainsi, l'employeur public peut non seulement mettre en garde le fonctionnaire stagiaire du risque de refus de titularisation qu'il encourt mais également l'aviser, avant la fin effective du stage, qu'il

ne sera pas donné suite à ce dernier, sans que cela constitue pour autant automatiquement une décision de refus de titularisation.

En l'espèce, pour le juge administratif, le rapport en cause est dénué de tout caractère décisionnel ; son objet est uniquement d'informer le stagiaire « *de la suite susceptible d'être donnée au stage* » résultant de la constatation de l'insuffisance de ses aptitudes professionnelles et de la survenance d'incidents dans lesquels il aurait été impliqué. Cette formulation montre bien qu'au stade du rapport du 5 mai 2012, l'administration demeurait dans le cadre d'une intention et était encore susceptible de titulariser le stagiaire, alors que l'avis de la commission administrative paritaire n'avait pas été rendu. De plus, pour souligner l'aspect purement informatif de ce document, le Conseil d'État indique qu'en tout état de cause, l'auteur du rapport « *n'aurait pas eu la qualité pour prendre une telle décision* ». Il émanait en effet de la directrice adjointe de l'établissement, laquelle n'avait pas de pouvoir décisionnel.

Dans l'affaire précitée du 1<sup>er</sup> février 2012, un courrier de l'autorité territoriale avait été adressé au fonctionnaire stagiaire l'informant « *du mécontentement de plusieurs élus et de l'impossibilité d'envisager sa titularisation* » et l'invitant à « *entamer une démarche de mutation* » ; le juge de cassation avait considéré, au contraire, qu'il s'agissait d'une décision de refus de titularisation.

Par ailleurs, le juge administratif conditionne la délivrance de l'information relative à l'intention de ne pas titulariser le fonctionnaire stagiaire au respect d'un délai raisonnable par rapport au terme du stage. En l'espèce, le stagiaire a été informé un peu moins de deux mois avant le terme de la période probatoire, dont la durée normale est d'un an (10), et a fait l'objet d'une procédure d'évaluation, qui à la date du rapport était quasiment achevée. Ces éléments tendent à établir que le caractère probatoire du stage a été garanti. Pour le juge de cassation, ce délai constitue donc un délai raisonnable. À cet égard, il n'existe aucune opposition

(7) Cour administrative d'appel de Nancy, 17 mars 2005, req. n°00NC00810.

(8) Cour administrative d'appel de Lyon, 5 juin 2007, req. n°04LY01515.

(9) Conseil d'État, 27 mai 2009, req. n°313773.

(10) Article 7 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière.

entre la logique suivie par le Conseil d'État dans la décision du 1<sup>er</sup> février 2012 et celle adoptée dans la décision commentée ici, qui formalise la notion de « *délai raisonnable* » en la matière. Dans l'espèce antérieure, le fait que le courrier litigieux ait été envoyé au stagiaire près de cinq mois avant la fin du stage initialement prévue a contribué à caractériser l'existence d'une décision de refus de titularisation illégale. Enfin, dans la pratique, un tel délai laisse à l'administration le temps de recueillir l'avis préalable obligatoire de la CAP.

Il faudra attendre que le juge administratif ait de nouveau l'occasion de se prononcer pour mieux appréhender les contours de cette notion de délai raison-

nable en matière de refus de titularisation des fonctionnaires stagiaires. Néanmoins, eu égard à l'objet probatoire de la période de stage, il semble que l'information relative au refus de titularisation puisse intervenir exclusivement pendant les dernières semaines de stage.

Dans le cadre d'un licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage, on signalera que le juge administratif a adopté une logique similaire puisqu'il a eu l'occasion de préciser qu'aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'impose que ce type de procédure soit engagée après l'écoulement d'une période au moins égale à la moitié de la durée normale du stage (11). ■

(11) Cour administrative d'appel de Versailles, 19 janvier 2012, req. n°10VE01003.

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

## Administration / Relations avec les administrés

### Accès aux documents administratifs

#### Acte administratif

#### Contentieux administratif / Recours

##### **Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration.**

(NOR : PRMX1516009P).

J.O., n°248, 25 octobre 2015, pp. 19871-19872.

##### **Ordonnance n°2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration.**

(NOR : PRMX1516009R).

J.O., n°248, 25 octobre 2015, pp. 19872-19895.

L'annexe à l'ordonnance constitue la partie législative du code des relations entre le public et l'administration qui est, sauf exceptions, applicable aux relations entre l'administration et ses agents.

Le livre I<sup>er</sup> concerne les échanges avec l'administration, notamment, les demandes y compris les recours gracieux ou hiérarchiques, adressés à l'administration et leur traitement. L'article L. 111-2 concerne la levée de l'anonymat des agents. La section 2 du chapitre II relative à la saisine et aux échanges par voie électronique n'est pas applicable aux relations entre l'administration et ses agents à l'exception de la sous-section 4 relative aux demandes adressées à l'administration par voie électronique et à l'envoi par ce canal de lettres recommandées. Le titre II est consacré au droit de présenter des observations avant l'intervention de certaines décisions et le titre III est relatif à l'association du public aux décisions prises par l'administration.

Le livre II concerne les actes unilatéraux, et notamment les règles applicables à leur motivation et à leur signature (titre I) et celles relatives à leur entrée en vigueur (titre II).

Le titre III est, quant à lui, relatif aux décisions implicites et reprend les dispositions relatives au principe du silence vaut acceptation et le titre IV concerne « la sortie de vigueur des actes », définit le retrait et l'abrogation et distingue les actes créateurs et non créateurs de droits.

Le livre III traite de l'accès aux documents administratifs et de la réutilisation des informations publiques. Le titre I<sup>er</sup> reprend les règles applicables à la communication et à la diffusion des documents, le titre III l'obligation de nommer une personne responsable de cet accès, et le titre IV rappelle les mesures applicables à la commission d'accès aux documents administratifs.

Le livre IV rassemble les différents recours, certaines dispositions comme celles concernant les recours administratifs préalables obligatoires n'étant pas applicables aux relations entre l'administration et ses agents.

Le livre V rassemble les dispositions applicables à l'outre-mer. Les lois n°79-587 du 11 juillet 1979 et 87-1127 du 31 décembre 1987 ainsi que l'ordonnance n°2004-164 du 20 février 2004 sont abrogées.

Hormis certaines dispositions dont celles concernant l'abrogation des actes unilatéraux et les échanges électroniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les règles fixées par cette ordonnance entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Décret n°2015-1342 du 23 octobre 2015 relatif aux dispositions réglementaires du code des relations entre le public et l'administration (Décrets en Conseil d'État et en conseil des ministres, décrets en Conseil d'État et décrets).**

(NOR : PRMX1516008D).

J.O., n°248, 25 octobre 2015, pp. 19895-19914.

Ce décret codifie les dispositions de nature réglementaire du code des relations entre le public et l'administration. Il procède à la codification, pour l'essentiel à droit constant, des dispositions de nature réglementaire du code des relations entre le public et l'administration. Ces dispositions concernent les règles transversales régissant les rapports du public, soit toute personne physique, y compris tout agent d'une administration et toute personne morale de droit privé, avec les administrations de l'État, les collectivités territoriales, leurs établissements publics administratifs et les organismes et personnes de droit public et de droit privé chargés d'une mission de service public administratif. Sont concernés les échanges entre le public et l'administration, les règles de forme et les conditions d'application des actes administratifs et les modalités d'accès aux documents administratifs. Sont précisées, notamment : les modalités de délivrance de l'accusé de réception (art. R. 112-4 et R. 112-5), les documents justifiant de l'identité, de l'état civil, de la situation familiale, de la nationalité et du domicile (art. R. 113-5), les modalités de désignation des commissaires enquêteurs et des membres de la commission d'enquête qui ne peuvent appartenir à l'administration de la collectivité bénéficiaire de l'enquête (R. 134-15 à R. 134-17), les règles de publication sous forme électronique au *Journal officiel* (art. R. 221-12 à R. 221-16), les modalités de communication des documents et de recours en cas de refus (art. R. 311-10 à R. 311-15), les dispositions concernant les instructions et circulaires (art. R. 312-23 à R. 312-9) et les modalités de désignation des personnes responsables de l'accès aux documents administratifs (art. R. 330-2 à R. 330-4).

Ce décret entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Bilan social

**Arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.**

(NOR : RDFB1510060A).

J.O., n°233, 8 octobre 2015, texte n°43 (version électronique exclusivement).- 7 p.

La liste des informations devant figurer dans le rapport au comité technique est annexée au présent arrêté. L'arrêté du 24 juillet 2013 est abrogé.

## Centre de vacances et de loisirs

### Filière animation

**Arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2015 portant modification de l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme.**

(NOR : VJSJ1515947A).

J.O., n°234, 9 octobre 2015, p. 18825.

Les articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'arrêté du 9 février 2007 fixant la liste des diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animateur sont modifiés et complétés.

## Élu local

### Autorisations d'absence pour fonctions électives

**Décret n°2015-1352 du 26 octobre 2015 relatif au crédit d'heures des titulaires de mandats municipaux et communautaires.**

(NOR : INTB1512386D).

J.O., n°249, 27 octobre 2015, pp. 20014-20015.

Le crédit d'heures octroyé aux titulaires de mandats locaux est fixé à sept heures pour les conseillers municipaux des communes de moins de 3 500 habitants.

## Formation d'intégration

**Décret n°2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.**

(NOR : RDFB1504765D).

J.O., n°253, 31 octobre 2015, pp. 20415-20416.

Les statuts particuliers de vingt-six cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont modifiés afin de porter de cinq à dix jours la durée de la formation d'intégration. Cette disposition concerne toutes les formations d'intégration qui débiteront après le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la justice

**Décret n°2015-1273 du 13 octobre 2015 portant statut particulier du corps des directeurs des services de greffe judiciaires.**

(NOR : JUST1517928D).

J.O., n°239, 15 octobre 2015, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 9 p.

Les directeurs des services de greffe sont recrutés, notamment, par voie de concours interne ouvert aux fonctionnaires des collectivités territoriales justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, de quatre ans au moins de services publics (art. 5).

**Décret n°2015-1274 du 13 octobre 2015 portant statut d'emploi des directeurs des services de greffe judiciaires.**

(NOR : JUST1517944D).

J.O., n°239, 15 octobre 2015, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les fonctionnaires peuvent être nommés dans l'emploi de directeur fonctionnel du deuxième groupe, par la voie du détachement, à condition d'appartenir à un cadre d'emplois de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966, de justifier d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs cadres d'emplois de catégorie A, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces cadres d'emplois.

**Décret n°2015-1275 du 13 octobre 2015 portant statut particulier des greffiers des services judiciaires.**

(NOR : JUST1517909D).

J.O., n°239, 15 octobre 2015, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 10 p.

Les greffiers des services judiciaires sont recrutés, notamment, par voie de concours interne ouvert aux fonctionnaires des collectivités territoriales justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, de quatre ans de services publics (art. 6).

