

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**DOSSIER**

## **Le fonctionnement des instances consultatives (2<sup>re</sup> partie) : commissions administratives paritaires**

**STATUT AU QUOTIDIEN**

### **Formation des agents territoriaux : le rapport de l'inspection générale de l'administration**

### **Revalorisation de la carrière des agents et directeurs de police municipale**

**VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

### **Inéligibilité des gardes champêtres communs à plusieurs communes**

● n° 2 - février 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, Philippe David,  
Suzanne Marques, Héléna Vallais

*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

### DOSSIER

---

- 2 Le fonctionnement des instances consultatives  
2<sup>e</sup> partie : commissions administratives paritaires (CAP)

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 14 Formation des agents territoriaux : le rapport de l'inspection générale de l'administration
- 24 Revalorisation de la carrière des agents et directeurs de police municipale

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 30 Inéligibilité des gardes champêtres communs à plusieurs communes

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 35 Textes
- 46 Documents parlementaires
- 47 Jurisprudence
- 48 Chronique de jurisprudence
- 50 Presse et livres

## Le fonctionnement des instances consultatives

---

2<sup>e</sup> partie :

### Commissions administratives paritaires (CAP)

Les élections professionnelles du 4 décembre 2014 ont permis aux fonctionnaires d'élire leurs représentants du personnel au sein des instances consultatives.

Ce renouvellement, qui intervient désormais tous les quatre ans, est l'occasion d'évoquer le fonctionnement de l'une de ces instances, la commission administrative paritaire (CAP). Les règles de fonctionnement des comités techniques et des CHSCT ont été abordées dans le dernier numéro des *IAJ*.

La CAP a un rôle consultatif sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. Elle donne son avis ou émet des propositions avant la prise de décision de l'autorité territoriale, qui est tenue de la consulter chaque fois que les dispositions statutaires le prévoient.

Les règles de fonctionnement des CAP sont prévues à l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et par le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dans ses articles 26 à 37. Lorsqu'elle connaît des questions d'ordre disciplinaire, la CAP se réunit sous la forme du conseil de discipline selon des règles particulières qui ne seront pas détaillées ci-après.

**O**rganisme paritaire, la CAP est composée en nombre égal de représentants des collectivités territoriales et des établissements publics d'une part, et de représentants des fonctionnaires d'autre part. Une commission est créée pour chaque catégorie de fonctionnaires (A, B et C) auprès du centre de gestion ou directement auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

## ■ L'organisation interne des CAP

### Présidence et secrétariat

#### Le président

Les CAP sont présidées par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou, pour les CAP placées auprès des centres de gestion, par le président du centre (1). Lorsqu'elles siègent en conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif. Il appartient au président de convoquer la CAP.

Lors de la réunion de la commission, le président peut se faire assister par le directeur général des services ou son représentant ou, lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion, par le directeur général du centre ou son représentant (2). Il peut également se faire représenter par un élu.

Le président participe au vote, pour lequel il n'a pas voix prépondérante. Enfin, à l'issue de la séance, le président signe le procès-verbal.

#### Le secrétariat

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration désigné par l'autorité territoriale. Il est assisté d'un secrétaire adjoint, représentant du personnel, désigné par la commission en son sein. Tous deux contresignent le procès-verbal à l'issue de la séance (3).

(1) Article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et article 27 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(2) Article 29 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 tel que modifié par loi n°2007-809 du 12 mars 2007.

(3) Article 26 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(4) Conseil d'Etat, 10 février 2010, n°314648 et Cour administrative d'appel de Paris, 29 janvier 2008, n°05PA03278 concernant la même espèce.

### Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est établi par la commission et doit être approuvé par l'autorité territoriale. Lorsque la commission est placée auprès d'un centre de gestion, il est transmis aux autorités territoriales des collectivités et établissements affiliés (3).

Le règlement intérieur énonce les règles de fonctionnement de la commission et édicte les droits et obligations de ses membres. Il peut notamment légalement rappeler que les débats et avis sont couverts par l'obligation de confidentialité.

Le juge a considéré qu'un tel document ne constitue pas une mesure d'ordre intérieur mais un acte faisant grief qui est donc susceptible de recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif (4).

## ■ La situation des représentants

### Obligations des membres

Les représentants de la CAP sont soumis à certaines obligations au cours de leur mandat.

#### L'obligation d'impartialité

Cette obligation se manifeste à travers les dispositions du décret du 17 avril 1989 relatives à l'examen du tableau d'avancement par la commission. En effet, l'article 34 du décret précise que « *les fonctionnaires ayant vocation à être inscrits à un tableau d'avancement doivent quitter la séance pendant l'examen de ce tableau* » et que « *lorsque tous les représentants du personnel relevant d'un groupe remplissent les conditions pour être inscrits au tableau d'avancement, il est fait application de la procédure de tirage au sort (...) pour désigner des représentants parmi les fonctionnaires du groupe correspon-*

*dant n'ayant pas vocation à être inscrits audit tableau* »(5).

Le Conseil d'Etat considère que ces dispositions sont la traduction de l'obligation générale d'impartialité qui incombe à tous les organes administratifs. En conséquence, un membre d'une CAP ne doit pas prendre part aux délibérations de cet organisme lorsque sa situation personnelle est directement en cause et notamment, comme dans le cas d'espèce, lorsque la commission est appelée à émettre un avis sur sa notation (6).

Dans le même sens, une circulaire du 23 avril 1999 relative aux CAP de l'Etat précise quant à elle que « *bien que le décret ne le prévoit pas, une procédure de remplacement doit être mise en œuvre dans tous les cas où un représentant du personnel est directement concerné par une question inscrite à l'ordre du jour. Le principe selon lequel " nul ne peut être à la fois juge et partie "* interdit en effet au fonctionnaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ou ayant demandé la révision de sa notation de siéger à la CAP » (7).

En revanche, aucun texte ne prévoit d'incompatibilité, au regard de l'obligation d'impartialité, entre la qualité de membre d'une CAP et celle de signataire de l'acte de décision pris sur avis de cet organe consultatif (8).

### L'obligation de discrétion professionnelle

Dans l'exercice de leur mission et pour leur permettre de remplir leurs attributions, les membres des CAP ont communication de toutes les pièces et tous les documents nécessaires. C'est pourquoi le décret du 17 avril 1989 les soumet à l'obligation de discrétion professionnelle pour « *tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette*

(5) Article 34 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(6) Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> avril 1998, n°136091 concernant une demande de révision de notation.

(7) Circulaire du 23 avril 1999 relative à l'application du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

(8) Question écrite du 16 octobre 2000, n°52138, réponse publiée au *Journal officiel* de l'Assemblée nationale du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

qualité » (9). La circulaire du 23 avril 1999 précitée rappelle à cet égard que « les membres d'une commission administrative paritaire manqueraient à une obligation légale s'ils rendaient publics les pièces et les documents à caractère nominatif qui sont ainsi portés à leur connaissance par l'administration ».

Précisant que les membres de la CAP ne tiennent d'aucun principe ni d'aucun texte le droit de rendre eux-mêmes publics les avis émis par la commission, le Conseil d'Etat a élargi l'obligation de confidentialité aux débats et avis de la CAP. Ainsi, le règlement intérieur de la CAP peut légalement rappeler une telle obligation (10).

En tout état de cause l'obligation de discrétion professionnelle et de confidentialité à laquelle sont tenus les membres des commissions administratives paritaires ne dispense nullement l'autorité administrative de procéder, dans le respect des textes et principes applicables, à la communication des avis de ces commissions aux personnes intéressées (voir *infra* : la notification de l'avis).

## Facilités accordées aux membres

L'article 35 précité du décret du 17 avril 1989 précise que « toutes facilités doivent être données aux commissions administratives paritaires par les collectivités et établissements pour leur permettre de remplir leurs attributions ». Ainsi les membres des commissions bénéficient de certains droits tels que les autorisations d'absence et l'indemnisation de frais de déplacement et de séjour.

### Les autorisations d'absence

Les représentants du personnel bénéficient d'autorisations d'absence pour leur permettre de participer aux réunions de la CAP. L'article 35 du décret du 17 avril 1989 précise qu'elles sont accordées dans les conditions prévues par l'article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Ces dispositions ont été récemment modifiées par un décret du 24 décembre 2014 : désormais, les conditions d'attribution des autorisations d'absence accordées aux membres des organismes paritaires figurent à l'article 18 du décret du 3 avril 1985.

### Les membres titulaires et suppléants bénéficient d'une autorisation d'absence

Il est à noter que la rédaction antérieure de l'article 15 du décret du 3 avril 1985 prévoyait une autorisation d'absence pour les « représentants syndicaux appelés à siéger » sans viser expressément les suppléants, d'autant plus qu'elle exigeait une présentation de la convocation. Désormais, l'article 18 du décret du 3 avril 1985 prévoit qu'une autorisation d'absence est accordée « sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion » aux « représentants syndicaux, titulaires et suppléants ». Au regard de ces dispositions, il semble que tous les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ont droit à une autorisation d'absence. Toutefois, le même article 18 vise plus précisément les représentants « appelés à siéger », ce qui laisserait alors à penser que seuls les suppléants amenés à remplacer un représentant titulaire empêché pourraient bénéficier de cette facilité. Une circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat indique sur ce point que les titulaires et les suppléants, avec ou sans voix délibérative, bénéficient d'autorisations d'absence (12).

En outre, la nouvelle rédaction de l'article 18 précité prévoit également le bénéfice d'une autorisation d'absence pour les experts convoqués aux séances (voir *infra* : audition d'experts).

Cette autorisation d'absence est accordée sur simple présentation de leur convocation, pour les titulaires et experts, ou du document les informant de la tenue d'une réunion, pour les suppléants.

### Question de la communication aux membres de la CAP des « documents communicables aux seuls intéressés »

Certaines pièces ou certains documents communiqués aux membres de la CAP, en amont de la tenue de la séance, comportent des éléments contenant des appréciations et jugements de valeur sur des agents. Or de tels documents ne sont pas librement communicables au regard de la définition donnée par la loi n°78-753 du 11 juillet 1978, qui considère qu'un document « portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable » n'est communicable qu'à la personne intéressée.

La circulaire du 23 avril 1999, qui évoquait la notion de « document nominatif », apporte une réponse à cette question en affirmant que « ce principe ne saurait toutefois faire obstacle à la communication aux membres de la commission administrative de toutes les pièces et de tous les documents de caractère nominatif dont la connaissance est nécessaire à l'exercice de leur mission ». Ces informations sont couvertes par l'obligation de confidentialité qui s'impose aux membres : en rendant publics ces pièces et ces documents qui sont portés à leur connaissance par l'administration, ces derniers manqueraient à cette obligation (11).

(9) Article 35 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(10) Conseil d'Etat, 10 septembre 2007, n°295647.

(11) Circulaire du 23 avril 1999 et Question écrite du 24 mars 1994, n°5423, réponse publiée au *Journal officiel* du Sénat du 16 juin 1994, p. 1492.

(12) Circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat.

Elle comprend les délais de route et la durée prévisible de la réunion ainsi qu'un temps équivalent pour leur permettre d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux (13).

## L'indemnisation des frais de déplacement

Si les membres des CAP ne perçoivent pas de rémunération en contrepartie de l'exercice de leur mission, les membres siégeant avec voix délibérative sont cependant indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour. Le remboursement est effectué selon les modalités prévues par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de droit commun de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics (14).

Les représentants suppléants qui assistent aux séances sans prendre part aux débats ne bénéficient pas du même avantage. Se prononçant dans un premier temps sur le cas des membres suppléants des comités techniques, le Conseil d'Etat a affirmé qu'ils ne pouvaient prétendre à une telle indemnisation (15). Il a confirmé cette position s'agissant des membres suppléants des CAP. En effet, ces derniers, qui ont simplement la faculté d'assister, s'ils le souhaitent, à la séance, ne sont pas convoqués mais uniquement informés de la tenue de la séance. Or les dispositions du décret subordonnent le remboursement des frais exposés à une convocation à la réunion de cette commission ; ils ne peuvent donc prétendre à cette indemnisation (16).

(13) Article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

(14) Article 37 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(15) Conseil d'Etat, 13 octobre 1995, Syndicat départemental CFDT des personnels communaux et d'OPHLM du nord, n°108595.

(16) Conseil d'Etat, 13 février 2006, n°265533.

(17) Articles 27 et 30 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(18) La liste des compétences des CAP figure à l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

## La saisine et la convocation

### La saisine de la commission

La commission administrative paritaire, saisie par son président, se réunit au moins deux fois par an. En outre, elle est obligatoirement saisie sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Dans cette hypothèse, la convocation doit être effectuée dans le délai d'un mois suivant la demande (17).

La CAP doit examiner toute question entrant dans son champ de compétences (18), mais il arrive qu'elle soit saisie de demandes ne relevant pas de sa compétence. Dans cette hypothèse, plusieurs principes ont été dégagés par le juge administratif :

#### *La CAP se réunit au moins deux fois par an*

– lorsque le président décide de ne pas donner suite à une demande de saisine faite par un agent sur une question pour laquelle cette saisine n'est pas obligatoire, sa décision ne constitue pas un acte susceptible de faire l'objet d'un recours (19) ;

– lorsque l'administration décide de recourir à la consultation de la CAP alors qu'elle n'y est pas tenue, elle doit respecter la procédure consultative (20) ;

– en revanche, lorsque l'administration opère une simple information de la CAP, sans la saisir, postérieurement à l'adoption de la décision, la violation des règles de la procédure consultative ne peut être invoquée à l'encontre de la décision (20).

Une CAP peut être saisie deux fois sur la même question. « *Aucun principe ni aucun texte ne fait obstacle à ce que l'autorité administrative compétente saisisse à nouveau une CAP, après qu'elle*

### La notion de « formalité impossible »

Il est très difficile pour l'administration de se prévaloir de la notion de « *formalité impossible* » pour justifier de ne pas réunir la commission administrative paritaire. Au regard de la jurisprudence, la formalité impossible ne peut être qu'« *une impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'administration malgré ses diligences* » de réunir la commission (21).

Tel n'est pas le cas de l'entrée en vigueur d'une loi qui a eu pour conséquence de mettre fin à l'affiliation obligatoire de certaines collectivités au centre de gestion. Dans cette hypothèse, il appartenait à la collectivité de prendre en temps utile les mesures nécessaires pour

provoquer la mise en place d'une CAP communale, sans pouvoir se prévaloir ni de ce qu'une telle commission aurait été inadaptée, ni de difficultés matérielles liées à sa mise en place. Elle n'était pas fondée à soutenir que la consultation de la CAP revêtait le caractère d'une formalité impossible (22).