**Décret n°2015-1276 du 13 octobre 2015 relatif au statut d'emplois de greffier fonctionnel des services judiciaires.**

(NOR : JUST1517913D).

J.O., n°239, 15 octobre 2015, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les fonctionnaires peuvent être nommés, par la voie du détachement, dans un emploi de greffier fonctionnel du deuxième groupe à condition d'appartenir à un cadre d'emplois de catégorie B, de justifier de cinq ans de services effectifs dans un grade culminant au moins à l'indice brut 675 (art. 8).

**Décret n°2015-1277 du 13 octobre 2015 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps des directeurs des services de greffe judiciaires, aux emplois de directeur fonctionnel des services de greffe judiciaires, aux membres du corps des greffiers des services judiciaires et aux emplois de greffier fonctionnel des services judiciaires.**

(NOR : JUST1517970D).

J.O., n°239, 15 octobre 2015, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 4 p.

**Nouvelle bonification indiciaire****Décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville.**

(NOR : RDFB1514121D).

J.O., n°253, 31 octobre 2015, pp. 20416-20417.

Pour l'octroi de la nouvelle bonification indiciaire, la référence

aux « zones urbaines sensibles » est remplacée par celle des « quartiers prioritaires de la politique de la ville » dont la liste a été fixée par les décrets n°2014-1750 et 2014-1751 du 30 décembre 2014.

Des dispositions transitoires sont prévues pour les fonctionnaires qui en perdent le bénéfice, cette bonification leur étant maintenue et versée de manière dégressive jusqu'au 31 décembre 2019. Le même dispositif est prévu pour les fonctionnaires territoriaux exerçant dans les établissements scolaires relevant des programmes « réseaux d'éducation prioritaire » qui remplacent les zones d'éducation prioritaire. Dans ce cas, les dispositions transitoires s'appliqueront jusqu'au 31 août 2020.

*Voir aussi Statut commenté, p. 12.*

**Outre-mer****Statut des fonctionnaires des communes, des groupements de communes et des établissements publics de la Polynésie française****Concours interne****Détachement****Loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer.**

(NOR : OMEX1505701L).

J.O., n°239, 15 octobre 2015, pp. 19069-19089.

À l'article 31, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifiée et les agents permanents de droit public relevant du Territoire, de l'État ou des circonscriptions territoriales exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna sont ajoutés aux candidats pouvant participer aux concours internes.

L'article 33 rend accessible les corps et cadres d'emplois relevant du statut général des fonctionnaires, par la voie du détachement, aux fonctionnaires de la Polynésie française et à ceux des communes et groupements de communes de la Polynésie française. Les articles 46 et 47 de la loi prennent en compte la création des collectivités territoriales de Guyane et de Martinique en ce qui concerne la gestion des agents non titulaires et des emplois fonctionnels.

**Permis de conduire****Décret n°2015-1379 du 29 octobre 2015 fixant les conditions permettant à des agents publics ou contractuels de faire passer les épreuves pratiques du permis de conduire.**

(NOR : INTS1518956D).

J.O., n°253, 31 octobre 2015, pp. 20400.

Les agents publics ou contractuels peuvent être habilités, pour une durée de deux ans renouvelable, à faire passer le permis de conduire.

Ils doivent être âgés de vingt-trois ans au moins, être titulaires du permis de conduire de catégorie B, ne faire l'objet d'aucune mesure de restriction de permis et détenir la qualification délivrée après une formation initiale obligatoire.

## Prise en charge partielle des titres de transport

**Décret n°2015-1228 du 2 octobre 2015 modifiant le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.**

(NOR : RDFF1519825D).

J.O., n°231, 6 octobre 2015, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les modalités de calcul du plafond de prise en charge des déplacements des agents entre leur domicile et leur lieu de travail sont modifiées.

Le plafond est fixé sur la base du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum après application d'un coefficient multiplicateur égal à 1,25.

## Retenues sur le traitement / Saisie-arrêt

**Décret n°2015-1231 du 6 octobre 2015 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active.**

(NOR : AFSA1515967D).

J.O., n°232, 7 octobre 2015, pp. 18179-18180.

Le montant forfaitaire mensuel du RSA pour un allocataire est porté à 524,16 euros à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

## Retraite complémentaire / Ircantec

**Arrêté du 12 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970.**

(NOR : AFSS1523679A).

J.O., n°244, 21 octobre 2015, pp. 19521-19522.

Les modifications portent sur la composition du conseil d'administration de l'institution.

## Sapeur-pompier volontaire

**Arrêté du 8 octobre 2015 relatif aux jeunes sapeurs-pompiers.**

(NOR : INTE15233307A).

J.O., n°253, 31 octobre 2015, pp. 20401-20403.

Cet arrêté fixe les modalités applicables à la formation des jeunes sapeurs-pompiers, la composition et les modalités de fonctionnement des différentes instances œuvrant dans ce domaine, les conditions d'obtention du brevet national et de la délivrance du diplôme ainsi que la composition de la tenue des jeunes sapeurs-pompiers.

L'arrêté du 10 octobre 2008 est abrogé.

## Secret professionnel

### Centre communal et intercommunal d'action sociale

**Décret n°2015-1384 du 30 octobre 2015 relatif à la commission de coordination des actions de prévention des expulsions locatives.**

(NOR : ETL1511536D).

J.O., n°253, 31 octobre 2015, pp. 20411-20414.

Les membres de la commission et, le cas échéant, des sous-commissions, les participants aux réunions ou à leur préparation ainsi que les personnes chargées de l'instruction des dossiers sont soumis pour les informations à caractère personnel au secret professionnel dans les conditions prévues à l'article 226-13 du code pénal (art. 12).

Jusqu'au 31 décembre 2020, le périmètre des sous-commissions peut être celui du territoire communal, un représentant du centre communal d'action sociale (CCAS) est membre avec voix délibérative et le secrétariat est assuré par le CCAS, s'il en a été décidé ainsi par son conseil d'administration (art. 17).

## Sport

### Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Éducateur des activités physiques et sportives

**Rapport relatif à l'ordonnance n°2015-1207 du 30 septembre 2015 relative aux mesures relevant du domaine de la loi nécessaires pour assurer le respect des principes du code mondial antidopage.**

(NOR : VJSX1521864P).

J.O., n°227, 1<sup>er</sup> octobre 2015, pp. 17595-17597.

**Ordonnance n°2015-1207 du 30 septembre 2015 relative aux mesures relevant du domaine de la loi nécessaires pour assurer le respect des principes du code mondial antidopage.**

(NOR : VJSX1521864R).

J.O., n°227, 1<sup>er</sup> octobre 2015, pp. 17597-17602.

Le code du sport est modifié.

L'article 20 fixe les sanctions qui peuvent être infligées aux sportifs ayant enfreint les dispositions relatives au dopage. Il est prévu, notamment, une interdiction temporaire ou définitive d'exercer les fonctions d'éducateur sportif ou de personnel d'encadrement. La durée de l'interdiction peut varier selon l'infraction (art. 23).

## Stagiaire étudiant

**Décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil.**

J.O., n°250, 28 octobre 2015, pp. 20070-20071.

Ce décret est pris pour l'application des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Il détermine le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par un même organisme. Les modalités selon lesquelles il peut être dérogé à ce plafond

pour l'accueil des élèves des établissements d'enseignement secondaire au titre des périodes de formation en milieu professionnel sont précisées. Par ailleurs, ce texte détermine le plafond relatif au nombre de stagiaires pouvant être encadrés par un même tuteur de stage et adapte les règles en matière de conservation par l'entreprise des données du registre unique du personnel relatif aux stagiaires. Enfin, il est prévu que les agents de contrôle de l'inspection du travail puissent obtenir

une copie de la convention de stage, sur demande, à l'établissement d'enseignement ou à l'organisme d'accueil. De plus, des sanctions administratives peuvent être mises en place par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en cas de non-respect des règles encadrant le recours à des stagiaires. Ce décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

## OUVERTURE DE CONCOURS

### CATÉGORIE A

#### FILIÈRE CULTURELLE

##### • Attaché de conservation du patrimoine

**Arrêté du 6 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 22 juillet 2015 portant ouverture d'un concours externe et d'un concours interne d'accès au grade d'attaché territorial de conservation du patrimoine par le centre de gestion de la Savoie.**

(NOR : INTB1524077A).

J.O., n°241, 17 octobre 2015, texte n°17.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est porté à 24 dont 7 pour la spécialité *Archives* et 10 pour la spécialité *Musées* pour le concours externe et à 3 pour la spécialité *Archives* et 4 pour la spécialité *Musées* pour le concours interne.

### CATÉGORIE B

#### FILIÈRE CULTURELLE

##### • Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

**Arrêté du 6 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 22 juillet 2015 portant ouverture de concours externe et interne et d'un troisième concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques par le centre de gestion de la Savoie.**

(NOR : INTB1524199A).

J.O., n°243, 20 octobre 2015, texte n°2).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est porté à 54 dont 4 pour la spécialité *Archives*, 10 pour la spécialité *Musées* et 40 pour la spécialité *Bibliothèque*.

**Arrêté du 24 septembre 2015 modifiant l'arrêté du 23 juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 des concours interne, externe et troisième concours pour l'accès au grade d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des**

**bibliothèques principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion de Seine-et-Marne.**

(NOR : INTB1522899A).

J.O., n°229, 3 octobre 2015, texte n°31.- 1 p.

Le lieu dans lequel se dérouleront les épreuves écrites est modifié.

### CATÉGORIE B

#### FILIÈRE SPORTIVE

##### • Éducateur des activités physiques et sportives

**Arrêté du 22 septembre 2015 portant ouverture de deux concours externe et interne pour l'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives par le centre de gestion de la Guyane.**

(NOR : INTB1523049A).

J.O., n°231, 6 octobre 2015, texte n°11.- 2 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 14 dont 9 au titre du concours externe et 5 au titre du concours interne.

Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 5 au 23 octobre 2015, la date limite de leur dépôt est fixée au 4 décembre 2015.

Les épreuves écrites se dérouleront à compter du 21 janvier 2016.

**Arrêté du 14 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 26 février 2015 portant ouverture d'un concours externe et d'un concours interne d'éducateur territorial des activités physiques et sportives pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux de la région des Pays de la Loire, session 2016, par le centre de gestion de la Sarthe.**

(NOR : INT1522589A).

J.O., n°253, 31 octobre 2015, texte n°26.- 1 p.

Le lieu de déroulement de l'épreuve écrite d'admissibilité des concours est modifié.■

## Références

### Documents parlementaires

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

## Culture

### Intermittent du spectacle

#### Non titulaire

#### Archives

#### Droit d'auteur

**Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.**

Document du Sénat, n°15, 7 octobre 2015.- 94 p.

L'État et les collectivités territoriales définissent et mettent en œuvre une politique en faveur de la création artistique qui vise, notamment, à soutenir les artistes, les auteurs, les professionnels et les personnes morales qui interviennent dans ce domaine et à contribuer à la formation initiale et continue des professionnels (article 1<sup>er</sup>).

La liste des artistes du spectacle est complétée (article 15 modifiant l'article L. 7121-2 du code du travail).