De même, l'absence de renouvellement d'un organisme paritaire ne saurait justifier son absence de consultation. Il appartient dans ce cas à la collectivité territoriale ou à l'établissement public « *de prendre les dispositions nécessaires pour procéder, dans un délai normal, au renouvellement* » de cet organisme (23).

(19) Cour administrative d'appel de Nantes, 4 octobre 2007, n°07NT00963.

(20) Conseil d'Etat, 7 août 2008, n°288407.

(21) Question écrite du 15 juin 2010, n°81084, réponse publiée au *Journal officiel* de l'Assemblée nationale du 16 novembre 2010 et Conseil d'Etat, 12 octobre 1956, Bailliet.

(22) Conseil d'Etat, 8 janvier 1997, n°130187.

(23) Conseil d'Etat, 11 mars 1991, n°84094 et Question écrite du 15 juin 2010, n°81084, réponse publiée au *Journal officiel* de l'Assemblée nationale du 16 novembre 2010.

a émis un avis sur un projet qui lui a été soumis, en lui demandant d'émettre un nouvel avis » (24). Dans ce cas, le second avis se substitue au premier. Le juge précise qu'une telle double saisine ne doit cependant pas révéler un détournement de procédure.

En cas de reports successifs non justifiés d'une réunion de la CAP, le juge peut considérer que l'administration commet une faute engageant sa responsabilité si ces reports ont été à l'origine directe de la perte de chance sérieuse pour l'agent de bénéficier d'un avantage (par exemple : d'une pension plus avantageuse) (25).

## La convocation des membres

La CAP est convoquée par son président. A compter du renouvellement consécutif aux élections du 4 décembre 2014, la réglementation prévoit expressément que la convocation doit être accompagnée de l'ordre du jour et que son envoi peut s'effectuer par tout moyen, notamment par courrier électronique (26).

La convocation des membres à la séance est indispensable. Le Conseil d'Etat a jugé irrégulière la procédure « à distance » au cours de laquelle les membres de la CAP n'ont pas été réunis pour débattre collégalement mais ont simplement reçu un courrier leur indiquant la question soumise et demandant à chacun de faire connaître son avis, ajoutant que, sauf objection contraire dans un délai de trois semaines, l'avis serait regardé comme favorable (27). Le juge qualifie même la convocation et l'audition des membres de « *formalité substantielle* », annulant pour vice de procédure une décision prise après l'avis d'une CAP dont les membres

ont été consultés par écrit sans avoir été convoqués pour débattre des questions qui leur étaient soumises (28).

Les représentants titulaires doivent être convoqués à toutes les réunions à moins qu'ils ne se trouvent dans l'impossibilité de siéger ou qu'ils n'aient fait connaître leur intention de ne pas assister à la séance (voir infra : l'impossibilité de siéger) (29).

Lorsque l'absence d'un membre titulaire est connue, un suppléant doit être convoqué ; si tel n'est pas le cas, la procédure est irrégulière (30).

## La communication de tous les documents nécessaires

Toutes les pièces et tous les documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission doivent être communiqués aux membres de la CAP au moins huit jours avant la date de la séance (31).

S'appuyant sur des dispositions similaires applicables aux comités techniques, le Conseil d'Etat a précisé que ce délai n'est cependant pas imparti à peine de nullité (32).

Pour autant, le juge peut être amené à considérer que l'absence de communication, en temps utile, de ces documents est de nature à priver le fonctionnaire d'une garantie, ce qui aura alors pour effet d'entacher d'irrégularité la procédure et la décision prise à l'issue de celle-ci (33).

Les dispositions du décret n'indiquent pas le mode de transmission de ces documents. Les modalités de cette communication sont donc relativement souples. Il appartient à la CAP de les préciser dans son règlement intérieur. Ainsi, cette communication peut se faire par tous moyens, y compris par télécopie

ou par courrier électronique (34). A titre d'exemple, celle-ci peut s'effectuer sous forme de mise à disposition des documents, via une consultation sur place, dans le délai de huit jours précédant la réunion de la commission, dans les conditions que le président de la commission détermine (35).

Une fois cette communication effectuée, la commission est, en principe, saisie d'un dossier lui permettant de se prononcer avec une information suffisante. En conséquence, excepté lorsque la CAP siège en conseil de discipline (en matière disciplinaire, le principe du contradictoire doit être respecté), le décret ne prévoit pas que soient recueillies les observations de l'agent concerné par la décision soumise à avis. Le juge a confirmé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à une CAP de recueillir les observations de l'agent. Ainsi, la circonstance qu'un agent, qui a souhaité transmettre ses observations à la commission, n'ait pu le faire que deux jours avant la séance, est sans incidence sur la régularité de la procédure (36).

## Le déroulement d'une séance

Les séances des CAP ne sont pas publiques (37). Le fonctionnaire dont la situation est examinée ne peut donc pas demander à être entendu, ni même à assister à la séance. Par ailleurs, le fait que des fonctionnaires non membres de la CAP assistent à une séance et prennent la parole au cours des délibérations est de nature à vicier l'avis émis par la commission (38).

(24) Conseil d'Etat, 28 avril 2006, n°278087.

(25) Cour administrative d'appel de Marseille, 29 janvier 2008, n°05MA00067.

(26) Article 27 du décret n°89-229 du 17 avril 1989, dans sa version issue du décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 pris en application de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

(27) Conseil d'Etat, 30 juillet 2003, n°s 232092 et 250863.

(28) Cour administrative d'appel de Paris, 1<sup>er</sup> juin 2006, n°01PA01908.

(29) Conseil d'Etat, 23 novembre 1956, Sieur Dressayre.

(30) Conseil d'Etat, 9 octobre 1970, n°78233.

(31) Article 35 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(32) Conseil d'Etat, 17 mai 2006, n°274629.

(33) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 juillet 2014, n°13BX00219.

(34) Question écrite du 24 septembre 2009, n°10264, réponse publiée au *Journal officiel* du Sénat du 4 mars 2010 relative aux comités techniques.

(35) Cour administrative d'appel de Nantes, 30 juillet 2004, n°02NT01871.

(36) Cour administrative d'appel de Lyon, 23 septembre 2008, n°06LY01060 et Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 mars 2012, n°11BX01520 concernant des demandes d'avis préalables à un refus de titularisation.

(37) Article 31 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(38) Conseil d'Etat, 2 janvier 1959, Sieur Lefebvre.

## L'exigence d'un quorum

La commission ne peut tenir séance que si un quorum est respecté : la moitié au moins des membres doivent être présents ou représentés lors de l'ouverture de la réunion (39).

A la différence des règles de fonctionnement des comités techniques, une nouvelle convocation de la CAP ne permet pas de tenir séance même si le quorum n'est pas atteint (excepté lorsque la CAP siège en conseil de discipline (40)).

La circulaire du 23 avril 1999 précise, pour la fonction publique de l'Etat, les impli-

cations du quorum exigé : « *les trois quarts* [la moitié, dans la fonction publique territoriale] *au moins du nombre total des représentants de l'administration et du personnel doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion. Il n'est donc nullement nécessaire que, d'une part, les trois quarts* [la moitié] *des représentants de l'administration et, d'autre part, les trois quarts* [la moitié] *des représentants du personnel participent à la réunion.* ». Le quorum est donc apprécié de manière globale, et non pour chacun des deux collèges.

Par ailleurs, le quorum doit être calculé, non sur le nombre total des membres qui composent la commission, mais sur le nombre de ceux habilités à siéger lors de la séance concernée (41).

Le quorum s'apprécie lors de l'ouverture de la réunion. Ainsi, la circonstance que des membres aient quitté la séance en cours ou que des représentants se soient joints ultérieurement à la réunion, alors que le quorum avait été atteint en début de séance, est sans incidence sur la régularité de la procédure (42).

Il convient de préciser que les règles de quorum sont différentes lorsque la CAP se réunit en conseil de discipline.

## La règle de parité

Le fonctionnement de la CAP, organisme paritaire, est soumis au respect de la règle de parité. Cette obligation ne s'impose qu'à la composition de la commission

et pour la convocation de ses membres. Une CAP ne peut donc valablement délibérer qu'à la condition que les membres représentants de l'administration et les membres représentants du personnel aient été

convoqués en nombre égal.

La composition méconnaît la règle de parité dans le cas où, par exemple, l'administration n'a pas procédé au remplacement d'un représentant du personnel démissionnaire à la date de la réunion de la CAP (43).

En revanche, ni les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret, qui sont relatives à la composition des CAP et non à la présence effective de leurs membres, ni aucune autre disposition ou principe ne subordonnent la régularité de la consultation à la présence effective en séance d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel (44). Le juge a donc, à plusieurs reprises, considéré que la circonstance que, du fait de l'absence de certains représentants du personnel, les représentants de l'administration aient été plus nombreux, est sans influence sur la régularité de la délibération de la commission, dès lors que tous les membres amenés à siéger ont été régulièrement convoqués et que le quorum était atteint.

De même, la circonstance que les représentants élus du personnel aient quitté la salle de réunion en cours de séance, faisant ainsi délibérément obstacle au déroulement normal de la procédure, n'a pas rendu celle-ci irrégulière (45).

## Les différents types de formation

Par principe, les CAP siègent en formation plénière. Mais lorsqu'elles sont saisies de certaines questions, limitativement énumérées par l'article 33 du décret du 17 avril 1989, elles siègent en formation restreinte. Il s'agit des questions relatives à :

- la promotion interne (article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
- l'évaluation (article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
- l'avancement d'échelon (article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
- le tableau annuel d'avancement de grade (article 80 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

En formation restreinte, siègent à la commission :

- les représentants du personnel relevant du groupe dans lequel est classé le grade ou emploi du fonctionnaire dont le cas est examiné par la commission ou, pour l'examen des situations liées à la promotion interne, du groupe dans lequel est classé le grade ou emploi d'accueil ;
- les représentants du personnel relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- un nombre égal de représentants de la collectivité ou de l'établissement public.

Enfin, lorsque le fonctionnaire, dont le cas est soumis à la CAP en formation restreinte, appartient au groupe hiérarchique supérieur, le ou les représentants du personnel relevant de ce groupe siègent avec leurs suppléants qui ont alors voix délibérative ; les représentants de l'administration siègent en nombre égal.

Les schémas reproduits dans les deux pages suivantes présentent ces règles ainsi que celles applicables au cas particulier de l'examen d'un tableau d'avancement.

(39) Article 36 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(40) Article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(41) Conseil d'Etat, 12 juin 1970, Sieur Malezieux.

(42) Conseil d'Etat, 14 octobre 2005, n°259992.

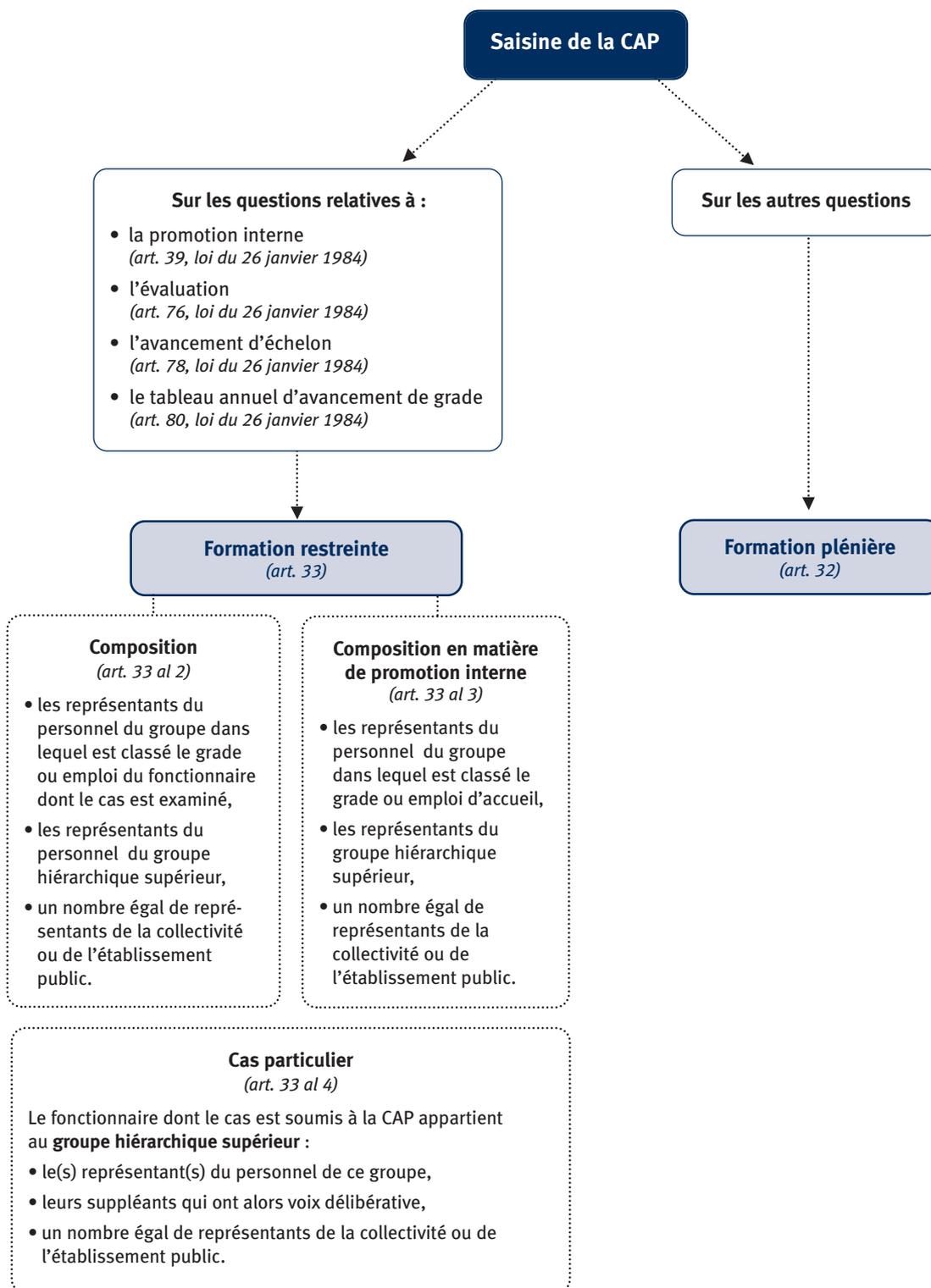
(43) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 juillet 2007, n°04BX02182.

(44) Conseil d'Etat, 26 octobre 1983, n°34701, Conseil d'Etat, 14 novembre 2008, n°309864 et Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> mars 2013, n°351409.

(45) Conseil d'Etat, 23 juin 1972, n°81593.

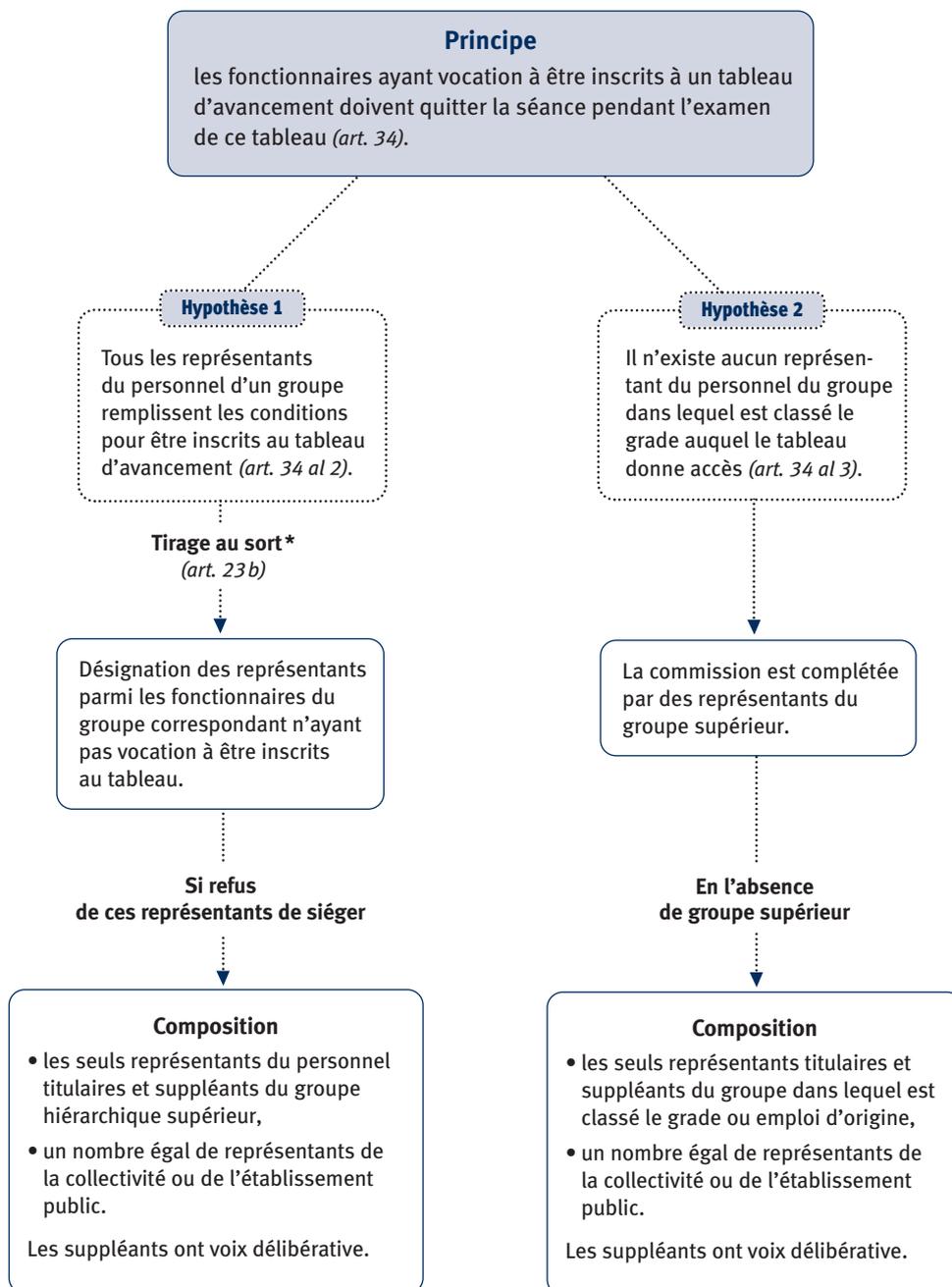
## Les différents types de formation de la CAP

(art. 32 et 33 du décret du 17 avril 1989)



## Cas particulier : l'examen d'un tableau d'avancement

(art. 34 du décret du 17 avril 1989)



\* Concernant la procédure du tirage au sort, la circulaire du 23 avril 1999 précise « qu'il est souhaitable, en pratique, puisque nul ne peut être

obligé de représenter contre son gré les intérêts du personnel, de tirer au sort plusieurs noms, dans la mesure évidemment où les effectifs du

grade intéressé le permettent. Les acceptations seront ensuite demandées aux intéressés dans l'ordre de ce tirage ».

## Impossibilité de siéger et remplacement des titulaires

### L'impossibilité de siéger

La tenue d'une séance en formation restreinte, comme évoqué précédemment, résulte d'une impossibilité de siéger érigée en principe général du droit. En effet, il ressort de la jurisprudence que « *les principes régissant l'organisation et le fonctionnement du service public assuré par les collectivités (...) font obstacle à ce que les commissions paritaires (...) puissent siéger dans une formation permettant à un agent d'un grade donné d'apprécier la manière de servir d'un agent titulaire d'un grade hiérarchiquement supérieur* » (46).

D'autre part, en application de l'obligation d'impartialité imposée aux membres de la CAP (voir *supra* : l'obligation d'impartialité), un représentant ne doit pas prendre part aux délibérations de la commission lorsque sa situation personnelle est directement en cause (47).

Lorsqu'un membre est en congé de maladie, il se trouve dans l'impossibilité de siéger (48). En revanche, lorsqu'il est en congé annuel, il n'est pas dans l'impossibilité de siéger s'il n'a pas fait connaître son intention de ne pas venir à la séance (49).

Par ailleurs, la démission d'un représentant du personnel de l'organisation syndicale à laquelle il appartient ne le prive pas de sa qualité de représentant du personnel de la CAP et ne constitue pas un cas d'empêchement de siéger, les membres étant élus par les personnels

et non désignés par les organisations syndicales (50).

Enfin, on peut évoquer le cas particulier d'un agent d'une collectivité territoriale déchargé de ses fonctions et pris en charge par le CNFPT : celui-ci, n'étant plus fonctionnaire en position d'activité, de détachement ou de congé parental de sa collectivité, ni d'aucune collectivité adhérent à un centre de gestion, ne peut donc plus continuer à siéger en qualité de représentant du personnel à la CAP du centre de gestion (51).

### Le remplacement des titulaires

#### Convocation des suppléants

Aucune disposition législative ou réglementaire ne donne à l'administration l'initiative de remplacer d'elle-même un représentant titulaire par un suppléant.

En présence des membres titulaires, les suppléants, qui ont seulement la faculté d'assister s'ils le souhaitent aux séances, n'ont pas à être convoqués mais uniquement à être informés de leur tenue (52). Seuls les représentants titulaires sont convoqués. Les représentants suppléants ne peuvent être convoqués que si les représentants titulaires se trouvent dans l'impossibilité de siéger ou ont fait connaître leur intention de ne pas assister à la séance (53).

Dans l'hypothèse où un représentant titulaire n'a pas, à la suite de sa convocation, fait savoir qu'il ne pourrait pas assister à la séance, l'administration n'est pas tenue de convoquer le suppléant (54).

### Modalités du remplacement

Tout représentant titulaire qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par n'importe lequel des représentants suppléants.

Pour les représentants du personnel, cette faculté ne joue qu'entre représentants :

- élus sur une même liste de candidats ou tirés au sort
- et appartenant au même groupe hiérarchique (55).

La circulaire du 23 avril 1999 précise ces modalités :

– s'agissant du remplacement des représentants titulaires de l'administration : « *les représentants suppléants de l'administration sont "banalisés" et non rattachés à des représentants titulaires déterminés. Par conséquent, chaque représentant suppléant de l'administration a vocation à remplacer n'importe lequel des représentants titulaires de l'administration qui se trouve empêché de prendre part à une séance de la commission administrative paritaire* ».

– s'agissant du remplacement des représentants titulaires du personnel : la convocation d'un représentant suppléant du personnel élu au titre d'une liste autre que celle à laquelle appartient le représentant titulaire empêché est irrégulière.

### Prérogatives des suppléants

En présence des membres titulaires, les suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats (56). La procédure est viciée si un membre suppléant, en présence des représentants titulaires, a participé aux débats et tenu des propos défavorables à l'égard de l'agent en cause, et que ces propos ont été de nature à influencer sur le sens des votes (57).

(46) Conseil d'Etat, 20 mars 1985, n°s41405 et 41484, Cour administrative d'appel de Lyon, 30 janvier 1998, n°95LY00083 pour une application à la FPT et circulaire du 23 avril 1999.

(47) Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> avril 1998, n°136091 concernant une demande de révision de notation.

(48) Circulaire du 23 avril 1999.

(49) Conseil d'Etat, 23 novembre 1956, Sieur Dressayre.

(50) Conseil d'Etat, 26 octobre 1994, n°149610.

(51) Cour administrative d'appel de Marseille, 16 décembre 1997, n°96MA11252.

(52) Conseil d'Etat, 13 février 2006, n°265533.

(53) Conseil d'Etat, 23 novembre 1956, Sieur Dressayre.

(54) Conseil d'Etat, 23 novembre 1956, Sieur Hubert.

(55) Article 28 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(56) Article 28 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(57) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 novembre 2009, n°08BX02158.

Ils ont voix délibérative :

- en l'absence des titulaires qu'ils remplacent,
- dans un cas particulier de formation restreinte : lorsque le fonctionnaire dont le cas est soumis à la CAP en formation restreinte, appartient au groupe hiérarchique supérieur, le ou les représentants du personnel relevant de ce groupe siègent avec leurs suppléants qui ont alors voix délibérative (58) ;
- lors de l'examen d'un tableau d'avancement :
  - en cas de refus de siéger des représentants désignés par tirage au sort (dans l'hypothèse où tous les représentants du personnel relevant d'un groupe remplissent les conditions pour être inscrits au tableau d'avancement), la commission n'est alors composée que des seuls représentants titulaires et suppléants du personnel relevant du groupe hiérarchique supérieur, ces derniers ayant alors voix délibérative (59) ;
  - lorsqu'il n'existe aucun représentant du personnel relevant du groupe dans lequel est classé le grade auquel le tableau donne accès et que la CAP doit être complétée par des représentants du groupe supérieur : en l'absence de groupe supérieur, la CAP n'est composée que des seuls représentants titulaires et suppléants relevant du groupe dans lequel est classé le grade ou emploi d'origine ; ces derniers ont alors voix délibérative (60).

## Audition d'experts

Les représentants des collectivités ou établissements ou les représentants du personnel peuvent demander à ce que la commission auditionne un ou plusieurs experts. C'est alors le président qui convoque le ou les experts. Celui-ci a toute latitude pour les convoquer ou refuser de les

convoquer, sans être tenu de motiver sa décision (61).

Ceux-ci sont entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour (62).

La nomination d'un expert à titre permanent est illégale. Ainsi, par exemple, si le président de la commission peut désigner à titre d'expert le directeur général des services d'une collectivité, « *cette désignation doit intervenir, en vue de l'examen d'un point particulier de l'ordre du jour, à la demande des représentants des collectivités ou établissements ou à celle des représentants du personnel et ne peut revêtir un caractère permanent (...) pour toutes les questions à l'ordre du jour* » (63).

Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative au point sur lequel ils sont entendus ; ils ne participent pas au vote et n'y assistent pas.

En outre, si la commission peut entendre un expert sur un point déterminé, elle ne peut se dessaisir de ses attributions au profit de cet expert (64).

Depuis la modification récente du décret n°85-397 du 3 avril 1985, les experts auditionnés par la CAP se voient accorder une autorisation d'absence sur simple présentation de leur convocation (voir *supra* : les autorisations d'absence) (65).

Enfin, bien que le décret du 17 avril 1989 ne le prévoit pas expressément, ces derniers peuvent se voir rembourser les frais de déplacement et de séjour qu'ils sont appelés à engager pour se rendre à leurs convocations, sur le fondement de l'article 3 du décret du 19 juillet 2001, en tant que « *personnes qui collaborent aux commissions (...) et autres organismes consultatifs (...)* » (66).

(61) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 juin 2008, n°06BX02017.

(62) Article 29 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(63) Conseil d'Etat, 10 février 2010, n°314648.

(64) Circulaire du 23 avril 1999 et Conseil d'Etat 4 juin 1958 Giudicelli.

(65) Article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985.

(66) Article 3 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les

## ■ L'avis et le procès-verbal

### Vote et avis

Les CAP émettent leurs avis ou propositions à la majorité des suffrages exprimés (67). Le président n'a pas voix prépondérante.

Il arrive que la CAP refuse d'émettre un avis. Dans cette hypothèse, le juge a pu considérer que le refus, de la part de la CAP régulièrement saisie, de se prononcer sur la mesure envisagée n'avait pas entaché la procédure d'irrégularité (68).

En effet, l'autorité territoriale étant libre de suivre ou non les propositions, la décision peut être prise en toute légalité dès lors que la consultation a eu lieu (69).

C'est ainsi qu'une décision a été jugée légale bien qu'elle ait été prise à l'issue

d'une procédure au cours de laquelle la CAP avait refusé d'émettre un avis, au motif qu'elle s'estimait tardivement saisie au regard du calendrier prévisionnel de ses séances (70). Dans un autre exemple, la CAP avait refusé de se prononcer sur le refus de titularisation d'un stagiaire, proposant d'attendre la fin de la prolongation du stage pour émettre son avis : la procédure était régulière dès lors qu'il appartenait à la CAP, régulièrement saisie, de se prononcer en temps utile sur le refus de titularisation (71).

déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics.

(67) Article 30 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(68) Cour administrative d'appel de Lyon, 23 septembre 2008, n°06LY01060 concernant un licenciement pour insuffisance professionnelle.

(69) Question écrite du 23 juin 1988, n°00404, réponse publiée au *Journal officiel* du Sénat du 8 septembre 1988.

(70) Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mai 2012, n°10MA02986.

(71) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 novembre 2003, n°00BX01572 et 00BX01613.

(58) Article 33 alinéa 4 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(59) Article 34 alinéa 2 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(60) Article 34 alinéa 3 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

Les avis de la CAP doivent être émis à l'issue d'un vote des membres sur les points qui leur sont soumis. Il a donc été jugé, à l'inverse, que si la commission a débattu mais qu'aucun vote n'a eu lieu, cette absence d'avis entache la procédure d'irrégularité (72).

L'avis doit précéder la décision de l'autorité territoriale. Un avis, intervenu postérieurement à la décision, ne peut en faire disparaître l'irrégularité. Ainsi, si la CAP n'a, dans un premier temps, pas rendu d'avis du fait du caractère incomplet du dossier et que l'administration a ensuite pris sa décision en produisant un avis postérieur à la prise de décision, la procédure est irrégulière (73). Le juge considère que l'omission de consultation préalable obligatoire d'un organisme consultatif prive les représentants du personnel d'une garantie et constitue une irrégularité de nature à entacher la légalité de la décision (74).