Les artistes du spectacle vivant engagés par les collectivités territoriales et leurs groupements pour une mission répondant à un besoin permanent sont soumis aux dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 15).

Les établissements d'enseignement supérieur de la création artistique dans les domaines du spectacle vivant et des arts plastiques ont pour mission d'assurer la formation initiale ou continue tout au long de la vie ainsi que la validation des acquis de l'expérience (article 17 modifiant l'article L. 759-1 du code de l'éducation).

Les articles 18 *bis* à 18 *quinquies* concernent les archives. Ils intègrent la notion d'archives numériques dans le code du patrimoine et prévoient leur possible gestion mutualisée.

Les articles L. 522-7 et L. 522-8 du même code relatifs aux services d'archéologie des collectivités territoriales sont modifiés (article 20).

L'État s'assure que les conditions d'emploi du responsable scientifique de l'opération sont compatibles avec la réalisation de celle-ci jusqu'à la remise du rapport de fouilles (article 20 modifiant l'article L. 523-9 du code du patrimoine).

Le gouvernement est habilité à prendre par ordonnance toute mesure législative visant à transposer en droit français la directive 2014/26/UE du Parlement européen et du Conseil du

26 février 2014 relative à la gestion collective du droit d'auteur et des droits voisins (article 29).

Le gouvernement est habilité à prendre par ordonnance toute mesure législative concernant le livre III du code du patrimoine relatif aux bibliothèques dont l'harmonisation des dispositions relatives au contrôle de l'État sur les bibliothèques et la prise en compte des évolutions liées aux groupements de communes (article 30).

## Fonction publique

**Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires / Transmis par le Premier ministre à M. le président du Sénat.**

Document du Sénat, n°41, 9 octobre 2015.- 89 p.

La nouvelle version du projet de loi adopté en 1<sup>re</sup> lecture à l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015, présente un certain nombre de modifications notables.

Dans le titre I<sup>er</sup>, article 6-III, le droit pour un fonctionnaire à temps partiel de créer ou de reprendre une entreprise est autorisé pour deux ans, renouvelable pour une durée d'un an. L'autorisation pour un fonctionnaire à temps complet travaillant à temps plein d'exercer à titre accessoire une activité sous le régime de la micro-entreprise (auto-entrepreneur) est rétablie et, ce, sans consultation de la commission de déontologie.

Un article 6 *bis* est créé qui précise que les fonctions de membres du conseil d'administration ou de membre du conseil de surveillance d'une coopérative, union ou fédération ne constituent ni des activités professionnelles ni une activité lucrative.

Dans le titre III, l'article 19 *quater* relatif aux commissions consultatives paritaires est modifié, en coordination avec l'article 13 *bis*. Ainsi la présidence de ces commissions se réunissant en conseils de discipline pour les agents contractuels ne peut être occupée par un juge administratif. Tel est, cependant, le cas pour la présidence des conseils de discipline de recours.

Au sein du titre IV, un article 20 *bis* A est créé. Il modifie l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en ajoutant que la situation familiale ne peut faire l'objet d'aucune discrimination.

Trois nouveaux articles sont créés, 24 L à 24 N, qui concernent le fonctionnement du CNFPT (modification de l'article 12-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et des articles 14 et 16 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984).

**Rapport fait au nom de la Commission des Lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, après engagement de la procédure accélérée, sur le projet de loi (n° 1278 et 2880) relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires / Par M<sup>me</sup> Françoise Descamps-Crosnier.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3099, 1<sup>er</sup> octobre 2015.- 618 p.

Le présent rapport procède à une synthèse des objectifs du projet de loi fondés sur le renforcement de la déontologie et sur la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires et présente les modifications apportées par la Commission des Lois.

Il publie l'ensemble de la discussion générale, article par article, ainsi qu'un tableau comparatif permettant d'examiner l'ensemble du projet au regard des dispositions en vigueur, du texte du projet de loi puis de la nouvelle version adoptée par la Commission.

Un compte-rendu donne les principaux apports de la Commission en matière de lutte contre les conflits d'intérêts, sous l'angle notamment des pouvoirs de contrôle des institutions compétentes et des sanctions pénales, en matière de transparence de la vie publique, dans le domaine de la mobilité des fonctionnaires, de la représentation équilibrée entre hommes et femmes mais aussi le renforcement des obligations des employeurs en diverses matières. Les nouveautés concernent aussi la situation des lauréats dits « reçus-collés », celle des agents non titulaires ainsi que le droit syndical.

**Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, annexe au rapport de la Commission des Lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3099, 1<sup>er</sup> octobre 2015.- 86 p.

La nouvelle version du projet de loi, issue de l'examen des amendements en Commission des Lois le 1<sup>er</sup> octobre 2015, comprend désormais cinq titres.

Le titre I<sup>er</sup> intitulé « De la déontologie » modifie le nouvel article 25 *sexies* la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en octroyant de nouvelles compétences à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 4) et prévoit des sanctions pénales pour les fonctionnaires n'ayant pas respecté les exigences de cette institution.

Dans le titre II intitulé « De la modernisation des droits et des obligations des fonctionnaires », le chapitre relatif à la mobilité est « recréé » (chapitre I<sup>er</sup> *bis*) et la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est complétée par un article 12 *bis* dressant la liste des positions statutaires que sont l'activité, le détachement, la disponibilité et le congé parental.

L'article 11 *quater* supprime la position hors cadres et modifie, notamment, l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en remplaçant la position d'accomplissement du service national et des activités dans les réserves par un congé avec traitement. L'article 11 *sexies* élargie les possibilités de mise à disposition. L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale

de trois jours est réintégrée dans les sanctions du premier groupe, les durées des autres sanctions d'exclusion temporaire étant modifiées en conséquence et la notion de déplacement disciplinaire se substitue à la mention de déplacement d'office (article 13 modifié créant un article 19 *bis* dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Un article 13 *bis* supprime le principe du recours à un magistrat de l'ordre administratif pour la présidence des conseils de discipline (abrogation du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le titre III intitulé « De l'exemplarité des employeurs publics » comprend un nouvel article 15 *bis* qui modifie l'article 44 de la loi susvisée en permettant que la durée de validité de l'inscription sur la liste d'aptitude soit suspendue lorsqu'un lauréat de concours est recruté en tant qu'agent non titulaire pour une mission de remplacement.

Le recours à l'intérim est supprimé (article 18 *bis*). La notion d'agents non titulaires est remplacée par la notion d'agents contractuels, certaines dispositions concernant par ailleurs leur rémunération et leur mise à disposition.

L'article 18 *quinquies* prévoit de prolonger de deux ans le plan de titularisation prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire.

L'article 19 *quater*, modifiant l'article 136 de la loi précitée, organise la mise en place des commissions consultatives paritaires qui connaissent des décisions individuelles concernant les agents contractuels.

La modification de l'article 8 *bis* de la même loi concerne le mode de calcul de la règle de l'accord majoritaire (article 20 *ter*).

L'article 20 *quater* regroupe en un article les principales dispositions relatives à la carrière des agents exerçant une activité syndicale (rétablissement de l'article 23 *bis* de la loi susvisée). Il est créé un titre III *bis* regroupant des dispositions relatives aux juridictions administratives et financières.

Enfin, le titre IV intitulé « Dispositions diverses et finales » modifie, notamment, les articles 57 et 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, vise à traduire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour ce qui concerne le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil ainsi que le congé parental (article 24 C).

L'article 24 F modifie la même loi afin de transposer l'accord sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) qui prévoit des droits supplémentaires pour les représentants du personnel des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'article 44 de la même loi est lui aussi modifié afin de porter à quatre ans la durée de validité des listes d'aptitude ainsi que la durée d'inscription initiale à deux ans (article 24 G).

L'article 24 H, modifiant l'article 78-1 de la même loi, porte sur les conditions d'accès à l'échelon spécial.

L'article 24 I, modifiant l'article 88-1 de la même loi, élargit aux EPCI le champ d'application de l'article 88-1 relative à l'action sociale.

La limite d'âge prévue à l'article 6-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 est fixée, à titre transitoire, à 73 ans pour les agents contractuels exerçant les fonctions de médecin de prévention ou de médecin du travail (article 24 J).

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1983, relatif au régime indemnitaire, est applicable aux EPCI (art. 24 *bis*).

Pour finir, un nouvel article 26 prévoit la publication d'une ordonnance relative au code général de la fonction publique

dans un délai de 18 mois à compter de la publication de la présente loi.

**Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur l'enquête de la Cour des comptes relative à la masse salariale de l'État / Par Albéric de Montgolfier.**

Document du Sénat, n°675, 9 septembre 2015.- 39 p. ; 150 p.

La commission des finances du Sénat a demandé à la Cour des comptes d'étudier les enjeux et leviers de la masse salariale de l'État. La Cour des comptes a remis son rapport de 150 pages, publié en annexe au rapport sénatorial, au cours du mois de juillet 2015.

À cette occasion, nombre d'éléments relatifs à la gestion du personnel de l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement de la fonction publique territoriale (FPT), ont été examinés.

Dans ses observations, la commission rappelle que six millions d'agents sont employés dans le secteur public pour une dépense de 280 milliards d'euros, indique qu'elle partage la plupart des constats de la Cour des comptes et souhaite que des mesures d'économies soient mises en œuvre rapidement, notamment en matière d'effectifs, de temps de travail, de mobilité et de règles d'avancement, des amendements au projet de loi de finances pour 2016 étant envisagés.

Il est également préconisé de réduire les doublons entre l'État et les collectivités territoriales et de transférer certaines activités au secteur privé.

Concernant la durée de travail, le rapport sur le temps de travail confié à M. Laurent, président du CSFPT, devrait être remis en février 2016 et permettra l'ouverture d'une réflexion sur les réformes à opérer, notamment dans la FPT.

Les auditions de M. Migaud, premier président de la Cour des Comptes, ainsi que de M<sup>me</sup> Lévêque, directrice générale de l'administration et de la fonction publique, reviennent sur le projet d'accord relatif aux carrières et à la rémunération, sur la rémunération des agents à temps partiel, sur la GIPA, sur le régime indemnitaire, sur le supplément familial de traitement ainsi que sur l'indemnité de résidence.

Enfin, le rapport de la Cour des comptes permet de prendre connaissance, outre ses propositions de réforme, d'informations détaillées concernant les trois fonctions publiques.

**Liberté d'opinion et non discrimination**  
**Enseignement**  
**Centre de vacances et de loisirs**

**Question écrite n°77858 du 14 avril 2015 de M. Christian Jacob à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

J.O. A.N. (Q), n°36, 8 septembre 2015, pp. 6856-6857.

Dans une étude adoptée le 19 décembre 2013, le Conseil d'État a rappelé l'obligation de neutralité qui s'impose aux agents publics et estimé que pour les usagers ou tiers au service public, les restrictions à leur liberté de manifester leurs convictions religieuses peuvent résulter soit de textes particuliers, soit de considérations liées à l'ordre public ou au bon fonctionnement du service. Ces dispositions s'appliquent aux personnes animant ou encadrant les activités périscolaires.

**Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)**

**Proposition de loi portant diverses dispositions visant à améliorer le fonctionnement des services départementaux d'incendie et de secours.**

Document du Sénat, n°673, 8 septembre 2015.- 6 p.

L'article 3 autorise la mutualisation des centres de traitement et d'alerte entre plusieurs services d'incendie et de secours (SDIS) et l'article 4 le recours à l'achat de médicaments, sous la surveillance du médecin du service de santé et de secours médical, à des officines de pharmacie ainsi que le passage de conventions avec des établissements disposant d'une pharmacie pour les SDIS n'ayant pas de pharmacie à usage intérieur. ■

## 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.

### Assurance chômage / Convention chômage 2014

#### Décision n°383956 et autres du 5 octobre 2015 du Conseil d'État statuant au contentieux.

(NOR : CETX1523960S).

J.O., n°235, 10 octobre 2015, p. 18842.

L'arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage est annulé en tant qu'il agrée les stipulations, d'une part, des deuxième et troisième alinéas du paragraphe 2 de l'article 27 du règlement général annexé à cette convention et, d'autre part, du paragraphe 4 de l'accord d'application n°9 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, 28 et 29 de ce règlement général.

### Cessation anticipée d'activité

#### Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants

#### Liquidation de la pension

#### Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

#### Conseil d'État, 18 septembre 2015, M. A., req. n°376239.

En exécution de la décision d'annulation contentieuse du refus d'accorder à un fonctionnaire le bénéfice de la retraite anticipée pour trois enfants, l'administration prononce son admission à la retraite à la date à laquelle le bénéfice de la retraite anticipée lui était acquis, et son maintien en fonctions pour la période allant de cette date à celle à laquelle il a effectivement quitté ses fonctions.

L'agent a alors droit au versement de son traitement avec retenues pour pension ainsi qu'à un supplément de liquidation pour la pension qui lui est versée à compter du jour de la cessation de ses fonctions, dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum.

### Comité technique / Attributions

#### Congé annuel

#### Durée du travail

#### Conseil d'État, 14 octobre 2015, Syndicat CGT du ministère des affaires sociales et du travail, req. n°387347.

La décision imposant aux agents de prendre deux jours de RTT ou de congés annuels à l'occasion de la fermeture des services ne porte que sur le calendrier des congés. Elle ne relève donc pas des décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services soumises à l'avis du comité technique.

### Concession de logement

#### Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2015, M. B., req. n°372030.

Sous réserve du principe de parité, il appartient à l'autorité territoriale de fixer le montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction en tenant compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières de l'occupation du logement, notamment des sujétions éventuelles.

Cette appréciation ne peut être censurée par le juge que si elle est entachée d'une erreur manifeste. Tel est le cas pour une redevance dont le montant aurait dû être minoré par rapport aux loyers de biens comparables pour prendre en compte des nuisances liées aux caractéristiques propres du logement de fonction.

*Voir aussi Statut commenté, p.*

### Démission

#### Conseil d'État, 21 septembre 2015, M. A., req. n°382119.

L'attribution d'une indemnité de départ volontaire n'a pas le caractère d'un avantage statutaire.

La réglementation se borne à déterminer le plafond de cette indemnité, sans en fixer le montant ; il revient ainsi à chaque administration d'établir, dans le respect des règles générales

fixées par les dispositions, les règles applicables à son versement.

## Discipline / Consultation du conseil de discipline

**Conseil d'État, 14 octobre 2015, Centre d'action sociale de la ville de Paris, req. n°383718.**

Le respect du délai de quinze jours entre la présentation de la lettre de convocation devant le conseil de discipline et la réunion de ce dernier constitue une formalité substantielle, dont la méconnaissance vicie la procédure disciplinaire en privant le fonctionnaire poursuivi d'une garantie. En conséquence, lorsqu'elle constate que la procédure disciplinaire suivie à l'encontre d'un fonctionnaire est entachée d'un tel vice, l'administration est tenue de convoquer une nouvelle réunion du conseil de discipline afin de recueillir son avis dans des conditions régulières.

## Droits du fonctionnaire

### Mutation interne - Changement d'affectation

#### Contentieux administratif / Recours

**Conseil d'État, 7 octobre 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°377036.**

Une décision de changement d'affectation ou des tâches attribuées à un agent, qui ne porte atteinte ni à ses droits et prérogatives statutaires, ni à l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux, et qui n'emporte aucune perte de responsabilités ou de rémunération constitue une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

En revanche, fait grief et peut donc faire l'objet d'un recours en annulation, la décision qui comporte une diminution sensible des attributions et des responsabilités exercées par un agent, même si elle n'a pas modifié sa rémunération, ni porté atteinte à son statut, à ses perspectives de carrière ou à une garantie attachée au déroulement de sa carrière.

## Emploi fonctionnel

### Non titulaire / Acte d'engagement

#### Déclaration des vacances d'emploi

#### Publicité des vacances d'emploi

**Conseil d'État, 30 septembre 2015, Communauté d'agglomération Côte Basque-Adour, 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.

Par ailleurs, ces dispositions ne fixent pas la durée du contrat de recrutement, et 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.

*Voir aussi les IAJ, n°10 d'octobre 2015, p. 36*

## Indemnisation

### Prescription

#### Non titulaire / CDI

**Conseil d'État, 7 octobre 2015, M<sup>me</sup> B., req. n°381627.**

Le délai de prescription de la créance dont se prévaut un agent du fait du retard de l'administration à le placer dans une situation statutaire régulière court à compter du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle est intervenu l'acte ayant régularisé sa situation.

## Mutation interne - Changement d'affectation

### Protection contre les attaques et menaces de tiers

#### Contentieux administratif / Référé

#### Contentieux administratif / Suspension

**Conseil d'État, Ordonnance du 2 octobre 2015, M<sup>me</sup> B.-A., req. n°393766.**

Le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un fonctionnaire une liberté fondamentale à laquelle l'atteinte grave et manifestement illégale revêt un caractère d'urgence qui justifie la suspension en référé de décisions administratives et l'injonction à l'administration de procéder au réexamen de la situation de l'agent.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

**Conseil d'État, 30 septembre 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°374015.**

Pour le recrutement à titre permanent d'un agent non titulaire sur un emploi permanent, la durée totale de CDD successifs ne peut excéder six ans. Si l'autorité territoriale entend reconduire le contrat à l'issue de cette période maximale, elle doit prendre une décision expresse et ne peut conclure avec l'agent qu'un CDI.

Pour autant, un CDD conclu, en méconnaissance de ce principe, pour une durée qui conduit en cours d'exécution du contrat à dépasser la durée maximale d'emploi de six années, n'est pas tacitement transformé en CDI.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

### Emploi à temps non complet

**Conseil d'État, 14 octobre 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°374745.**

Aucune disposition ne subordonne le droit reconnu par la loi du 26 juillet 2005 aux agents non titulaires de voir leur contrat, correspondant à un besoin permanent, être reconduit pour une durée indéterminée, à la condition que ce contrat soit conclu pour un service à temps complet.

## Pension d'orphelin

### Pension d'orphelin : un droit pour tous.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°33, 12 octobre 2015, pp. 1870-1874.

Sont publiées les conclusions de M<sup>me</sup> Suzanne von Coester, rapporteur public, ainsi que les considérants de l'arrêt du Conseil d'État du 27 juillet 2015, Ministre de l'économie et des finances c/ M<sup>me</sup> T., req. n°375042.

Le rapporteur public rappelle les conditions de création de la pension d'orphelin et l'évolution juridique de cette prestation, distingue cette pension de la pension de réversion, dont elle ne constitue pas un accessoire, et des prestations familiales. Suivie par le juge, elle revient sur la jurisprudence antérieure et considère que la pension d'orphelin peut être cumulée avec les prestations familiales.

## Prise en charge

### Licenciement pour insuffisance professionnelle

#### Conseil d'État, 14 octobre 2015, M. B., req. n°380780.

Le CNFPT ne peut prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire qu'il prend en charge qu'à la condition que ce dernier se trouve placé, pendant sa période de prise en charge, dans une situation de travail permettant une évaluation de ses capacités professionnelles. Si tel n'est pas le cas, les manquements aux obligations incombant à un fonctionnaire pris en charge ne peuvent donner lieu à un licenciement que dans le cas prévu à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

## Retraite / Paiement des pensions

#### Conseil d'État, 5 octobre 2015, M<sup>me</sup> B., req. n°385426.

Lorsque l'administration révisé spontanément une pension, pour erreur matérielle, dans un sens favorable aux intérêts du pensionné, celui-ci est en droit d'obtenir le versement, à titre rétroactif, des arrérages correspondants, dans la limite prévue par la législation.

## Stage / Licenciement en cours de stage

### Refus de titularisation

#### Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°375356.

En cours de stage, l'administration ne peut prendre une décision de refus de titularisation ; elle ne peut prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle.

Elle peut toutefois le mettre en garde, le cas échéant, afin qu'il sache que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable sur sa manière de servir se confirme et peut également l'informer, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser.

*Voir aussi Statut commenté, p. 22* ■

## Références

### Chronique de jurisprudence

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.

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

##### Reprise de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé par une personne publique.

La Semaine juridique – Social, n°41, 6 octobre 2015, p. 9.

Cette chronique commente l'arrêt de la Cour de cassation du 22 septembre 2015, Commune de Vieille-Eglise-en-Yvelines, n°13-26.32.

Si le juge judiciaire est compétent pour statuer sur les litiges relatifs à la poursuite du contrat de travail par l'un ou l'autre des employeurs lors de la reprise par une collectivité de l'activité exercée par une association dès lors que ces litiges n'impliquent que des rapports de droit privé, il ne peut faire injonction à la personne publique de proposer des contrats de droit public aux salariés.

### Contrat administratif

#### Non titulaire / Acte d'engagement

#### Contentieux administratif / Recours

##### Que reste-t-il du recours pour excès de pouvoir dans le contentieux des contrats ?

Revue française de droit administratif, n°4, juillet-août 2015, pp. 727-740.

La position du juge concernant le recours à l'encontre des contrats administratifs a évolué et le recours pour excès de pouvoir a cédé la place au recours en contestation de la validité du contrat ouvert tout d'abord aux concurrents évincés puis au tiers en général.

Avec l'arrêt du Conseil d'État du 4 avril 2014, Département de Tarn-et-Garonne, req. n°358994, le recours contre les actes détachables devrait pratiquement disparaître et rester ouvert seulement en cas de déféré préfectoral.

Le recours pour excès de pouvoir des tiers reste maintenu pour certains contrats comme ceux de recrutement des agents publics, proches des actes unilatéraux.

### Discipline

#### Procédures et garanties disciplinaires

#### Sanctions disciplinaires

##### Nouvelles précisions sur le contrôle du juge de cassation en matière de sanctions disciplinaires infligées aux fonctionnaires.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°40, 5 octobre 2015, pp. 38-40.