Seuls les membres de la CAP qui ont assisté à l'ensemble de la discussion concernant un point inscrit à l'ordre du jour peuvent valablement prendre part au vote portant sur ce point (75).

En cas de partage égal des voix au sein de la CAP, celle-ci ne peut formuler aucune proposition ou aucun avis. L'article 30 du décret du 17 avril 1989 précise que la décision qui en découle peut, dans ce cas, légalement intervenir.

Il arrive que le juge relève une erreur dans le décompte des voix lorsqu'un faible écart de voix peut avoir une incidence sur le sens de l'avis donné par la CAP. Par exemple, si seuls 14 suffrages se sont exprimés (4 voix pour, 3 voix contre et 7 abstentions) alors que 16 membres avec voix délibérative étaient présents au début de la séance, et que

l'administration n'établit pas que des membres ont quitté la séance au cours des débats, cette erreur a pu avoir une incidence sur le sens de l'avis (76).

### Notification de l'avis

Le décret du 17 avril 1989 ne contient aucune disposition relative à la notification de l'avis à l'agent.

L'administration n'a aucune obligation de communication de l'avis : « aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit ne fait obligation à l'administration de notifier à son agent l'avis émis par la commission administrative paritaire sur sa situation individuelle » (77).

### Suites données à l'avis

L'avis de la CAP est purement consultatif : il ne lie pas l'autorité territoriale. Cependant, lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis ou la proposition émise par la CAP, elle informe cette dernière dans le délai d'un mois des motifs qui l'y ont conduite (78). Le non-respect de cette formalité est toutefois sans influence sur la légalité de la décision prise par l'administration (79).

### Recours devant le juge administratif

L'avis rendu par la CAP constitue une délibération qui n'est pas susceptible d'être déférée en elle-même devant le juge administratif (80).

Seule la décision qui a été prise à la suite de la procédure consultative litigieuse peut être contestée. Elle est susceptible d'être annulée par le juge :

– si la CAP n'a pas été consultée alors qu'elle aurait dû l'être ;

– si la procédure de consultation a été irrégulière et, en application de la jurisprudence « Danthony », si cette irrégularité a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise ou si elle a privé l'intéressé d'une garantie (81).

## Le procès-verbal

### Etablissement du procès-verbal

Un procès-verbal est établi après chaque séance, signé par le président et contre-signé par le secrétaire et le secrétaire adjoint (82).

La circulaire du 23 avril 1999 a précisé que « la régularité de l'avis de la commission ne saurait être remise en cause par le refus du secrétaire adjoint de signer le procès-verbal. Il importe toutefois que le procès-verbal fasse clairement apparaître que le secrétaire adjoint a été prié de le signer et qu'il a refusé de le faire. Si le secrétaire adjoint fait connaître les motifs de son attitude, il convient également de les mentionner au procès-verbal ».

Le procès-verbal est transmis dans le délai d'un mois à compter de la date de séance aux membres de la commission. Il est soumis à leur approbation lors de la séance suivante. Il est à noter que « les observations qui peuvent être formulées à cette occasion n'entraînent pas une modification du procès-verbal qui est soumis à approbation. Elles doivent seulement figurer au procès-verbal de la séance au cours de laquelle elles sont exprimées » (83).

### Contenu du procès-verbal

Aucun texte n'impose à l'administration de rapporter dans le procès-verbal de la séance l'intégralité des débats qui ont eu lieu lors de cette séance. L'absence de mention de l'intervention d'un membre de la commission dans le procès-verbal n'entache pas la procédure d'irrégularité (84).

L'absence même dans le procès-verbal de toute retranscription des débats ne peut à elle seule rendre la consultation irrégulière, dès lors que les membres ont bien procédé à un examen particulier de la situation de l'agent et que l'avis a été

(72) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 juin 2004, n°00BX00764.

(73) Conseil d'Etat, 30 juillet 1997, n°126701.

(74) Conseil d'Etat, 23 décembre 2011, n°335033 jurisprudence Danthony.

(75) Circulaire du 23 avril 1999 et Conseil d'Etat, 17 avril 1959, Pruvot.

(76) Cour administrative d'appel de Douai, 2 avril 2009, n°07DA01634.

(77) Cour administrative d'appel de Marseille, 12 février 2013, n°11MA04780.

(78) Article 30 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(79) Conseil d'Etat, 5 juillet 1989, n°65187 et circulaire du 23 avril 1999.

(80) Conseil d'Etat, 28 décembre 2001, n°207733.

(81) Conseil d'Etat, 23 décembre 2011, n°335033 jurisprudence Danthony.

(82) Article 26 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(83) Circulaire du 23 avril 1999.

(84) Conseil d'Etat, 25 mars 1994, n°136927.

émis dans les conditions lui permettant de bénéficier de toutes les garanties auxquelles il était en droit de prétendre (85).

Pour autant, l'absence de retranscription des événements intervenus au cours de la séance peut avoir une incidence si, par exemple, l'écart entre les voix est faible et qu'il y a un doute sur le décompte des voix. Il est donc important de mentionner les événements importants intervenus en cours de séance, tels que le départ de membres en cours de débats, afin d'éviter tout litige relatif au vote et au décompte des voix. Il est plus difficile pour l'administration d'établir un fait non retranscrit dans le procès-verbal (86).

Enfin, le Conseil d'Etat a affirmé que les erreurs matérielles que peut contenir le procès-verbal n'affectent pas la régularité de l'avis de la commission (87).

### Communication du procès-verbal

La commission d'accès aux documents administratifs (CADA) s'est prononcée à plusieurs reprises sur la communication des procès-verbaux et a rappelé ses préconisations dans un avis du 13 juin 2002 :

– les procès-verbaux de séance ne sont communicables qu'aux seuls intéressés pour la partie qui les concerne et à l'exclusion de toute mention concernant des tiers, compte tenu des nombreuses mentions susceptibles de mettre en cause le secret de la vie privée des agents et de porter un jugement de valeur sur leur manière de servir.

– les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude sont communicables à toute personne qui en ferait la demande ; le jugement de valeur qu'ils portent sur les agents concernés n'est en effet pas susceptible de leur porter préjudice. Toutefois, les mentions susceptibles de faire apparaître l'ordre de mérite doivent être occultées du fait que le jugement de valeur qu'elles impliquent peut être en revanche préjudiciable à l'agent (88).

En ce sens, la circulaire du 23 avril 1999 recommande que « *les procès-verbaux soient rédigés de telle façon que les appréciations relatives à chaque agent puissent être isolées à fin, le cas échéant, de communication aux intéressés et d'insertion dans le dossier individuel* ».

S'agissant des convocations, qui comportent les adresses personnelles des membres, la CADA a indiqué qu'elles ne peuvent être communiquées aux tiers qu'après occultation de ces informations protégées par le secret de la vie privée. En revanche, les ordres du jour et autres documents joints (en dehors des convocations, comptes rendus et procès-verbaux) relatifs aux réunions sont pleinement communicables à toute personne qui en fait la demande (89).

Enfin, le procès-verbal de séance n'est pas une décision faisant grief à l'agent concerné par la décision prise après avis de la CAP ; il est donc insusceptible de recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif (90). ■

(85) Cour administrative d'appel de Nantes, 29 décembre 2006, n°06NT00030.

(86) Cour administrative d'appel de Douai, 2 avril 2009, n°07DA01634, où des membres avaient quitté la séance en cours, ce qui avait provoqué une erreur dans le comptage des votes

et Cour administrative d'appel de Paris, 15 mars 2005, n°02PA00617, où il est impossible de vérifier si les membres suppléants qui ont assisté à la séance de la commission n'ont pas pris part aux débats et participé au vote.

(87) Conseil d'Etat, 10 mars 1995, n°127514.

(88) Avis CADA n°20022426 du 13 juin 2002.

(89) Avis CADA n°20064082 du 28 septembre 2006.

(90) Conseil d'Etat, 30 janvier 1995, n°106964.

# Formation des agents territoriaux : le rapport de l'inspection générale de l'administration

Dans un rapport rendu public en octobre 2014, l'inspection générale de l'administration dresse un bilan de la réforme de la formation introduite par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale. Des recommandations sont formulées pour consolider les dispositifs actuels et s'adapter aux nouveaux enjeux de la FPT.

Intitulé « *Rapport sur la formation des agents territoriaux - Bilan, analyse et perspectives d'avenir* », ce rapport de l'inspection générale de l'administration répond à une demande formulée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique en janvier 2014 (1). Il présente un panorama de la formation des agents territoriaux, profondément réformée par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale. Il propose un certain nombre d'évolutions - qu'il traduit sous forme de vingt-huit recommandations - visant à faciliter l'accès à la formation.

(1) Lettre de mission du 31 janvier 2014 adressée à Monsieur le chef de l'inspection générale de l'administration (annexe 1 du rapport). Le rapport, daté de juillet 2014, a été publié le 14 octobre 2014 sur le site internet du ministère de l'intérieur où il est consultable ([www.interieur.gouv.fr/Publications/Rapports-de-l-IGA](http://www.interieur.gouv.fr/Publications/Rapports-de-l-IGA)).

Un premier rapport, remis en mai 2014, avait permis d'évaluer l'organisation et les missions des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), suite aux évolutions législatives récentes et au développement de l'intercommunalité.

Il est en effet rappelé que des réformes d'envergure ont marqué l'année 2007.

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a tout d'abord fait évoluer le droit de la fonction publique, dans des domaines tels que la déontologie, les cumuls d'activité, la mise à disposition et la formation. Sur ce dernier point, des innovations ont été introduites comme l'affirmation d'un « droit à la formation professionnelle tout au long de la vie », l'institution de périodes de professionnalisation et d'un droit individuel à la formation (DIF) au

profit des agents publics et des mesures permettant la prise en compte de l'expérience professionnelle (création des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétence) (2).

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a quant à elle réformé l'organisation des institutions, avec notamment la modification du champ des missions des centres de gestion et du CNFPT. S'agissant de la formation, elle a décliné pour les agents territoriaux les principes posés par la loi du 2 février 2007 et défini la nouvelle architecture de la formation professionnelle dans cette fonction publique.

Parmi les principales innovations, on relèvera plus particulièrement la généralisation de la formation initiale obligatoire à toutes les catégories hiérarchiques. Ainsi, la formation d'intégration, qui a remplacé l'ancienne formation avant titularisation (FAT), s'applique désormais aussi aux agents de la catégorie C. La formation de professionnalisation, qui s'est substituée à la

(2) Articles 21 et 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

formation d'adaptation à l'emploi (FAE) concentrée sur les premières années de la carrière du fonctionnaire, s'organise régulièrement tout au long de la vie professionnelle.

Les lois de février 2007 ont ainsi renouvelé l'organisation et la structuration de la formation professionnelle des agents publics, en définissant son nouveau cadre juridique. La loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux a été sensiblement modifiée pour intégrer le nouveau droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Des décrets d'application ont permis de compléter le nouveau dispositif (voir l'encadré ci-après).

Conformément aux vœux du commanditaire, le rapport de l'inspection générale de l'administration dresse dans un premier temps un état des lieux de la formation, révélant à cette occasion un bilan contrasté. Il propose dans un second temps différentes pistes pour consolider la réforme de 2007, lever les obstacles à la formation et prendre en compte différents enjeux.

## Rappel du cadre statutaire de la formation

La formation professionnelle tout au long de la vie s'articule depuis la réforme de 2007 autour de deux axes(4).

### Le cadre juridique de la formation dans la FPT

- Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux, modifiée en 2007(3)
- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT
- Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire
- Statuts particuliers des cadres d'emplois

### La formation professionnelle tout au long de la vie

(art. 1<sup>er</sup> du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007)

« La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois ».

(3) Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(4) Pour une vision synthétique de l'architecture de la formation des agents territoriaux, se reporter au numéro des IAJ d'avril 2010.

(5) Il s'agit des cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques.

## La formation obligatoire

Le premier axe comprend l'ensemble des formations obligatoires.

Les obligations à la charge des fonctionnaires sont définies par la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 et son décret d'application du 29 mai 2008, ainsi que par les statuts particuliers des cadres d'emplois. Le dispositif prévu est applicable aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale, ces derniers relevant de dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

Les fonctionnaires sont tout d'abord astreints au suivi de la **formation d'intégration**. D'une durée de cinq jours, elle est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination dans le cadre d'emplois. Elle vise à faciliter l'intégration des agents par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions. Les fonctionnaires nommés au titre de la promotion interne et ceux recrutés dans un cadre d'emplois dont le statut particulier prévoit l'accomplissement d'une formation initiale d'application en qualité d'élève du CNFPT(5) ne sont pas concernés par la formation d'intégration.

Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration (6).

La **formation de professionnalisation** est ensuite dispensée aux fonctionnaires lors des différentes étapes qui jalonnent leur carrière. Elle vise à permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

Elle comprend :

– la formation de professionnalisation au premier emploi, qui intervient, le cas échéant après la formation d'intégration, dans un délai fixé par les statuts particuliers à deux ans suivant la nomination

(6) Article 10 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

dans le cadre d'emplois (les durées prévues sont rappelées dans l'encadré ci-dessous) ;

– la formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité, suivie dans les six mois suivant cette affectation et dont la durée prévue par les statuts particuliers est fixée à trois jours (la durée peut être portée à dix jours en cas d'accord entre l'agent et l'autorité territoriale) ;

– et enfin, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Selon les statuts particuliers, la durée minimum correspond à deux jours de formation par période de cinq ans (la durée peut être portée à dix jours en cas d'accord entre l'agent et l'autorité territoriale). La première période débute à l'issue du délai de deux ans imparti pour suivre la formation de professionnalisation au premier emploi.

L'autorité territoriale, après concertation avec l'agent, peut présenter une demande de dispense de la durée de ces formations obligatoires (7). La dispense, totale ou partielle, est accordée par le CNFPT compte tenu des formations professionnelles, en adéquation avec les responsabilités qui incombent au fonctionnaire, et des bilans de compétences réalisés.

Une dispense de la durée de la formation d'intégration et de la formation de professionnalisation au premier emploi peut être délivrée aux fonctionnaires qui justifient d'une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans.

Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect, pour les périodes de forma-

**Les prises de postes à responsabilité entraînant l'obligation de suivi de la formation de professionnalisation**  
(art. 15 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008)

- les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- les emplois comportant des fonctions de direction, d'encadrement, assortis de responsabilités particulières, éligibles à la nouvelle bonification indiciaire (9) ;
- les emplois déclarés comme « postes à responsabilités » par l'autorité territoriale après avis du comité technique.

tion révolues, des obligations de formation inhérentes au cadre d'emplois d'origine (8).