Une note commente l'arrêt du 27 juillet 2015, Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) de Beuzeville, req. n°370414, par lequel le Conseil d'État a jugé que l'annulation par les juges du fond d'une sanction en raison de son caractère disproportionné à la gravité de la faute commise ne fait pas obstacle à ce que soit infligée, en cas de reprise de la procédure disciplinaire, une sanction moins sévère, le juge de cassation vérifiant alors que les sanctions ne sont pas hors de proportion avec les fautes commises.

Le commentaire rappelle l'évolution de la position du juge quant au contrôle qu'il effectue sur les sanctions disciplinaires infligées aux agents, la Haute juridiction ayant, par une décision du 22 février 2015 défini les temps successifs du contrôle qui incombent au juge de cassation, de la constatation des faits à l'appréciation de la proportionnalité de la sanction à la faute commise.

Pour l'auteur du commentaire, cette décision ne constitue qu'une étape intermédiaire avant que le Conseil d'État n'accepte le contrôle de la qualification juridique.

## Mutation interne - Changement d'affectation

### Changement d'affectation d'un agent public et mesure d'ordre intérieur.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°32, 5 octobre 2015, p. 1775.

Par un arrêt du 25 septembre 2015, req. n°372624, le Conseil d'État rappelle que les décisions de changement d'affectation d'un agent constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours dès lors qu'elles ne portent atteinte ni aux droits ni aux prérogatives que les agents tiennent de leur statut, qu'elles n'entraînent ni perte de responsabilités, de rémunération et qu'elles ne traduisent pas une discrimination.

## Non discrimination

### Bonification pour enfants

### Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants

### Traitement et indemnités

#### L'art de concilier déférence communautaire et résistance nationale.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°31, 28 septembre 2015, pp. 1761-1767

Après la publication de l'arrêt du 27 mars 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°372426, par lequel le Conseil d'État a jugé que des différences de traitement en matière de retraite en faveur des femmes comme une bonification aux mères d'enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou la possibilité d'un départ en retraite anticipée pour les parents de trois enfants sont justifiées par un objectif légitime de politique sociale et ne méconnaissent ni le principe d'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins ni le principe d'égalité des rémunérations défini par le droit européen, une note revient sur la position de la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne) sur les avantages accordés en matière de retraite pour la naissance, l'adoption ou l'éducation d'enfants et la confronte à celle du Conseil d'État.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Harcèlement. Le comportement de la victime n'excuse pas le harcèlement moral subi !

La Semaine juridique – Social, n°39, 22 septembre 2015, pp. 20-22.

Par un arrêt du 27 mai 2015, M<sup>me</sup> T. c/M. L., n°14-81.489, la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que le fait de dénigrer publiquement, d'isoler, de ne confier aucune tâche, de ne pas inviter aux cérémonies de fin d'année et de refuser l'aménagement des horaires de travail d'un agent recruté en qualité de secrétaire général d'une communauté de communes est constitutif, quelle qu'ait été la manière de servir de la victime, de l'infraction de harcèlement moral.

Le commentaire rapproche cette décision de la position du juge administratif.

## Volontariat civil

### Avancement / Prise en compte des services militaires Services et bonifications valables pour la retraite / Services militaires

#### Volontariat civil international et reprise d'ancienneté.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°35, 12 octobre 2015, p. 1839.

Par un arrêt du 23 avril 2015, req. n°13VE03351, la cour administrative d'appel de Versailles a jugé qu'il résulte des articles L. 112-16 et L. 63 du code du service national explicités par des rapports préparatoires déposés au Sénat et à l'Assemblée nationale que le temps accompli au titre du volontariat civil international doit être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté en matière de reclassement, d'avancement et de droit à la retraite. ■

## 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.

#### Administration / Relations avec les administrés

##### Assistant maternel

##### Assistant familial

##### Établissements sociaux et médico-sociaux

##### Archives

###### Consultation sur les exceptions au « silence vaut accord ».

Acteurspublics.com, 6 octobre 2015.- 1 p. + 20 p.

Une consultation publique a été mise en place par la DGCL (direction générale des collectivités locales) sur les projets de décret relatifs aux exceptions au principe du « silence vaut acceptation ».

Ces projets comportent chacun une annexe listant les demandes et les délais correspondants.

Le premier décret comporte, notamment, des demandes de dérogations à certains aspects du régime des assistants maternels, celles relatives au renouvellement des assistants maternels et familiaux ainsi que des demandes relatives aux personnels des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

Le troisième décret est relatif, notamment, aux demandes de légalisation de signature, à certains agréments et à la communication d'archives publiques.

Le site de la revue publie une copie de la décision et des trois projets de décrets.

#### Aide et actions sociales

##### Filière médico-sociale

###### Le plan d'action interministériel à la suite des états généraux du travail social.

Portail du gouvernement, octobre 2015.- 2 p.

Lors du conseil des ministres du 21 octobre 2015, une communication relative au plan d'action interministériel à la suite des états généraux du travail social, a été présentée.

Le plan d'action prévoit de recentrer le travail des intervenants sociaux sur leur cœur de métier qui est l'accompagnement, d'adapter les organisations et les pratiques et de reconnaître le travail en réseau, la question du partage de l'information devant faire l'objet d'une conférence de consensus nationale. Des mesures en faveur de la formation et des métiers sont également prévues comme le reclassement en catégorie A des

travailleurs sociaux de la fonction publique actuellement en catégorie B.

###### « États généraux du travail social » : le gouvernement dévoile enfin son plan d'action.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2930, 23 octobre 2015, pp. 5-7.

Le plan d'action interministériel en faveur du travail social prévoit la revalorisation indiciaire des agents des catégories A et B de la filière sociale dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016 grâce à un rééquilibrage entre le traitement et les primes, la revalorisation au niveau de la licence des diplômés de niveau III, une concertation sur le reclassement en catégorie A des agents de la filière sociale, l'inscription de la participation des personnes dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des établissements et services sociaux et médico-sociaux et l'intégration dans les missions des travailleurs sociaux du travail en réseau et de l'analyse des pratiques.

Des travaux seront mis en œuvre sur le « partage d'informations » entre les intervenants sociaux, des formations interdisciplinaires pourraient être proposées par le CNFPT dès 2017 et une commission d'éthique devrait être créée par département.

#### Assistant familial

###### Aide sociale à l'enfance : et si on versait les allocations familiales aux assistantes familiales ?

Localtis.info, 27 octobre 2015.- 1 p.

Une proposition de loi préconise de verser les allocations familiales et l'allocation de rentrée scolaire directement aux assistantes familiales pour les enfants pris en charge par l'aide sociale à l'enfance.

Les assistantes rémunérées par les départements, outre des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant, des allocations destinées à l'enfant et fixées librement par chaque département. Pour l'auteur de cette proposition de loi, il s'agit là d'une situation qui est source d'iniquité.

## Assurance chômage

### Le CAE suggère de taxer les entreprises en fonction de leur coût pour l'assurance chômage.

Liaisons sociales, 8 octobre 2015, pp. 2-3.

Dans une note du 7 octobre dernier, le Conseil d'analyse économique préconise, notamment, de calculer l'allocation d'assurance chômage en prenant en compte les périodes d'inactivité et d'éviter les règles d'indemnisation spécifiques à certaines professions comme celles des intermittents.

### L'agrément de la convention d'assurance chômage annulé par le Conseil d'État.

Liaisons sociales, 7 octobre 2015, pp. 1-2.

La déclaration d'illégalité par le Conseil d'État des modalités de calcul du différé d'indemnisation et de récupération des allocations indûment versées entraîne l'illégalité de l'ensemble de l'arrêté d'agrément de la convention d'assurance chômage du 25 juin 2014. Les effets de cette décision sont reportés au 1<sup>er</sup> mars 2016, le temps qu'un nouvel arrêté d'agrément apportant les modifications techniques nécessaires soit pris. Les dispositions déclarées illégales sont elles annulées à compter du 5 octobre 2015.

### Chômage : les règles devront être corrigées d'ici à mars.

Les Échos, 6 octobre 2015, p. 3.

Le Conseil d'État, jugeant illégal le mode de calcul du différé d'indemnisation, a annulé l'arrêté du 25 juin 2014 agréant la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage. Cette annulation entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2016, excepté pour certaines dispositions telles la récupération des indus et les obligations déclaratives des chômeurs qui sont annulées immédiatement.

Les partenaires sociaux devraient signer un avenant rendant la convention légale afin de respecter le calendrier des négociations initialement prévu.

## Assurance chômage Intermittent du spectacle

### Le régime des intermittents du spectacle, par petites touches.

La Semaine juridique – Social, n°41, 6 octobre 2015, pp. 47-51.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi traite, notamment, des intermittents du spectacle et de leur régime d'assurance chômage qui obéit à des règles spécifiques qui seront désormais négociées par les partenaires sociaux représentatifs du secteur d'activité.

Ces règles sont fixées par les annexes 8 et 10 au règlement général dont les principes n'ont pas été remis en cause et qui sont régulièrement pointés par la Cour des comptes de même que le déficit chronique depuis dix ans de la branche du spectacle.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur en chef

### La création d'un cadre d'emplois d'ingénieur en chef.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1461, 6 octobre 2015, pp. 6-8.

Un nouveau cadre d'emplois d'ingénieur en chef a été soumis au CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 16 septembre dernier.

Il comporte trois grades et les mêmes domaines d'intervention que le cadre d'emplois des ingénieurs. Il est accessible par concours et par la voie de la promotion interne subordonnée à la réussite à un examen. Les lauréats du concours devront suivre une formation initiale de 12 mois avec le statut d'élève. Des ratios pour les avancements de grade sont prévus et l'accès à la hors classe est soumis à une obligation de mobilité.

Il existe des dispositions transitoires pour les fonctionnaires en place ou en cours de stage.

### Vers la création d'un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en chef.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°30, 21 septembre 2015, p. 1669.

Lors de la séance du 16 septembre dernier, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) s'est déclaré en faveur de la création d'un cadre d'emplois d'ingénieurs en chef territoriaux. Les règles régissant ce cadre d'emplois seront proches de celles des administrateurs avec une formation initiale d'application de douze mois, et un troisième grade culminant à la hors échelle D. Ils exerceront leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les OPHLM de plus de 10 000 logements.

## Cadres d'emplois / Filière technique Formation

### La stratégie nationale pour l'architecture suscitera-t-elle le « désir d'architecture » des collectivités ?

Localtis.info, 23 octobre 2015.- 3 p.

La stratégie nationale pour l'architecture présentée le 20 octobre dernier prévoit, notamment, de proposer la mise en place de formations initiales et continues pour les fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales et pour les élus.

Le Conseil national de l'ordre des architectes aurait souhaité qu'un statut d'architecte soit introduit dans la fonction publique territoriale.

## Centre de gestion Fonction publique

### Une proposition de loi pour renforcer le rôle des centres de gestion.

Localtis.info, 7 octobre 2015.- 1 p. + 11 p.