## La formation facultative

Le second axe correspond aux actions de formation facultative.

La loi n°84-594 du 12 juillet 1984 distingue :

- la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent, dans le but d'acquérir ou développer des compétences,
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent (voir l'encadré page suivante),
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Les agents territoriaux bénéficient de ces actions de formation sous réserve des nécessités du service et sans préjudice des dispositions relatives au droit individuel à la formation. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions qu'après avis de la commission administrative paritaire.

Le droit individuel à la formation (DIF), instauré en 2007, constitue une autre modalité d'accès à la formation.

Chaque agent occupant un emploi permanent bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par an, les droits acquis annuellement pouvant être cumulés sur une durée de six ans. Le droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent, en accord avec l'autorité territoriale. Pour que l'agent puisse faire valoir ce droit, les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation et relever :

- soit de la formation de perfectionnement,

### La formation de professionnalisation au premier emploi

(art. 13 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008)

→ à suivre dans les 2 ans suivant la nomination dans le cadre d'emplois

#### Durées prévues par les statuts particuliers :

Fonctionnaires de catégorie C	minimum 3 jours	maximum 10 jours
Fonctionnaires de catégorie A et B	minimum 5 jours	maximum 10 jours
Fonctionnaires qui accèdent par promotion interne aux cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques	3 mois	

(7) Articles 17 à 19 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

(8) Article 16 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

(9) Les fonctions éligibles sont mentionnées au 1 de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006.

– soit de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

## La formation des agents non titulaires

L'article 6 de la loi du 12 juillet 1984 pose le principe de l'accès des agents non titulaires aux actions de formation, assorti du maintien de leur rémunération. Leur droit à la formation ne comprend cependant que les formations prévues par le décret du 26 décembre 2007. En effet, ils sont exclus du dispositif de formation statutaire obligatoire, réservé aux seuls fonctionnaires, prévu par le décret du 29 mai 2008.

Le titre III du décret du 26 décembre 2007 traite spécifiquement des droits des agents non titulaires et des assistants maternels et familiaux en précisant les dispositifs de formation auxquels ils peuvent accéder, et le cas échéant, les conditions d'éligibilité lorsqu'elles diffèrent de celles prévues pour les fonctionnaires. Ils bénéficient ainsi :

- de la formation de perfectionnement et de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- de la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, dans le cadre soit du congé pour formation professionnelle,

soit du congé pour bilan de compétences, soit du congé pour validation des acquis de l'expérience.

Un droit individuel à la formation est ouvert aux agents non titulaires occupant un emploi permanent et comptant au moins un an de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement. Les droits acquis restent invocables devant toute personne morale de droit public, dès lors que le changement d'employeur résulte du non renouvellement du contrat ou d'un licenciement pour un motif autre que disciplinaire.

## Bilan de la loi de 2007 en matière de formation

Le premier volet de la mission confiée à l'inspection générale de l'administration consistait à établir le bilan de la loi de 2007 en matière de formation, et plus globalement à dresser un état des lieux de la formation des agents territoriaux. Pour cela, elle a réalisé une synthèse à partir de données collectées auprès de la direction générale des collectivités locales (DGCL), du CNFPT et de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Elle a par ailleurs réalisé divers entretiens et déplacements et exploité le retour de questionnaires diffusés à des conseils généraux.

Le rapport dresse un bilan comprenant plusieurs aspects, incluant tout d'abord une approche quantitative et financière. Il fait ensuite le point sur le rôle joué par les différents acteurs de la politique de la formation et les principaux dispositifs introduits en 2007.

## Le bilan quantitatif

L'inspection générale de l'administration dresse un bilan en demi-teinte concernant l'accès à la formation. Elle constate en effet des évolutions contrastées de la formation professionnelle depuis la réforme de 2007. Elle relève notamment une baisse du nombre moyen de journées de formation par agent, alors que, dans le même temps, les volumes de formation dispensés par le CNFPT ont augmenté et que l'effort financier des collectivités a été maintenu. Cette évolution paradoxale peut d'ailleurs, selon le rapport, « susciter débat sur l'engagement des collectivités pour la formation de leurs agents ».

Ces constats appellent néanmoins un certain nombre de précisions. Concernant le nombre moyen de journées de formation par agent, les données collectées permettent de dégager deux périodes.

Dans un premier temps, qui a suivi immédiatement la réforme de 2007 et jusqu'en 2009, ce nombre a fortement chuté, passant de 3,01 à 2,45 journées de formation par agent. Le nombre total de journées de formation a également connu une diminution comparable (de l'ordre de 15 %). Cette tendance a affecté toutes les catégories d'agents, y compris ceux relevant de la catégorie C.

Dans un second temps, la courbe s'est inversée. L'année 2011 a ainsi marqué l'amorce d'une légère remontée, sans pour autant revenir aux niveaux de 2007 (11).

(10) Art. 5 de la loi du 12 juillet 1984 et art. 2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

(11) On relevait ainsi en 2011 : 2,64 jours de formation par agent et une augmentation de 8,5 % du nombre total de jours de formation.

### La formation personnelle

(art. 8 à 33 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007)

→ Permet aux agents d'étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels

#### Dispositifs dans le cadre desquels peut s'inscrire la formation personnelle :

- La mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général
- Le congé de formation professionnelle
- Le congé pour bilan de compétences
- Le congé pour validation des acquis de l'expérience

L'agent peut également bénéficier d'une décharge partielle de service (10).

Cette évolution se vérifie pour l'ensemble des collectivités, à l'exception toutefois des communes de moins de 50 000 habitants qui ont stabilisé leur nombre de journées de formation entre 2007 et 2011. Ceci pourrait s'expliquer, selon le rapport, par une proportion plus faible des cadres A et B qui y servent. Le nombre moyen de journées de formation par agent fait en effet apparaître de très importantes différences, en partie liées à la structure variée des effectifs selon les types de collectivité.

Ces éléments permettent à l'inspection générale de l'administration de dégager un constat assez net : plus la taille de la collectivité augmente, plus le nombre de jours de formation est élevé.

S'agissant de l'activité du CNFPT, les indicateurs attestent d'une hausse du volume des heures de formation délivrées par le centre dans les premières années qui ont suivi la réforme, puis d'une stabilisation. La montée en charge de la formation de professionnalisation explique en grande partie cet accroissement de l'activité du CNFPT.

De manière générale, la réforme de la formation n'a pas abouti à une hausse globale des départs. L'inspection générale de l'administration explique la lente montée en puissance des nouveaux

dispositifs de formation par la conjugaison de plusieurs facteurs :

- une phase de transition,
- une appropriation lente de certains dispositifs par les acteurs,
- une augmentation des effectifs de la FPT sur la même période.

Ce constat global doit cependant être nuancé au regard des bénéfices tirés de la réforme de 2007, et notamment de l'amélioration de l'égalité d'accès aux formations.

Le rapport observe en effet un rééquilibrage de la formation au profit des fonctionnaires de la catégorie C.

Il relève plus particulièrement le développement continu de la formation obligatoire de ces agents, lié à l'introduction d'une formation d'intégration. En outre, leur part dans les heures de formation délivrées par le CNFPT a considérablement augmenté, alors que leur part dans les effectifs de la fonction publique territoriale est restée stable sur la période (ils représentent toujours autour de 75 % des effectifs de la FPT) (12). Les indicateurs du CNFPT montrent que les agents de la filière technique ont notam-

ment bénéficié de ces transformations.

En revanche, le nombre de journées de formation des catégories A et B a considérablement baissé, compte tenu de la diminution de leurs obligations de formation initiale.

Concernant le nombre de jours de formation par filière, on note une représentation plus marquée des filières administrative et sécurité. La filière technique est quant à elle moins représentée proportionnellement à ses effectifs (le rapport rappelle que 49 % des agents de la FPT relèvent de cette filière). Les autres filières, culturelle, sociale et médicale,

### Les données chiffrées concernant la formation émanent principalement :

#### → des bilans sociaux établis par les collectivités et établissements

Pour mémoire, un rapport sur l'état de la collectivité est présenté au moins tous les deux ans au comité technique en application de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il comporte notamment une rubrique sur la formation.

Ces données sont notamment transmises à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et au Centre national de la fonction publique territoriale.

#### → des indicateurs d'activité du CNFPT

## Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique

Catégorie	Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	Formation prévue par les statuts particuliers		Formation de perfectionnement	Formation personnelle	
		dont formation d'intégration	dont formation de professionnalisation			
A	8,4 %	36,1 %	3,8 %	32,3 %	53,4 %	2,1 %
B	13,7 %	36,9 %	6,4 %	30,5 %	47,4 %	2,1 %
C	13,4 %	41,2 %	10,5 %	30,7 %	43,5 %	2,0 %
<b>Total</b>	<b>12,8 %</b>	<b>39,7 %</b>	<b>8,8 %</b>	<b>30,8 %</b>	<b>45,5 %</b>	<b>2,0 %</b>

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2011

(12) La part des agents de catégorie C dans les heures de formation du CNFPT est passée de 51,8 % en 2008 à plus de 64 % en 2010.

bénéficient des dispositifs de formation proportionnellement à leurs effectifs.

Le rapport indique cependant que l'objectif d'égalité d'accès aux formations ne peut « être l'unique déterminant de la politique de formation car il gomme la prise en compte des besoins de formation qui dépendent des nécessités des métiers et des exigences des parcours individuels ». Il souligne la forte progression de l'activité de lutte contre l'illettrisme et la nécessité d'actions spécifiques en lien avec l'évolution de certains métiers, indépendamment des effectifs concernés.

S'agissant enfin de la répartition par type de formation, les données tirées des bilans sociaux au titre de l'année 2011 mettent en évidence la nette prépondérance de la formation de perfectionnement, et ce, pour toutes les catégories d'agents (voir le tableau récapitulatif page précédente). La part significative des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT traduit, selon le rapport, « la valeur de ce vecteur de promotion professionnelle, particulièrement pour les agents des catégories B et C ».

La formation obligatoire prévue par les statuts particuliers, complètement transformée en 2007, représente quant à elle plus du tiers de la formation des agents. On observe néanmoins que la part de la formation d'intégration est devenue particulièrement faible pour les agents des catégories A et B.

## Le bilan financier

Il convient de rappeler en préambule le vœu du législateur en 2007 : mener une réforme de la formation à enveloppe financière constante. L'inspection générale de l'administration note cependant une croissance globale des dépenses de formation. Elle explique que celle-ci est liée :

- à l'augmentation des effectifs, résultant notamment de transferts de personnel,
- à un effort financier soutenu des collectivités.

Pour rappel, l'effort de formation des collectivités au profit de leurs agents comprend plusieurs types de dépenses.

Les dépenses de formation incluent tout d'abord la cotisation versée au CNFPT. En vertu de l'article 12-2 de la loi du 26 janvier 1984, une cotisation obligatoire est en effet versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant au moins, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de recouvrement, un emploi à temps complet inscrit à leur budget (13). Le taux de cette cotisation est voté par le conseil d'administration du centre, sans pouvoir excéder 1 % de la masse des rémunérations (par dérogation, pour l'année 2012, le plafond du taux de cotisation avait été abaissé à 0,9%).

Il convient ensuite de prendre en compte les dépenses correspondant aux formations délivrées au sein même des collectivités, avec leurs propres moyens d'organisation et des intervenants qui peuvent être eux-mêmes des agents de la collectivité (soit 19,2 % de l'effort de formation selon les bilans sociaux).

Enfin, les employeurs supportent les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires non pris en charge par le CNFPT.

La mission relève qu'au final, les dépenses de formation des collectivités doublent la cotisation versée au CNFPT (14). Elle note toutefois que l'effort de formation au-delà de la cotisation obligatoire est moindre dans les communes de moins de 3 500 habitants : les petites communes sont donc très dépendantes des formations délivrées par le CNFPT.

(13) Cette cotisation obligatoire est assortie d'une majoration affectée au financement de la formation des officiers de sapeurs-pompiers professionnels et des charges salariales relatives aux élèves officiers (art. 12-2-1 de la loi du 26 janvier 1984). Un prélèvement supplémentaire obligatoire est en outre versé par les offices publics d'habitations à loyer modéré en vue d'assurer le financement complémentaire d'un programme national d'actions de formation spécialisées dont bénéficient leurs agents.

(14) Par exemple, pour l'année 2013, 312,1 millions d'euros de cotisations ont été versés au CNFPT

## Les acteurs et les outils de la formation

La mission s'est par ailleurs intéressée au rôle joué par les principaux acteurs de la politique de formation. La loi de 2007 a réformé en profondeur l'architecture et les outils de la formation, mais a aussi conforté les droits et missions de chacun.

Pour mémoire, la loi du 12 juillet 1984 distribue les rôles de la manière suivante :

- le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est exercé par les agents dans le cadre des dispositions légales et réglementaires,
- la conduite des actions de formation repose sur les collectivités, via le plan de formation notamment, et sur le CNFPT qui organise et dispense à titre principal ces actions.

Le rapport met en avant des évolutions particulièrement positives, traduisant une véritable mobilisation des acteurs. Ainsi par exemple, le taux d'absentéisme mesuré par le CNFPT est en baisse depuis 2008. La mission indique à cet égard que « la politique de territorialisation de l'offre du CNFPT et le rapprochement des stages du lieu d'exercice des stagiaires, particulièrement appréciée notamment des agents de catégorie C, est un facteur favorable à une bonne assiduité ».

La mission relève en outre que les différents interlocuteurs rencontrés considèrent de manière unanime l'instauration d'une formation obligatoire pour la catégorie C comme la grande réussite de la loi du 19 février 2007. Les collectivités se sont d'ailleurs bien approprié le nouveau dispositif.

Concernant le CNFPT, le rapport qualifie son offre de formation de mieux adaptée et relève la modernisation de l'offre, notamment à destination des agents de catégorie A.

alors que les versements à des organismes de formation (dont le CNFPT) pour les formations hors cotisation se sont élevés à 326,3 millions d'euros.

Le centre a par exemple développé des « itinéraires de formation » qui constituent des parcours couvrant tous les besoins des agents et des collectivités à travers plusieurs approches (métiers, fonctions, politiques publiques). Composés de plusieurs modules, suivis pour partie ou dans l'intégralité, ces parcours renforcent la personnalisation de la formation.

Le CNFPT a en outre souhaité optimiser et professionnaliser ses pôles de compétences, repris pour l'essentiel par les INSET et l'INET (15), dans le but de développer une « expertise pointue sur la gestion territoriale ».

Il rappelle également que le CNFPT demeure le principal organisme de formation des agents territoriaux. Plus de la moitié des journées de formation sont en effet assurées par le centre : 48,8 % au titre de la cotisation et 4,4 % au-delà de la cotisation obligatoire en 2011 (16). Cette même année, les formations assurées par les collectivités ont représenté 19,2 % des journées de formation et 27,5 % ont été assurées par d'autres organismes.