Une proposition de loi déposée le 17 septembre dernier et mise en ligne sur le site de Localtis.info prévoit, pour les centres de gestion, la création d'un centre national coordonnateur financé par les cotisations des centres, l'accentuation de la mutuali-

sation de leurs compétences, la tenue du dossier individuel des agents, le secrétariat des commissions administratives pour les contractuels et la gestion des comptes épargne temps. Le socle de compétences prévu par la loi du 12 mars 2012 serait supprimé, celles-ci étant étendues à toutes les collectivités et à leurs groupements.

Des dispositions telles la création d'un congé de reclassement ou l'allègement des épreuves pour certains concours sont également prévues.

## CNFPT

### Cotisation au CNFPT : François Deluga contre-attaque.

Localtis.info, 16 octobre 2015.- 2 p. + 2 p.

Dans un courrier, disponible sur le site internet de Localtis, la ministre de la fonction publique indique que le taux de cotisation au CNFPT sera fixé à 0,9 %. Ce taux ne doit pas avoir d'incidence sur l'organisation des formations mais doit servir à résorber l'excédent actuel. Dans ce contexte, des échanges seront également organisés avec les centres de gestion.

En réponse à ce courrier, le CNFPT demande le maintien de la cotisation à 1 %, et propose en contrepartie, la prise en charge d'une partie de la formation des apprentis ainsi que du coût de la formation des emplois aidés.

### Exclusif : le gouvernement remonte à 0,9 % le taux de cotisation du CNFPT.

Acteurspublics.com, 14 octobre 2015.- 1 p.

La ministre de la fonction publique a annoncé dans un courrier au président du CNFPT que la cotisation obligatoire serait ramenée au taux de 0,9 % au lieu du taux de 0,8 % prévu dans le projet initial de loi de finances pour 2016.

Le CNFPT a déclaré, quant à lui, que ce taux était insuffisant.

## Décentralisation

### Collectivités territoriales

### Coopération intercommunale

### Etablissement public de coopération intercommunale (EPCI)

### Ile-de-France

### Mise à disposition

#### La loi NOTRe : pour quoi faire ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°38-39, 21 septembre 2015, pp. 13-96.

Ce dossier est constitué de commentaires sur les dispositions de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République et leurs conséquences dans de multiples domaines dont la coopération intercommunale.

Un article est consacré à la métropole du Grand Paris, à son périmètre, à la création des établissements publics territoriaux, à ses compétences, au transfert et à la mise à disposition des agents ainsi qu'aux règles budgétaires spécifiques qui la gouvernent.

Un autre article rassemble des réflexions sur l'évolution du droit de la fonction publique avec la mutualisation des services

et les transferts de compétences. Certains constats sont faits tels l'instauration d'un régime dérogatoire au droit de la fonction publique avec la mise en place de mesures contraignantes pour les agents mais aussi de garanties, le développement de la juridiciarisation et les réformes permanentes des transferts.

## Droit à la protection de la santé Hygiène et sécurité

### Les mesures de la loi du 17 août 2015 relatives à la santé au travail.

La Semaine juridique – Social, n°41, 6 octobre 2015, pp. 41-46.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 comporte différentes mesures relatives au droit de la santé au travail. Elle complète l'article L. 461-1 du code du travail en permettant la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles. Un rapport sur l'intégration de ces affections dans le tableau des maladies professionnelles devrait être remis au Parlement avant le 1<sup>er</sup> juin 2016.

D'autres dispositions de la loi prennent en compte les préconisations du rapport sur l'aptitude et la médecine du travail rendu au mois de mai 2015.

## Droit d'auteur

### L'« open data menacée » par l'existence d'un droit d'auteur des fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 6 octobre 2015.- 1 p.

Un amendement au projet de loi sur la gratuité et les modalités de réutilisation des données publiques, déposé par le groupe écologiste, prévoit de supprimer le droit d'exploitation des œuvres créées par un fonctionnaire.

## Droit du travail

### Sécurité sociale

### Formation

#### Une feuille de route sociale 2016 très axée sur la formation.

Localtis.info, 21 octobre 2015.- 3 p.

#### Feuille de route sociale. Conférence sociale pour l'emploi, 19 octobre 2019, Palais d'Iéna.

Localtis.info, octobre 2015.- 28 p.

La feuille de route sociale, présentée par le Premier ministre lors de la 4<sup>e</sup> conférence sociale pour l'emploi le 19 octobre dernier, comporte, notamment, un volet sur le compte personnel d'activité (CPA) qui a vocation à concerner l'ensemble des actifs, y compris les agents publics titulaires et non titulaires. Le CPA, qui comportera « un portail des droits numériques » donnant accès pour les actifs à l'ensemble de leurs droits sociaux, sera créé au 1<sup>er</sup> janvier 2017, un projet de loi devant être transmis au Parlement au cours du premier semestre 2016. Une discussion sur son application pour les agents du public sera engagée avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social.

### **France Stratégie propose trois scénarios pour la mise en place du compte personnel d'activité.**

Liaisons sociales, 13 octobre 2015, pp. 2-3.

### **Réaction de la CGPME au rapport de France Stratégie sur le CPA.**

Liaisons sociales, 13 octobre 2015, p. 5.

Dans un rapport remis au Premier ministre le 9 octobre dernier, France Stratégie présente trois scénarios pour la mise en place du compte personnel d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le premier scénario est orienté vers la formation et l'évolution professionnelle, le second vers l'articulation des différents temps de vie tels les congés, les jours RTT, les droits au titre d'activités d'intérêt général et le troisième scénario, quant à lui, associe à ces temps les différents droits sociaux de la personne.

France Stratégie pose certains principes, notamment l'universalité de ce compte qui concernerait tous les actifs dès l'âge de 16 ans jusqu'à leur décès.

La liste des droits selon chaque type de scénario figure dans un tableau récapitulatif et la CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises) propose, quant à elle, d'inclure l'ensemble du secteur public dans le périmètre de ce compte.

### **Le gouvernement jette les bases d'une sécurité sociale professionnelle.**

Le Monde, 10 octobre 2015, p. 12.

France stratégie a remis au Premier ministre, le 9 octobre dernier, un rapport sur le compte personnel d'activité. Pour cet organisme, ce dispositif qui a vocation à fusionner le compte personnel de formation, le compte épargne temps et le compte personnel de prévention de la pénibilité, devrait s'appliquer à tous les salariés y compris les fonctionnaires.

L'objectif, à terme, serait de rapprocher les différents régimes d'assurance-maladie et de retraite qui coexistent.

## **Emploi fonctionnel**

### **Cadre d'emploi / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur**

#### **Les administrateurs territoriaux maintiennent leurs positions à la tête des administrations départementales.**

Acteurspublics.com, 22 octobre 2015.- 2 p. + 9 p.

Une étude de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) fait le point sur les conséquences des élections départementales de 2015 pour les directeurs généraux des services des départements. 45 administrateurs territoriaux occupent aujourd'hui un poste de directeur général des services, contre 50 en 2005.

Enfin, on constate une montée en puissance des ingénieurs de l'État et des contractuels à la tête de tels postes. Par ailleurs, l'association des administrateurs territoriaux milite pour l'instauration de passerelles vers l'État.

## **Filière police municipale**

### **Le ministère de l'intérieur favorable à la fusion des policiers municipaux et gardes champêtres.**

Localtis.info, 21 octobre 2015.- 1 p.

Dans un communiqué du 20 octobre dernier, le syndicat FA-FPT indique que le ministère de l'intérieur pourrait faire des propositions relatives à la fusion des cadres d'emplois de policiers municipaux et de gardes champêtres lors d'une prochaine réunion de la Commission consultative des polices municipales.

Ce communiqué fait suite à une réunion de groupes de travail du 16 octobre dernier, au cours de laquelle le gouvernement a également rappelé les mesures annoncées en début d'année. Par ailleurs, aucune piste de travail n'a été dévoilée en matière statutaire et indemnitaire.

## **Finances locales**

### **Gestion du personnel Effectifs**

#### **Un quart des communes et intercommunalités comptent réduire leurs effectifs en 2015.**

Localtis.info, 5 octobre 2015.- 1 p.

#### **Baisse des effectifs en vue dans les collectivités locales en 2015 / Randstad.**

Localtis.info, octobre 2015.- 7 p.

Selon une étude menée par Randstad du 13 mai au 22 juin 2015 auprès de 604 collectivités, 61 % d'entre elles pensent que la baisse de dotations aura un impact sur leur politique de gestion des ressources humaines. Elles pensent, majoritairement, que leurs effectifs vont stagner ou baisser. À 77 %, elles mentionnent le non remplacement des agents partant en retraite, à 69 % le non renouvellement de certains contrats et à 24 % le transfert de personnels dans le cadre d'une mutualisation. D'autres moyens sont également cités comme la révision du temps de travail et l'organisation des services.

#### **Les collectivités freinent davantage leurs dépenses.**

Les Échos, 29 octobre 2015, p. 2

Une étude réalisée par la Banque postale confirme un recul des frais de personnel. Il apparaît qu'un quart de la population vit dans une commune à risque. Tous les postes de dépense sont concernés par les économies réalisées par les collectivités et pour ce qui concerne les frais de personnel, la hausse passerait de 4% en 2014 à 2,7% en 2015.

#### **Investissement local : la Cour des comptes sonne l'alarme.**

Les Échos, 12 octobre 2015, p. 2.

La Cour des comptes, dans un rapport présenté le 13 octobre dernier, indique que seule la maîtrise des dépenses de fonctionnement permettra aux collectivités territoriales de ne pas aggraver l'état de leurs finances. Elle préconise une croissance de ces dépenses limitée à 0,7 %, l'adoption d'une loi de finances des collectivités territoriales et des actions de modération de la masse salariale.

Elle s'engage, pour l'année 2016, à travailler sur les marges de manœuvre dégagées par les départs en retraite.

### **La rue Cambon cible encore les charges de personnel des collectivités.**

Acteurspublics.com, 13 octobre 2015.- 2 p.

Dans son rapport sur les finances publiques locales, la Cour des comptes remarque que les dépenses concernant les rémunérations ont augmenté de 4 % en 2014 alors que cette progression était de 3,3 % en 2013 et de 3,4 % en 2012.

Elle recommande une maîtrise de la masse salariale grâce au respect de la durée réglementaire du travail, à la lutte contre l'absentéisme, à la réduction du volume des heures supplémentaires et au non-remplacement des agents partant à la retraite.

### **Normes : un impact significatif... pas toujours bien évalué.**

Localtis.info, 14 octobre 2015.- 2 p.

Un chapitre du rapport rendu par la Cour des comptes sur les finances locales est consacré au coût des normes pour les collectivités territoriales.

La Cour des comptes recommande des mesures pour permettre un meilleur chiffrage ainsi qu'une meilleure concertation avec les collectivités et estime, par ailleurs, l'impact des mesures décidées par le gouvernement en faveur des fonctionnaires à 42 % de la progression de la masse salariale en 2014.

## **Fonction publique**

### **Projet de loi rectifié sur les droits et obligations des fonctionnaires.**

Liaisons sociales, 30 octobre 2015.- 7 p.