En revanche, l'inspection générale de l'administration constate qu'une proportion importante de collectivités n'élabore pas de plan de formation, ou ne le formalise pas dans un document transmis. L'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 impose pourtant aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics d'établir un plan de formation, annuel ou pluriannuel. Ce plan doit être soumis pour avis au comité technique (17) et transmis à la délégation compétente du CNFPT.

S'agissant des outils dont disposent les agents, le rapport note également que certaines des nouveautés introduites par la loi de 2007 n'ont pas eu les effets escomptés.

(15) Les Instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et l'institut national des études territoriales (INET), structures relevant du CNFPT, élaborent une offre de formation conçue plus spécifiquement pour les cadres A et A+.

(16) Données issues de la synthèse des bilans sociaux au titre de 2011 (annexe 5 du rapport).

Le livret individuel de formation, remis par l'employeur à tout agent nommé pour la première fois dans un emploi permanent, apparaît peu utilisé (18). La mission remarque qu'il présente peu d'intérêt pour l'agent et qu'il nécessite un accompagnement pour être rempli sérieusement.

Figurant parmi les mesures phares de la réforme, le droit individuel à la formation est à ce jour une modalité d'accès à la formation peu mobilisée par les agents.

Les éléments recueillis par le CNFPT attestent des difficultés rencontrées par les employeurs lors de la définition du périmètre des actions de formation éligibles et de pratiques variables selon les collectivités (19).

Des recommandations sont formulées sur ces derniers points par la mission et seront évoquées plus loin.

## Les pistes d'évolution préconisées par l'inspection générale de l'administration

Après avoir établi un bilan de la réforme de 2007 et réalisé un état des lieux, l'inspection générale de l'administration identifie des leviers pour lever les obstacles à la formation ainsi que les nouveaux enjeux à prendre en compte. Elle formule une série de recommandations, certaines mesures nécessitant un travail préparatoire au préalable, d'autres appelant selon elle une mise en œuvre rapide. Les recommandations les plus marquantes sont ci-après présentées.

Compte tenu des difficultés rencontrées par la mission pour collecter les données nécessaires à son bilan, elle recommande tout d'abord de confier au CNFPT la

(17) Article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

(18) Art. 1<sup>er</sup> de la loi du 12 juillet 1984 et décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.

(19) L'annexe 8 du rapport propose un bilan d'utilisation du DIF.

mission de publier un bilan annuel d'ensemble de la formation des agents de la FPT.

## Consolider la réforme de 2007

### • Favoriser l'intégration dans la FPT

Malgré les effets positifs du nouveau dispositif de formation d'intégration, le rapport relève qu'une majorité d'acteurs considère sa durée insuffisante pour les catégories A et B.

La mission propose en ce sens un allongement de la durée de formation, mais le circonscrit à certains stagiaires. Selon elle, une partie importante des stagiaires n'a pas besoin d'une formation plus longue, en raison de son ancienneté dans la fonction publique au moment de la formation d'intégration et de son niveau de formation. En outre, l'acquisition des fondamentaux de la gestion publique et du management peut également relever de la formation de professionnalisation au premier emploi.

Elle recommande donc de réserver l'allongement à dix jours de la durée de la formation d'intégration des catégories A et B aux seuls « primo-accédants », c'est-à-dire aux agents n'ayant pas exercé auparavant dans la fonction publique territoriale.

En revanche, elle préconise de porter à dix jours la durée obligatoire de la formation de professionnalisation au premier emploi pour l'ensemble des cadres, considérant que cette formation est individualisée et réalisée dans les deux ans suivant la nomination.

Le rapport préconise d'articuler le dispositif de la manière suivante : à l'issue des cinq jours de formation d'intégration, un projet de formation tripartite (entre l'agent, l'employeur et le CNFPT) serait élaboré en vue de déterminer les cinq jours complémentaires de formation de professionnalisation au premier emploi.

La mission suggère en outre la réintroduction de stages pratiques, de courte

durée, dans le cadre de la formation d'intégration. Un « parrain » serait désigné pour chaque nouvel arrivant dans la FPT. Ces stages permettraient, selon le rapport, de développer les échanges entre collectivités et les réseaux professionnels.

Elle envisage par ailleurs la reconnaissance des stages pratiques comme modalité possible de formation de professionnalisation et de perfectionnement.

Les dispositions réglementaires relatives au droit de la formation pourraient être modifiées pour sécuriser juridiquement le recours aux stages, et l'encadrer par une convention et une attestation finale.

### • Rapprocher l'offre de formation des besoins

L'inspection générale de l'administration plaide en outre pour un meilleur rapprochement de l'offre et des besoins. Elle envisage pour cela plusieurs mesures possibles.

D'une part, elle propose que le contenu du plan de formation, actuellement peu défini par les textes, soit enrichi. Cet outil pivot de la politique de formation pourrait ainsi prendre en compte les orientations présentées par l'assemblée délibérante sur la gestion des ressources humaines. En d'autres termes, les orientations de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) seraient déclinées dans le plan de formation de la collectivité.

De plus, le rapport préconise que le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 soit modifié pour prévoir que le plan de formation des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) comporte un volet relatif à la mutualisation de la formation des agents des communes membres. Il pourrait également confirmer que les communes membres et l'EPCI peuvent adopter un plan de formation intercommunal unique.

D'autre part, la mission recommande de mieux accompagner l'agent dans l'identification de ses besoins. A cette fin, elle conseille d'associer au sein du même entretien l'évaluation et la formation

pour établir un lien entre la fiche de poste, les objectifs fixés à l'agent, les souhaits d'évolution professionnelle et la formation.

On rappellera sur ce point la généralisation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale à compter de 2015, en lieu et place de la notation (20). Le rapport préconisait de prévoir dans le décret à paraître, relatif à l'entretien d'évaluation annuel généralisé, une dimension formation renforcée (21).

Publié postérieurement au rapport, le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux prévoit en effet que le contenu de l'entretien comprend le sujet de la formation. Son article 3 précise que l'entretien professionnel porte entre autres sur les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires.

En outre, la mission estime nécessaire de former l'ensemble de l'encadrement à la conduite de l'entretien d'évaluation et à sa dimension formation, en adaptant cette formation au profil et au niveau de responsabilités des encadrants. Selon elle, « *la capacité de l'encadrement à conduire ces entretiens, à identifier les besoins de développement des compétences des agents et du service, à connaître le droit de la formation, à proposer des actions de formation adéquates est un facteur clef de développement de l'accès à la formation et de la construction du plan de formation* ».

(20) L'article 76 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par l'art. 69 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, prévoit en effet la pérennisation de ce dispositif, mis en œuvre à titre expérimental pour les années 2010 à 2014.

(21) Un projet de décret a été soumis pour avis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 17 septembre 2014.

### • Faire du droit individuel à la formation un outil d'accompagnement de la mobilité

Pour l'inspection générale de l'administration, un assouplissement et une réorientation du droit individuel à la formation s'avèrent nécessaires. Cela passerait notamment par une clarification de son objectif et par une meilleure définition des actions éligibles.

Le rapport propose donc plusieurs pistes d'évolution du DIF.

Tout d'abord, il s'agirait d'étendre son champ d'application notamment aux bilans de compétences et à la validation des acquis de l'expérience professionnelle. L'obligation d'inscription au plan de formation des demandes formulées au titre du DIF serait supprimée.

Ensuite, il pourrait être axé vers la mobilité professionnelle. Le rapport préconise de préciser par circulaire aux collectivités que le DIF peut accompagner cette mobilité et que différentes actions de formation peuvent être sollicitées dans ce cadre. Seraient ainsi éligibles, outre les préparations aux concours et examens, les actions de préparation aux tests en amont. Les formations permettant d'anticiper un changement de fonction, celles relatives à l'acquisition des savoirs fondamentaux (lutte contre l'illettrisme, remise à niveau, formations bureautiques...), entreraient également dans le périmètre du DIF.

### • Accompagner les projets de formation personnelle

La mission recommande en outre d'accompagner les projets de formation personnelle. Ces derniers relèvent d'une démarche de l'agent qui peut aboutir à une mobilité externe.

S'agissant du congé de formation professionnelle, le rapport note que l'obligation de servir dans la fonction publique imposée à l'agent bénéficiaire d'un tel congé peut paraître contradictoire avec l'objectif de mobilité poursuivi par l'intéressé. Il suggère une modification de l'article 13

du décret du 26 décembre 2007 pour permettre à l'employeur de dispenser le fonctionnaire territorial de cette obligation, à l'instar des autres fonctions publiques (22).

Il envisage également la création d'un montant plancher de l'indemnité forfaitaire versée aux agents en congé de formation professionnelle, qui pourrait correspondre au montant du SMIC (23).

Concernant le financement des dispositifs de formation personnelle, la mission propose de mutualiser les fonds dédiés afin de rendre ces outils plus accessibles. La validation des acquis de l'expérience professionnelle, le bilan de compétences et le congé de formation supposent en effet l'accord de l'employeur, tant sur le congé que sur son financement, et un certain nombre de collectivités n'ont pas les moyens de les accorder. Il pourrait s'agir de l'affectation d'un très faible pourcentage de la cotisation actuelle versée au CNFPT ou de la création d'une cotisation spécifique.

## Lever les freins à la formation et répondre aux nouveaux enjeux

Dans son rapport, l'inspection générale de l'administration propose des orientations visant non seulement à lever les freins identifiés au départ en formation, mais aussi à compléter le droit de la formation pour l'adapter aux nouveaux enjeux.

### • Mieux rembourser les frais liés au départ en formation

La mission rappelle que les frais de déplacement des stagiaires se rendant à des formations du CNFPT sont en principe remboursés par celui-ci (il s'agit des

frais de transport, de repas et d'hébergement). Les frais relatifs aux formations hors cotisation sont toutefois à la charge de l'employeur.

Actuellement, le CNFPT fixe lui-même par délibération ses propres conditions et modalités de remboursement (24). Le rapport estime nécessaire de sécuriser juridiquement l'obligation pour le CNFPT de prendre en charge les frais de déplacements des stagiaires en l'insérant dans le décret du 5 octobre 1987 (25). Les tarifs minimum de remboursement seraient fixés quant à eux par arrêté.

### • Conforter les droits des agents non titulaires sur emploi permanent

L'inspection générale de l'administration se penche également dans son rapport sur la situation des agents non titulaires. S'ils bénéficient sensiblement des mêmes droits que les fonctionnaires en matière de formation facultative (se reporter page 17), aucune obligation statutaire de formation ne s'impose en revanche à cette catégorie d'agents.

Un certain nombre de constats et d'évolutions pourraient remettre en question cette carence :

- la part non négligeable d'agents non titulaires dans les effectifs de la FPT,
- l'introduction de contrats à durée indéterminée (CDI) et de droits associés,
- le développement d'une jurisprudence protectrice de ces agents, qui leur reconnaît par exemple un droit au reclassement.

(24) Le CNFPT ne s'estime pas lié par les dispositions réglementaires relatives au remboursement des frais de déplacement des agents publics (décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 concernant le règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 ; décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat). Un avis du 4 décembre 1991 du Conseil d'Etat avait cependant indiqué que le CNFPT était tenu de rembourser les frais de transport sur la cotisation obligatoire. Pour plus de détails sur ce point, se reporter p. 59 et s. du rapport.

En outre, il est relevé que nombre d'agents non titulaires s'orientent vers la préparation aux concours.

La mission recommande en conséquence d'étudier une obligation de formation pour les agents non titulaires, en commençant par ceux en CDI.

Elle évoque par ailleurs un élargissement de la portabilité du DIF pour tous les agents non titulaires sur emploi permanent. Actuellement, les droits acquis sont invocables devant toute personne morale de droit public, dans le cas où le changement d'employeur résulte du non renouvellement du contrat ou d'un licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire (26). Le rapport propose de généraliser la portabilité à l'ensemble des motifs de changement d'employeur.

### • Accompagner les parcours et la reconversion professionnels

Le rapport met en avant la nécessité d'accompagner les agents dans la construction de leurs projets professionnels. Il s'agit d'un enjeu majeur puisque la fonction publique est aujourd'hui marquée par un allongement des carrières, lié au recul de l'âge de départ à la retraite. Des enjeux tels que la pénibilité de certains métiers et les évolutions institutionnelles doivent également être pris en compte.

Ces problématiques conduisent à imaginer de nouveaux outils d'accompagnement de l'agent qui envisage une nouvelle carrière, dont certains sont déjà expérimentés par les collectivités, le CNFPT ou des centres de gestion. Le rapport évoque pour sa part l'introduction d'un entretien de milieu de carrière qui « *permettrait d'anticiper les phénomènes d'usure dans une logique de prévention et pourrait déboucher sur la définition d'un parcours de formation* ».

(25) Décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au centre national de la fonction publique territoriale.

(26) Article 48 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

Il recommande en outre un travail d'orientation, particulièrement à destination des agents de catégorie C éloignés de la formation.

La mission reprend par ailleurs une idée précédemment formulée par différents acteurs tenant à la création d'un droit à la reconversion. Unaniment, ils déplorent l'inadaptation des dispositifs actuels de formation aux situations de reclassement. Il est à ce propos rappelé que les agents en reclassement doivent bien souvent se former à un nouveau métier, sur une durée longue, avant leur affectation sur un nouvel emploi, alors que les formations proposées sont souvent courtes et nécessitent des prérequis.

Le rapport préconise donc la création d'une position statutaire de reconversion professionnelle, période qui permettrait de construire avec l'agent son projet de réorientation. Dans ce cadre, l'intéressé pourrait bénéficier de stages d'immersion permettant de découvrir un métier ou d'une affectation sur des missions temporaires.

## Atteindre de nouveaux publics

### Les recommandations de l'inspection générale de l'administration

Le rapport propose de renforcer la formation préparant l'accès à la fonction publique territoriale pour en promouvoir la diversité et l'attractivité.

Des mesures sont proposées concernant :

- **Les contrats aidés**

Un alignement de la cotisation au CNFPT sur celle des agents de la FPT est notamment proposé.

- **Les apprentis**

La mission considère nécessaire d'inscrire l'apprentissage dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

- **Les candidats au concours**

La mission préconise, par exemple, la création d'une classe préparatoire intégrée aux concours d'attaché et ingénieur.

- **Accompagner les évolutions institutionnelles**

Les évolutions institutionnelles en cours, notamment les fusions de collectivités et établissements et les transferts de compétences, imposent un accompagnement renforcé des agents concernés.

La mission recommande d'utiliser le levier de la formation et notamment l'élaboration d'un dispositif de réorientation professionnelle « *pour accompagner les agents dans le cadre d'évolution forte des missions et de l'organisation du service public local* ». ■

# Revalorisation de la carrière des agents et directeurs de police municipale

Les décrets n<sup>os</sup> 2014-1597 et 2014-1598 du 23 décembre 2014, publiés au *Journal officiel* du 26 décembre 2014, procèdent à une revalorisation de la carrière des agents (catégorie C) et des directeurs (catégorie A) de police municipale.

**L**es décrets du 23 décembre 2014 modifient en conséquence :

- les décrets n<sup>o</sup> 2006-1391 et n<sup>o</sup> 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statuts particuliers respectifs des cadres d'emplois concernés,
- le décret n<sup>o</sup> 2006-1393 du 17 novembre 2006 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- le décret n<sup>o</sup> 94-733 du 24 août 1994 portant échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux et aux chefs de police municipale.

Ces nouvelles dispositions prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

(1) Loi n<sup>o</sup> 83-54 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

## ■ La création d'un échelon spécial dans le cadre d'emplois des agents de police municipale

Jusqu'à présent, les grades de brigadier-chef principal (troisième grade du cadre d'emplois) et de chef de police municipale (grade transitoire en voie d'extinction) comportaient respectivement neuf et sept échelons. Le décret n<sup>o</sup> 2014-1597 du 23 décembre 2014 crée un échelon spécial contingenté au sommet de chacun de ces deux grades, comme l'autorise l'article 78-1 de la loi du 26 janvier 1984 (1), doté de l'indice brut 574 (indice majoré 485).

Pour rappel, l'accès à l'échelon spécial s'effectue selon des modalités similaires à celles de l'avancement de grade, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire (CAP), par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Les nominations peuvent être contingentées, soit par un

effectif maximal fixé par le statut particulier en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la collectivité ainsi que cela est prévu pour le cadre d'emplois des agents de police municipale, soit par un taux de promotion fixé par délibération (voir encadré page 26).

En vertu du nouvel article 12-1 du statut particulier, peuvent avancer au choix à l'échelon spécial de leur grade, les fonctionnaires justifiant :

- d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon du grade de brigadier-chef principal,
- d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7<sup>e</sup> échelon du grade de chef de police.

Pour les deux grades, l'accès à l'échelon spécial après inscription au choix sur un

## Cadre d'emplois des AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

	1	2	3	4	5	6	7	spécial (e)(f)
<b>IB</b>	369	388	415	442	460	506	543	574
<b>IM</b>	341	355	369	389	403	436	462	485
<b>MINI</b>	1a9m	2a3m	2a9m	3a3m	3a9m	3a8m	-	-
<b>MAXI</b>	2a3m	2a9m	3a3m	3a9m	4a3m	4a	-	-

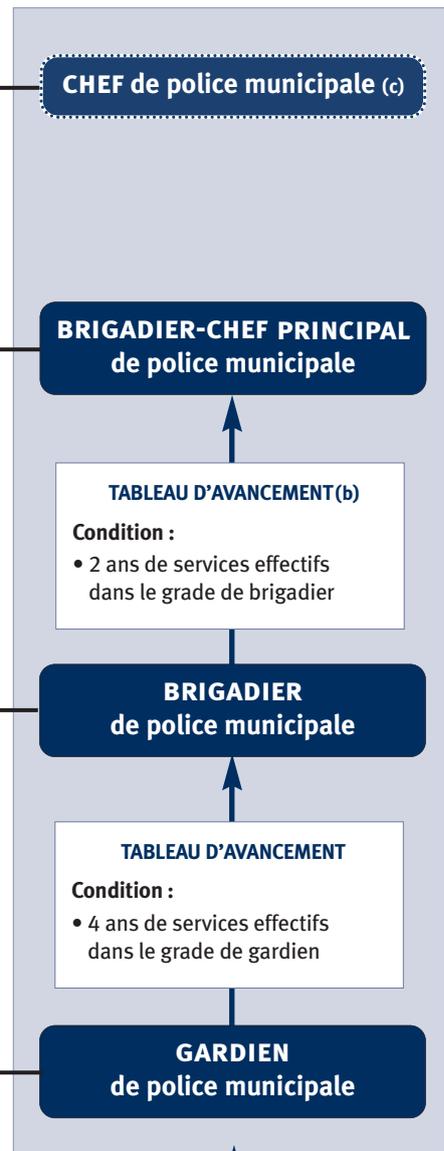
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	spécial (d)(f)
<b>IB</b>	366	386	415	436	459	475	488	506	543	574
<b>IM</b>	339	354	369	384	402	413	422	436	462	485
<b>MINI</b>	1a8m	1a8m	2a	2a	2a	1a9m	2a6m	3a4m	-	-
<b>MAXI</b>	2a	2a	2a3m	2a3m	2a3m	2a1m	3a	4a	-	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>IB</b>	348	349	351	354	356	366	375	396	423	437	454	465
<b>IM</b>	326	327	328	330	332	339	346	360	376	385	398	407
<b>MINI</b>	1a	1a	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	2a6m	2a6m	3a4m	3a4m	-
<b>MAXI</b>	1a	1a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	4a	-

Échelle 5

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>IB</b>	342	343	347	348	349	352	356	374	386	409	422	432
<b>IM</b>	323	324	325	326	327	329	332	345	354	368	375	382
<b>MINI</b>	1a	1a	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	2a6m	2a6m	3a4m	3a4m	-
<b>MAXI</b>	1a	1a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	4a	-

Échelle 4



- (a) Les concours sont organisés par le centre de gestion pour les collectivités affiliées et par les collectivités elles-mêmes lorsqu'elles ne sont pas affiliées.
- (b) L'inscription au tableau d'avancement ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie par le CNFPT certifiant que l'intéressé a suivi la formation prévue par l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure (*art. 11, décret n°2006-1391 du 17.11.2006*).
- (c) Grade maintenu, à titre transitoire par l'article 27 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006.
- (d) L'échelon spécial est accessible, après inscription au choix sur un tableau d'avancement, aux brigadiers-chefs principaux qui justifient d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon du grade.
- (e) L'échelon spécial est accessible, après inscription au choix sur un tableau d'avancement, aux chefs de police qui justifient d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7<sup>e</sup> échelon du grade
- (f) Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier de l'échelon spécial ne peut excéder :
- un agent pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est comprise entre 10 000 et 19 999 habitants,
  - deux agents pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est comprise entre 20 000 et 39 999 habitants,
  - un agent pour dix agents du cadre d'emplois des agents de police municipale pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est au moins égale à 40 000 habitants.

tableau d'avancement est limité aux agents qui exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants et dans les établissements publics locaux assimilés, en référence à un nombre de nominations déterminé en fonction de la strate démographique de la collectivité ou de l'importance du service de police municipale où les fonctionnaires exercent leurs fonctions.

Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier de l'échelon spécial ne peut ainsi excéder :

- un agent pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est comprise entre 10 000 et 19 999 habitants,
- deux agents pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est comprise entre 20 000 et 39 999 habitants,

– un agent pour dix agents du cadre d'emplois des agents de police municipale pour les communes et établissements publics locaux assimilés dont la population est au moins égale à 40 000 habitants.

L'assimilation des établissements publics à des communes est déterminée dans les conditions de droit commun établies par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 (2).

#### Article 78-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

«Lorsque le statut particulier le prévoit, l'échelon sommital d'un ou de plusieurs grades du cadre d'emplois peut être un échelon spécial.

Cet échelon peut être contingenté en application du deuxième alinéa de l'article 49 ou en référence à un effectif maximal déterminé, en fonction de la strate démographique d'appartenance de la collectivité concernée, par le statut particulier.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa du présent article, par dérogation à l'article 78, l'accès à l'échelon spécial s'effectue selon les modalités prévues par les statuts particuliers, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

## ■ La revalorisation de la carrière des directeurs de police municipale

### Le seuil de création de l'emploi

Le seuil de création de l'emploi de directeur, fixé par l'article 2 du statut particulier, est abaissé. Désormais, un tel emploi peut être créé dès que le service de police municipale comporte un effectif d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de la police municipale, au lieu de 40 auparavant.

### La nouvelle structure du cadre d'emplois

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, qui jusqu'à présent comportait un grade unique, est désormais structuré en deux grades : directeur de police municipale (grade de recrutement) et directeur principal de police municipale (grade d'avancement). Ce nouveau grade est doté d'une grille indiciaire spécifique comprenant huit échelons (IB 580-801).

L'article 2 du statut particulier est complété afin de définir les missions de ce grade d'avancement ; il précise que « *les directeurs principaux de police municipale encadrent les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels du service de police municipale* ».

La fiche carrière du cadre d'emplois est présentée page 28.

### Les conditions d'avancement dans le nouveau grade

Les nouveaux articles 19-1 et 19-2 du statut particulier fixent les conditions de promotion et de classement dans le grade d'avancement.

Le grade de directeur principal de police municipale est accessible, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement dressé après avis de la CAP.

Peuvent être promus à ce grade, les fonctionnaires justifiant :

- d'au moins sept ans de services effectifs dans le grade de directeur de police municipale,
- et d'un an d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de ce grade.

La nomination d'un directeur principal ne peut intervenir que si, à la date de ladite nomination, les effectifs du service de police municipale comportent au moins deux directeurs de police municipale. On signalera que cette condition, qui figure à l'article 2 du statut particulier relatif aux conditions de création des emplois et aux missions, s'applique pour toute nomination, et non seulement pour l'avancement de grade.

(2) Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Les fonctionnaires promus sont classés conformément au tableau de correspondance présenté en bas de page.

## Les modifications relatives à la promotion interne

### • Le dispositif de droit commun

Les conditions d'accès au cadre d'emplois des directeurs de police municipale au titre du dispositif de droit commun de promotion interne sont assouplies.

Comme précédemment, l'inscription des fonctionnaires territoriaux sur la liste d'aptitude est conditionnée par le fait de compter plus de dix années de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq années au moins en qualité de chef de service de police municipale, et d'avoir réussi l'examen professionnel. En revanche, l'exigence d'un âge minimal de 38 ans est supprimée.

Par ailleurs, le dispositif qui permettait aux directeurs de police municipale d'accéder au cadre d'emplois des attachés territoriaux par promotion interne, ayant perdu de son intérêt du fait de la création du grade d'avancement de directeur principal dont l'indice brut terminal est identique (IB 801), est également supprimé. L'article 5 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier des attachés territoriaux est modifié en conséquence.

On précisera que le cadre d'emplois des attachés demeure accessible aux intéressés par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

### • Le dispositif transitoire

L'article 12 du décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 institue, par des dispositions propres et dérogatoires aux articles 5 et 6 du statut particulier, un dispositif transitoire d'accès des chefs de service de police municipale principaux au grade de directeur de police municipale par voie de promotion interne au choix, après avis de la CAP. Sa mise en œuvre est limitée à une période de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Contrairement au dispositif pérenne de promotion interne, le dispositif transitoire ne donne pas lieu à examen professionnel. Cette condition, qui figurait dans le projet de décret soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans sa séance du 11 juin 2014, a en effet été supprimée dans la version finale, même si l'article 12 du décret du 23 décembre 2014 renvoie, suite à une erreur matérielle, au 2° de l'article 3 du statut particulier, lequel fait application du 1° de l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoyant une sélection par voie d'examen professionnel.

Cette voie dérogatoire de promotion interne est ouverte aux fonctionnaires :

- relevant du grade de chef de service de police municipale principal de 2<sup>e</sup> classe ou principal de 1<sup>re</sup> classe,
- qui, au 26 décembre 2014 (date de publication du décret), exercent leurs fonctions dans une commune ou un EPCI à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est compris entre 20 et 39 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale,
- et qui justifient, à cette même date, d'au moins sept années de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

L'inscription sur la liste d'aptitude est limitée à un seul agent par commune ou établissement public éligible au titre de la période de trois ans.

Les fonctionnaires promus à ce titre sont nommés stagiaires pour une durée de six mois dans les conditions de droit commun de la promotion interne.

Conformément à l'article 13 du décret du 23 décembre 2014, ils sont classés à l'échelon du grade de directeur de police municipale doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade antérieur. Ils conservent l'ancienneté qu'ils ont acquise dans leur échelon d'origine, à condition que le gain indiciaire consécutif à cette nomination soit inférieur à celui qui aurait résulté d'un avancement

Situation dans le grade de DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	Situation dans le grade de DIRECTEUR PRINCIPAL DE POLICE MUNICIPALE	
	Échelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée maximale de l'échelon
11 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise

**Cadre d'emplois des  
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE**

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>IB</b>	580	605	640	675	710	745	780	801
<b>IM</b>	490	509	535	562	589	616	642	658
<b>MINI</b>	1a10m	2a3m	2a3m	2a3m	2a6m	2a6m	3a6m	-
<b>MAXI</b>	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a	3a	4a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>IB</b>	379	417	453	491	524	562	592	630	665	703	740
<b>IM</b>	349	371	397	424	449	476	499	528	555	584	611
<b>MINI</b>	1a	1a11m	1a11m	2a11m	2a11m	2a11m	2a11m	2a11m	2a11m	3a11mm	-
<b>MAXI</b>	1a	2a1m	2a1m	3a1m	3a1m	3a1m	3a1m	3a1m	3a1m	4a1m	-

**DIRECTEUR PRINCIPAL  
de police municipale (h)**

**TABLEAU D'AVANCEMENT**

**Conditions:**

- 7 ans de services effectifs dans le grade de directeur de police municipale
- + 1 an d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de ce grade

**DIRECTEUR  
de police municipale (a)**

Liste d'aptitude au choix après avis de la CAP

**DISPOSITIF TRANSITOIRE  
de promotion interne (g)**

**Chefs de service de police municipale principaux de 1<sup>re</sup> et de 2<sup>e</sup> classe**

Conditions au 26 déc. 2014 :

- 7 ans au moins de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, et exercer ses fonctions dans une commune ou dans un EPCI à fiscalité propre dont les effectifs de police municipale sont compris entre 20 et 39 agents.

Liste d'aptitude après examen professionnel (b)

Liste d'aptitude après concours (b)

**FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX (c)(d)**

**Condition :**

- plus de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale dont 5 ans au moins en qualité de chef de service de police municipale.

**CONCOURS EXTERNE**

**Candidats titulaires :**

- d'un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures,
- ou d'un titre ou diplôme au moins de niveau II.

**CONCOURS INTERNE (f)**

**Tout fonctionnaire ou agent public**

**Condition :**

- 4 ans au moins de services publics effectifs (e) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

d'échelon dans l'ancien grade (ou qui a été obtenu lorsque l'agent a avancé de l'avant-dernier au dernier échelon de son grade pour les fonctionnaires ayant atteint le dernier échelon de leur grade), dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour avancer à l'échelon supérieur dans le nouveau grade.