La revue Liaisons sociales présente dans ce dossier juridique le projet de loi sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires, tel que modifié par la lettre rectificative du 17 juin dernier. Le texte comporte désormais 25 articles et est recentré sur les valeurs fondamentales de la fonction publique, le renforcement de la déontologie des agents et la prévention des conflits d'intérêts. Les dispositions retirées du projet de loi initial, et notamment le «volet mobilité» pourraient être mises en œuvre par ordonnance. Le projet de loi ici présenté a été adopté par les députés le 7 octobre dernier.

### **Déontologie, droits et obligations : les députés adoptent un texte sensiblement étoffé.**

Localtis.info, 13 octobre 2015.- 2 p.

Parmi les modifications apportées par les députés au projet de loi déontologie adopté par la commission des lois, figurent : la possibilité pour les agents de créer une micro-entreprise lorsqu'elle fait partie des activités accessoires, la protection contre les discriminations liées à la situation familiale, le rétablissement des dispositions relatives à la mobilité qui existaient dans le texte déposé en juillet 2013, la généralisation de l'exclusion temporaire de trois jours à l'ensemble de la fonction publique et la suppression de la présence du juge administratif dans les conseils de discipline, l'extension des attributions des commissions consultatives paritaires à l'ensemble des agents contractuels et la possibilité de saisir la

commission administrative paritaire en cas de refus du télétravail.

### **Projet de loi « déontologie des fonctionnaires » : les amendements apportés par les députés.**

Liaisons sociales, 12 octobre 2015, pp. 2-3.

Lors du vote du projet de loi sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires, les députés ont adopté plusieurs amendements parmi lesquels :

- l'ajout des référents déontologues comme destinataires de l'« alerte éthique »,
- des sanctions telles l'interdiction d'exercer une fonction publique en cas de déclaration mensongère du patrimoine,
- l'extension du dispositif « d'alerte éthique » aux contractuels,
- l'instauration d'un primo-recrutement en contrat à durée indéterminée,
- la révision des règles de majorité pour l'adoption des accords,
- l'introduction de garanties pour les agents détenteurs d'un mandat syndical,
- l'instauration de deux jours de congés pour la formation des représentants du personnel au sein des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- l'amélioration de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de la fonction publique.

### **Les députés imposent leur montage administratif du contrôle déontologique.**

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

La revue revient sur la divergence des positions du gouvernement et des députés pour ce qui concerne la déclaration d'intérêts des agents publics, dont le nombre est estimé de 15 000 à 20 000 rien que pour les marchés publics.

En procédure accélérée, le projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires ne fera l'objet que d'une seule lecture par chambre, l'examen par le Sénat ayant probablement lieu au début de l'année 2016.

### **Les députés adoptent le projet de loi déontologie de la fonction publique**

Maire Info, 9 octobre 2015.- 1 p. +55p.

Les députés ont adopté le 7 octobre dernier le projet de loi relatif à la déontologie de la fonction publique. Le projet de loi ne présente que peu de changements par rapport à la version étudiée en commission. Il entérine l'inscription dans le statut de la fonction publique de valeurs et principes : « *le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité* ». Le fonctionnaire devra, par ailleurs, veiller à faire cesser ou prévenir les possibles situations de conflits d'intérêt, et, sera mieux protégé en tant que « lanceur d'alerte ». Les pouvoirs de la Commission de déontologie sont, quant à eux, renforcés et un fonctionnaire qui ne respecterait pas l'avis de la commission s'exposerait à des poursuites.

Les députés ont validé l'amendement de Françoise Descamps-Crosnier autour du cumul d'activité : dérogation possible, notamment, dans le cadre d'une activité d'auto-entrepreneur. Enfin, le plan de titularisation (loi Sauvadet) est prolongé afin de réduire la précarité des agents recrutés sur contrat et le recrutement par intérim devient, quant à lui, interdit.

### **Ultimes retouches sur la loi fixant les droits et obligations des fonctionnaires.**

Acteurspublics.com, 6 octobre 2015.- 1 p.

Plusieurs amendements au projet de loi relatif à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires prolongent d'un an l'inscription sur la liste d'aptitude des candidats reçus à un concours, étendent aux agents contractuels la protection prévue pour les lanceurs d'alerte, prolongent de deux ans le plan de titularisation des non titulaires, modifient les règles de calcul pour la signature des accords par les organisations syndicales, réforment le congé de maternité et le congé de paternité et prévoient les mêmes avantages sociaux et indemnitaires pour les agents intercommunaux que pour les agents communaux.

### **Fonction publique : les règles de validation des accords modifiées en commission par les députés dans le cadre du projet de loi sur la déontologie.**

Liaisons sociales, 5 octobre 2015, p. 5.

Un des amendements au projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires déposés par le gouvernement et adopté par la Commission des lois de l'Assemblée nationale vise à faciliter la signature des accords majoritaires en fixant les modalités de décompte des voix.

### **Johan Theuret : « Le statut n'est pas toujours adapté aux aspirations des agents ».**

Acteurs publics.com, 1<sup>er</sup> octobre 2015.- 3 p.

Dans un entretien, le président de l'Association des DRH de grandes collectivités s'exprime, notamment, sur les dossiers en cours comme celui de la maîtrise de la masse salariale, de la prévention de l'absentéisme et du temps de travail.

Il juge positivement les dispositions du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires avec des réserves sur l'obligation de saisir le conseil de discipline en cas d'exclusion de trois jours, le nombre de contrats pour la catégorie B et sur le respect du principe de laïcité pour lequel aucune sanction n'est prévue.

Il plaide également pour diverses mesures visant à renforcer l'attractivité de la fonction publique comme une modernisation du statut, la mise en cohérence des cadres d'emplois et la sécurisation de la situation des contractuels.

### **La réforme « Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires » entre à l'Assemblée.**

Acteurs publics.com, 1<sup>er</sup> octobre 2015.- 2 p.

Le projet de loi sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires est examiné par la commission des lois de l'Assemblée nationale depuis le 1<sup>er</sup> octobre et devrait être débattu lors de la séance du 7 octobre.

Des amendements techniques relatifs à l'agenda social, à la titularisation des contractuels, aux recrutements sous contrats à durée indéterminée, à la carrière des représentants syndicaux et aux règles de validation des accords ont été présentés par le gouvernement.

La ministre de la fonction publique a défendu devant la commission les rôles respectifs de la Commission de déontologie et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

## **Fonction publique Incompatibilités**

### **Bataille politique autour du contrôle administratif de la déontologie.**

Acteurspublics.com, 2 octobre 2015.- 2 p.

Lors de l'examen du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la commission des lois de l'Assemblée nationale a adopté un amendement permettant à la HATVP (Haute autorité pour la transparence de la vie publique) d'apprécier la déclaration d'intérêt des agents publics lorsque l'autorité hiérarchique ne peut le faire.

La liste des agents concernés devrait être précisée par décret mais seraient visés, entre autres, les agents chargés des marchés publics.

## **Fonction publique Intérim**

### **Fonction publique : seuls les hôpitaux pourront toujours faire appel à l'intérim.**

Les Échos, 9 et 10 octobre 2015, p. 4.

Le projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires, adopté par l'Assemblée nationale, supprime le recours à l'intérim dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale. D'après le bilan d'une enquête transmise aux organisations syndicales en 2014, à peine 1,5 % des collectivités territoriales auraient eu recours à l'intérim en 2013.

Le délégué général de Prism'emploi, organisation patronale de l'intérim, menace de déposer un recours en justice au niveau européen à l'encontre de cette suppression.

## **Fonction publique Obligation de désintéressement**

### **Les agents publics partant dans le privé vont être obligés de le déclarer.**

Le Monde, 6 octobre 2015, p. 10.

Le projet de loi relatif à la déontologie, après avoir été amendé par la Commission des lois de l'Assemblée nationale, étend l'obligation d'intégrité à l'ensemble des agents de la fonction publique. La sincérité de la déclaration d'intérêt pourra être examinée par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique et la commission de déontologie devra être consultée obligatoirement lors d'un départ vers le secteur privé. La commission bénéficiera d'un pouvoir de recherche d'informations.

## **Fonction publique Traitement et indemnités**

### **Le comité de suivi sur les carrières et les rémunérations des fonctionnaires abandonné.**

Acteurspublics.com, 30 octobre 2015.- 1 p.

Lors d'une rencontre informelle avec des organisations syndi-

cales le 30 octobre 2015, la ministre de la fonction publique a annoncé qu'il n'y aurait pas de comité de suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations mais que les dispositions de ce texte seraient examinées dans le cadre de l'agenda social classique.

## Fonction publique territoriale

### Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Communiqué de presse du collège des employeurs territoriaux du 28 septembre 2015.

Site internet du CSFPT, octobre 2015.- 2 p. + 2 p.

Le collège des employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a adressé un courrier à la ministre de la fonction publique afin de lui faire part de ses remarques sur les propositions contenues dans le projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique. Approuvant ce projet, il émet le souhait d'en connaître les incidences financières et évoque la baisse du taux des contributions à la CNRACL. Il souhaite, par ailleurs, conserver sa marge de manœuvre pour ce qui concerne les avancements et le régime indemnitaire. Le CSFPT se déclare prêt à proposer des mesures pour les recrutements en catégorie C.

## Hygiène et sécurité

### Pratiques addictives au travail.

Liaisons sociales, 21 octobre 2015.- 6 p.

Ce dossier pratique examine les moyens de prévention dont dispose l'employeur pour prévenir l'usage d'alcool et de drogue au travail, les obligations de formation et d'information des salariés ainsi que les modalités de contrôle et de sanctions prévues par le code du travail.

### Concertation santé-sécurité au travail : réunion du groupe de travail sur l'inaptitude et les AT/MP.

Liaisons sociales, 9 octobre 2015, p. 7.

Lors d'une réunion organisée le 6 octobre dernier dans le cadre de la concertation sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, les problématiques concernant le maintien et le retour dans l'emploi, les règles d'imputabilité des accidents du travail et des maladies professionnelles et le fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme ont été examinées.

## Hygiène et sécurité Santé

### TMS et stress préoccupent les agents territoriaux.

Entreprises et carrières, n°1256, 5 octobre 2015, p. 15.

Selon le deuxième baromètre de la mutuelle de la fonction publique territoriale Intériale, 87 % des fonctionnaires territoriaux se disent en bonne santé.

Plus de 50 % des actifs éprouvent des douleurs dorsales,

17 % sont soumis à des postures physiques pénibles ou fatigantes et 13 % à des situations de stress, stress particulièrement ressenti par les agents en contact avec le public.

### Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout / Anact, Inrs.

Site internet de l'Anact, septembre 2015.- 32 p.

Ce guide prévention publié par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) rappelle, dans une première partie, les caractéristiques, les symptômes et les facteurs déclenchants du burnout.

Dans une seconde partie, il détaille les mesures de prévention qui peuvent être prises que ce soit en agissant sur les facteurs de risques psycho-sociaux ou par le dépistage de signaux collectifs ou individuels.

## Ile-de-France

### Création des établissements publics territoriaux : vademecum / Métropole du Grand Paris, Mission de préfiguration.

Site internet de la Mission de préfiguration du Grand Paris, septembre 2015.- 40 p.

Ce document, disponible sur le site internet de la Mission de préfiguration du Grand Paris, fait le point sur les modalités de création des EPT (établissements publics territoriaux), leur gouvernance et les compétences qui leur seront transférées. Le chapitre 4 est consacré aux ressources humaines et détaille les modalités de transfert des agents des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) existants et des communes ainsi que la mise en place de façon progressive des processus de gestion des ressources humaines au sein de ces établissements.

Le reste du document concerne les ressources financières des EPT.

Des tableaux en annexes, précisent, notamment, les calendriers des transferts de compétences.

## Informatique

### Accès aux documents administratifs

#### Projet de loi sur le numérique : les collectivités fortement sollicitées sur l'open datèment et l'accessibilité.

Localtis.info, 2 octobre 2015.- 2 p. + 3 p.

Le projet de loi pour une République numérique a été mis en consultation le 26 septembre dernier. Il prévoit différentes mesures telles le secret des correspondances électroniques, l'équivalence entre les lettres recommandées électroniques ou sous forme papier, l'obligation de transmission des documents administratifs entre les différentes administrations publiques pour les demandes des agents, la création d'une mission chargée du « service public de la donnée », la généralisation de l'accès des personnes malentendantes aux services téléphoniques, l'obligation d'insertion, sous peine d'amende, d'une mention sur les sites internet des communes précisant leur niveau de conformité aux règles d'accessibilité.

## Loi de finances

### Fiscalité - Imposition des salaires

#### Cessation anticipée d'activité

##### Le projet de loi de finances pour 2016.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2929, 16 octobre 2015, pp. 41-64.

Le projet de loi de finances pour 2016 prévoit, notamment, l'obligation pour le gouvernement de présenter, au plus tard au 1er octobre 2016, les modalités de mise en œuvre, à compter de 2018, du prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source, la revalorisation au 1er avril du revenu de solidarité active et l'extension à l'ensemble des fonctionnaires et des contractuels de la cessation anticipée d'activité pour une maladie professionnelle liée à l'amiante. L'allocation de cessation anticipée d'activité devrait être cumulable avec une allocation temporaire d'activité et une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

## Marchés publics

##### Performance de l'achat public : des progrès restent à faire.

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

Une enquête en cours menée par la chaire Optima – Université de Pau montre que, si plus de 70 % des acheteurs des collectivités territoriale estiment importantes l'évaluation de la performance des achats et l'élaboration d'un plan stratégique de performance, seule la moitié d'entre eux procèdent régulièrement à une évaluation.

La question de l'influence de l'achat privé sur l'achat public et de sa compatibilité avec le code des marchés publics ainsi que du rattachement de ce service à la direction générale se pose également.

De façon majoritaire, les collectivités n'ont aucune politique de ressources humaines dans ce domaine et ce type de poste ne semble pas ouvrir de réelles perspectives de carrière.

## Mutuelle

##### Les amendements au PLFSS pour 2016 adoptés par les députés en première lecture.

Liaisons sociales, 29 octobre 2015, pp.2-3.

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016. Un certain nombre de nouvelles mesures ont été retenues dont le principe d'une protection universelle maladie. Les députés sont revenus à la notion d'habilitation des mutuelles à réaliser des opérations de gestion de l'assurance maladie obligatoire plutôt qu'à celle de délégation de gestion. En ce qui concerne l'aide à la complémentaire santé, les députés ont adopté un amendement visant à labelliser les contrats et le caractère prépondérant du montant des primes et des cotisations pour sélectionner les contrats est supprimé. Parmi les autres mesures, on retiendra : le recul de la généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN) au 1er juillet 2017 et l'abrogation du dispositif de report de cotisations vieillesse d'une année sur l'autre lorsque l'assuré ne justifie pas de quatre trimestres par an.

##### 70 ans de sécurité sociale : les propositions du CISS.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2928, 9 octobre 2015, pp. 20-21.

À l'occasion des 70 ans de la sécurité sociale, le CISS (Comité interassociatif sur la santé) formule des propositions « pour rendre l'accès aux soins plus égalitaire ». Il propose, notamment, de supprimer l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé pour la remplacer par un dispositif de « contrat responsable aidé » ouvert à tous ceux qui ne bénéficient pas d'un dispositif obligatoire comme les fonctionnaires adhérant à un organisme référencé.

Ce dispositif serait financé par la contribution des assurés et une aide de l'État, de l'assurance maladie ou des collectivités locales.

## Non discrimination

##### Projet de loi sur la justice du XXI<sup>e</sup> siècle.

Liaisons sociales, 26 octobre 2015.- 4 p.

Le projet de loi sur la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, présenté en conseil des ministres le 31 juillet dernier, prévoit la possibilité de mener une action de groupe lors de discriminations collectives au travail. Cet article détaille la procédure à suivre devant le juge judiciaire ou administratif et le cas particulier des discriminations au travail dans le secteur privé. D'autre part, des dispositions sont prévues pour les employeurs publics.

## Non discrimination

### Recrutement

##### Manuel Valls maintient la pression pour ouvrir socialement la haute fonction publique.

Acteurspublics.com, 26 octobre 2015.- 1 p.

Le Premier ministre a annoncé, le 26 octobre dernier, que les écoles de la formation de la fonction publique vont, à partir du premier semestre 2016, s'engager sur un plan destiné à diversifier l'origine sociale de leurs étudiants.

Un rapport, dont les conclusions devront être rendues au cours du printemps prochain, doit évaluer les voies d'accès aux trois fonctions publiques et leurs caractéristiques discriminantes. La rénovation des classes préparatoires aux concours de catégorie A et l'ouverture à des regards extérieurs des jurys et des comités de sélection sont prévues.

## Non titulaire

##### 17,2 % d'agents contractuels, c'est beaucoup trop pour la FSU.

Acteurs publics, 16 octobre 2015.- 2 p.

Le 15 octobre dernier, la FSU (Fédération sociale unitaire) précisait que, d'après le projet de rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2015, 17,2 % des agents publics seraient des contractuels. Leur salaire serait en moyenne plus faible que celui des titulaires puisqu'il s'élèverait dans la fonction publique territoriale à 1 664 euros contre 1 851 euros pour les fonctionnaires titulaires.

La Fédération syndicale dresse un bilan médiocre de la loi Sauvadet de mars 2012.

## Rémunération

### Collectivités : hausse contenue des salaires.

Les Échos, 30-31 octobre 2015, p. 4.

Selon les données publiées ce 30 octobre 2015 par l'Insee, Le salaire net moyen des 1,9 million de fonctionnaires (titulaires ou contractuels) de la fonction publique territoriale a atteint 1 851 euros en équivalent temps plein en 2013. En euros constants, il est en hausse de 0,8%. Toutefois, avec une inflation à 0,9%, cette même année 2013, le pouvoir d'achat des agents de la FPT a stagné (- 0,1%). L'Insee précise, par ailleurs, que le recours aux contrats aidés s'est accru.

## Retraite

### L'écart d'âge à la retraite se réduit entre le public et le privé.

Les Échos, 20 octobre 2015, pp. 1, 3.

Une des annexes au projet de loi de finances pour 2016 indique que l'écart d'âge de départ à la retraite des salariés du secteur privé et des fonctionnaires se réduit, passant ainsi à dix-huit mois en 2014.

Pour les catégories sédentaires, l'âge est à peu près identique. Il est de 62 ans et 11 mois dans la fonction publique territoriale. Ce recul de l'âge de départ s'explique par la diminution des catégories actives, les différentes réformes des retraites et la disparition du dispositif permettant aux parents de trois enfants de partir plus tôt.

La pension moyenne est plus élevée dans la fonction publique et se montait à 1 267 euros pour les fonctionnaires territoriaux en 2014.

## Retraite complémentaire / Ircantec

### Valeur du point Ircantec en hausse de 0,1 % au 1<sup>er</sup> octobre.

Liaisons sociales, 14 octobre 2015, p. 4..

Une information parue sur le site de l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) précise que la valeur du point serait revalorisée de 0,1 % au 1<sup>er</sup> octobre 2015, ce qui la porterait à 0,47507 euro.

## Sécurité sociale

### Cotisations

#### PLFSS 2016 : la révision des exonérations de cotisations adoptée en Conseil des ministres.

Liaisons sociales, 9 octobre 2015, pp. 1-2.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 comporte plusieurs mesures relatives aux cotisations au régime général de la sécurité sociale. Un taux de cotisations d'allocations familiales réduit à 3,45% devrait s'appliquer pour tous

les salaires allant jusqu'à 3,5 fois le Smic.

## Stagiaire étudiant

### Le quota maximum de stagiaires.

Liaisons sociales, 29 octobre 2015, p. 1.

Le décret d'application de la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 relative à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, fixant le quota maximum des stagiaires a été publié au Journal officiel du 28 octobre 2015. Ce décret précise que les dispositions relatives à l'encadrement du nombre de stagiaires dans les organismes d'accueil et par tuteur sont applicables aux conventions de stage établies après le 28 octobre 2015. Le nombre de stagiaires qu'une entreprise peut accueillir est limité à 15 % de l'effectif pour les organismes d'accueil d'au moins 20 salariés et à trois stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20 salariés. Ces plafonds d'accueil sont susceptibles de dérogation sur arrêté de l'autorité académique. Par ailleurs, l'organisme d'accueil doit désigner un tuteur encadrant au maximum trois stagiaires. Enfin, une amende administrative peut sanctionner l'organisme d'accueil en cas de non-respect des règles encadrant le recours à des stagiaires et les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent obtenir une copie des conventions de stage sur demande à l'organisme d'accueil ou l'établissement d'enseignement.

## Statut du personnel des OPH

### Les offices publics de l'habitat veulent développer le dialogue social.

Liaisons sociales, 26 octobre 2015, p. 3.

Un accord, conclu le 9 juillet 2015, concerne les salariés privés et les agents titulaires et non titulaires de la fonction publique territoriale employés par les offices publics de l'habitat, et vient compléter les dispositions du décret du 8 juin 2011 relatif aux autorisations d'absence pour mandat syndical. Il préconise l'ouverture de négociations sur l'aménagement et l'utilisation des locaux syndicaux, sur l'accès à l'intranet et crée un crédit d'heures pour les élus suppléants au CE ou à la DUP. ■

# Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

*Abonnement annuel aux mises à jour :*

vol. 1 : 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€

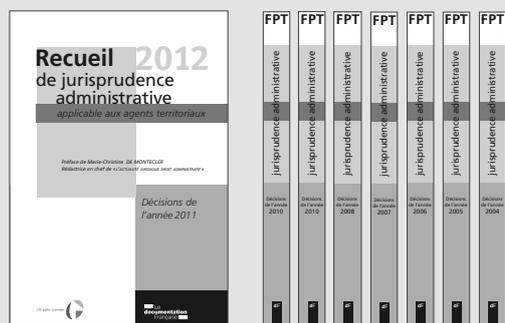


## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

### 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<sup>e</sup> - 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](http://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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

**Prix : 19,90 €**