## Le détachement dans le cadre d'emplois

Procédant à l'actualisation de l'article 21 du statut particulier, le décret supprime la condition d'indice brut terminal minimal du grade du corps ou cadre d'emplois d'origine pour l'accès au cadre d'emplois par détachement. Cette exigence n'était plus applicable depuis la loi n°2009-972 du 3 août 2009<sup>(3)</sup> qui a notamment introduit de nouveaux critères de mobilité à

l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le détachement étant désormais prévu, de manière générale, entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, appréciée au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions, les conditions plus restrictives contenues dans les statuts particuliers n'étaient plus opposables. ■

(notes du schéma page 28)

- (a) L'emploi de directeur de police municipale ne peut être créé que dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.
- (b) Ces concours et examens professionnels sont organisés par les centres de gestion dans les conditions fixées par la charte de coordination prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, ou en l'absence de charte par le centre de gestion du département chef-lieu de la région.
- (c) Les recrutements par cette voie sont limités à 1 pour 3 recrutements intervenus par d'autres voies (art. 6, décret n°2006-1392 du 17.11.2006).
- (d) Le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré, lorsque ce calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application normale du quota (art. 16, décret n°2006-1695 du 22.12.2006).
- (e) Les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique ne peuvent être comptées comme services effectifs (art. 4, décret n°2006-1392 du 17.11.2006).
- (f) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un autre État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans cet État une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emploi (art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84).
- (g) Ce dispositif est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée de 3 ans, dans la limite d'une inscription par commune ou établissement public éligible au dispositif (art. 12, décret n°2014-1597 du 23.12.2014).
- (h) La nomination d'un directeur principal de police municipale ne peut intervenir que si, à la date de cette nomination, les effectifs du service de police municipale comportent au moins deux directeurs de police municipale (art. 2, décret n° 2006-1392 du 17.11.2006).

(3) Cette loi a été commentée dans le numéro des IAJ d'août 2009.

# Inéligibilité des gardes champêtres communs à plusieurs communes

Conseil d'État, 3 décembre 2014  
req. n° 381418

Un garde champêtre commun à plusieurs communes, recruté par un EPCI qui assure sa rémunération au moyen de quotes-parts versées par les communes concernées, est inéligible au conseil municipal des communes membres. En effet, sa nomination est prononcée conjointement par le maire de chacune de ces communes et il est placé, pour l'exercice de ses fonctions, sous l'autorité du maire de la commune sur le territoire de laquelle il intervient.

## Extraits de l'arrêt

« Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 231 du code électoral : « (...) Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle. » ;

Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article L. 521-1 du code de la sécurité intérieure : « Les gardes champêtres concourent à la police des campagnes. / Ils sont chargés de rechercher, chacun dans le territoire pour lequel il est assermenté, les contraventions aux règlements et arrêtés de police municipale. Ils dressent des procès-verbaux pour constater ces contraventions. (...) » ; que l'article L. 522-1 du même code dispose que « Les gardes champêtres sont nommés par le maire, agréés par le procureur de la République et assermentés. » ; qu'enfin, son article L. 522-2 précise que : « (...) Plusieurs communes peuvent avoir un ou plusieurs gardes champêtres en commun. / (...) Dans ces cas, leur nomination est prononcée conjointement par le maire de chacune des communes (...) dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. / Un établissement public de coopération intercommunale peut recruter un ou plusieurs gardes

*champêtres compétents dans chacune des communes concernées. Leur nomination est prononcée conjointement par le maire de chacune des communes membres et le président de l'établissement public de coopération intercommunale. (...) / Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune » ;*

Considérant que les dispositions de l'article L. 231 du code électoral [précitées...] ont pour objet tant d'éviter qu'un candidat soit en position d'exercer une influence excessive sur les électeurs que de préserver l'indépendance du conseiller municipal dans l'exercice de son mandat ; qu'il résulte des dispositions du code de la sécurité intérieure relatives aux gardes champêtres communs à plusieurs communes qu'un tel agent, même s'il est recruté par un établissement public de coopération intercommunale, qui assure sa rémunération au moyen des quotes-parts versées par les communes concernées, est nommé conjointement par le maire de chacune de ces communes et placé sous son autorité pour l'exercice de ses fonctions sur le territoire de sa commune ; qu'il doit dès lors être regardé comme étant atteint par l'inéligibilité édictée par l'article L. 231 du code électoral ; que, par suite, M. D., garde champêtre employé par le syndicat intercommunal des Eaux de la Vôge et intervenant à ce titre sur le territoire des trois communes membres du syndicat, dont la commune de Hadol, était inéligible au conseil municipal de cette commune ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

**D**e par leur qualité, les agents publics sont soumis, en matière électorale, à certaines restrictions (1). Il existe ainsi certains cas :

- d'inéligibilité : l'agent public ne peut être candidat à certaines élections ;
- d'incompatibilité : si l'agent public est élu, il doit opérer un choix entre l'exercice de son activité professionnelle et l'exercice de son mandat électif.

Pour rappel, l'inéligibilité vise à préserver la liberté de choix de l'électeur et l'indépendance de l'élu dans l'exercice de son mandat.

En la matière, le code électoral prévoit notamment, dans son article L. 231 :

- que les agents territoriaux exerçant, ou ayant exercé depuis moins de six mois, certaines fonctions de responsabilités ne peuvent devenir conseiller municipal dans les communes situées

dans le ressort territorial correspondant à ces fonctions,

- et, situation sur laquelle porte l'arrêt ici commenté, que les « *agents salariés communaux* » ne peuvent être élus au conseil municipal de leur commune d'emploi .

Par exception, cette dernière impossibilité ne s'applique pas :

- aux fonctionnaires ou aux personnes exerçant une profession indépendante auxquels la commune octroie une indemnité au titre des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession,
- aux agents salariés d'une commune de moins de 1 000 habitants au seul titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.

Sur recours contentieux, un agent communal qui serait élu au conseil municipal de la commune qui l'emploie

(1) Pour une présentation synthétique des inéligibilités et incompatibilités applicables aux agents territoriaux, il est possible de se reporter au « Point bref » publié dans le numéro des *IAJ* de mars 2010.

pourrait donc voir son élection annulée par le juge administratif. Pour être éligible et donc régulièrement élu, il devra cesser d'exercer ses fonctions avant l'élection, et par exemple être placé en position de disponibilité à la date du scrutin (2).

L'éligibilité s'apprécie à la date du premier tour de l'élection (3).

L'application du dispositif législatif d'inéligibilité aux agents employés par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) a donné lieu à une jurisprudence limitée dans laquelle, par une interprétation stricte du texte, le juge administratif a estimé que ces agents n'avaient pas la qualité de salarié des communes membres et n'étaient donc pas frappés d'inéligibilité au conseil municipal de l'une des communes. Par exemple, à propos d'un secrétaire de mairie d'un syndicat de communes, il a jugé que l'intéressé exerçait un emploi rémunéré par ledit syndicat et n'avait pas la qualité d'agent salarié de l'une des communes membres de ce syndicat au sens de l'article L. 231 du code électoral (4).

De même, dans le cas d'un agent occupant un emploi rémunéré par une communauté urbaine, le Conseil d'Etat a considéré que l'intéressé pouvait valablement être élu au conseil municipal d'une commune appartenant à cet établissement, alors même que le maire de ladite commune était également président de la communauté urbaine (5).

La décision du Conseil d'Etat du 3 décembre 2014 ici commentée, qui sera publiée au *Recueil Lebon*, précise les conditions d'inéligibilité des gardes champêtres qui exercent leurs missions au niveau intercommunal dans le cadre du dispositif spécifique prévu par le code de la sécurité intérieure.

Il est rappelé que l'article L. 522-2 de ce code autorise les communes, afin de répondre aux difficultés de gestion des services de police municipale, à mutualiser leurs personnels, soit par une mise en commun de gardes champêtres entre

les communes, soit par le recrutement de gardes champêtres par un EPCI en vue de leur mise à la disposition des communes membres.

C'est à ce dernier mode d'organisation que se rattache l'espèce jugée par le Conseil d'Etat, le garde champêtre concerné étant recruté et rémunéré par un syndicat intercommunal qui le faisait intervenir sur le territoire des trois communes membres. A l'issue de son élection au conseil municipal de l'une de ces communes, une autre candidate élue en a demandé l'annulation, au motif de ses fonctions de garde champêtre, devant le tribunal administratif. Ce dernier ayant rejeté sa demande, la requérante a fait appel du jugement devant le Conseil d'Etat, qui a annulé l'élection de l'agent.

Dans sa décision, le juge rappelle tout d'abord que les dispositions de l'article L. 231 du code électoral répondent au souci d'éviter qu'un candidat soit en position d'exercer une influence excessive sur les électeurs, tout comme de préserver l'indépendance du conseiller municipal dans l'exercice de son mandat.

Examinant les conditions de nomination et la situation hiérarchique des gardes champêtres communs à plusieurs communes fixées par l'article L. 522-2 du code de la sécurité intérieure, il relève qu'un tel agent, s'il est recruté par un EPCI et rémunéré par celui-ci :

- est nommé conjointement par le maire de chacune des communes concernées,
- et est placé, pour l'exercice de ses fonctions, sous l'autorité du maire de la commune sur le territoire de laquelle il intervient.

Il rappelle également que l'EPCI assure la rémunération de l'agent au moyen de contributions versées par les communes membres.

Sur la base de ces éléments, le Conseil d'Etat établit qu'un garde champêtre commun à plusieurs communes, qu'il soit ou non recruté par un EPCI, est atteint par l'inéligibilité édictée par l'article L. 231 du code électoral.

(2) Conseil d'Etat, 17 juin 1991, req. n°117855 et 117909.

(3) Conseil d'Etat, 20 mars 2009, req. n°322003.

(4) Conseil d'Etat, 2 décembre 1977, req. n°08396.

(5) Conseil d'Etat, 29 juillet 2002, req. n°239142.

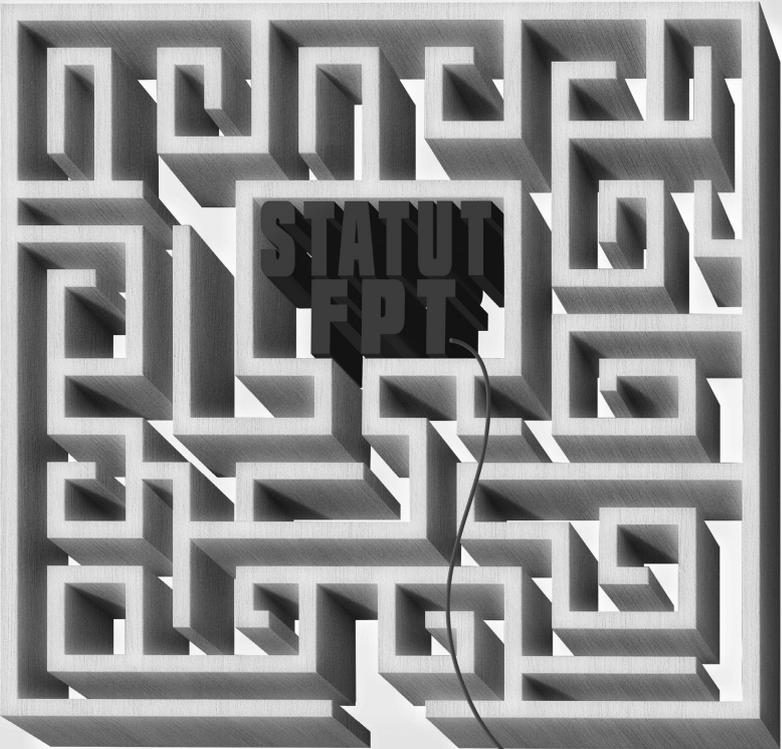
Les conditions dans lesquelles il est rémunéré ainsi que sa position fonctionnelle vis-à-vis des autorités territoriales des communes seraient en effet de nature à menacer son indépendance dans un mandat de conseiller municipal.

En l'espèce, il juge que le fonctionnaire concerné, qui intervenait sur le territoire

des trois communes membres de l'EPCI dont celle dans laquelle il a été élu, était inéligible au conseil municipal de cette commune.

Il est permis de s'interroger sur l'application de ce principe aux agents de police municipale recrutés par un EPCI et mis à disposition des communes concernées

conformément à l'article L. 512-2 du code de la sécurité intérieure. En effet, s'ils sont eux aussi placés sous l'autorité du maire de la commune sur laquelle ils exercent leurs fonctions, leur nomination n'est en revanche pas prononcée conjointement par les maires concernés, mais par le seul président de l'établissement public. ■



**TOUT LE STATUT  
D'UN SEUL BIP**

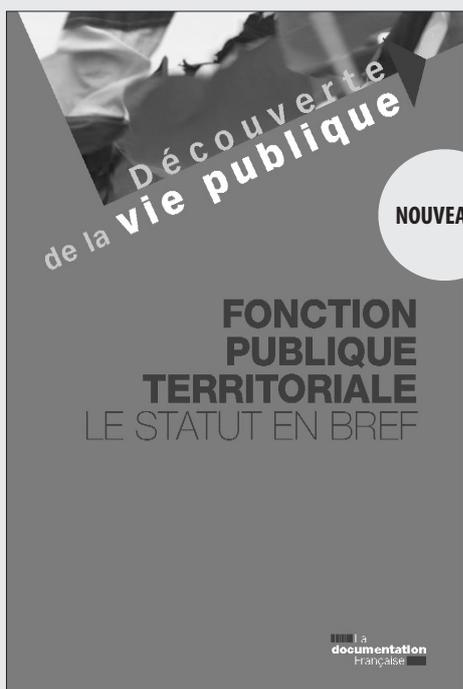
Le statut de la fonction publique territoriale actualisé en permanence sur la **Banque d'Information sur le Personnel (BIP)** des collectivités territoriales.

[www.ci8929394.fr](http://www.ci8929394.fr)

CIG petite couronne 

Pour s'abonner à BIP ou pour tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
bip@ci8929394.fr  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

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



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.

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

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

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

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



# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

#### Assurance chômage / Convention chômage 2011

**Arrêté du 14 avril 2014 relatif à l'agrément de l'avenant n°2 du 28 novembre 2013 à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage modifiant la liste relative au champ d'application pour les prestations techniques au service de la création et de l'évènement.**

(NOR : ETS1407909A).

J.O., n°25, 30 janvier 2015, pp. 1437-1438.

Les dispositions de l'avenant n°2 du 28 novembre 2013 qui modifient le point 4 à l'annexe VIII au règlement général de la convention sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés.

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

**Arrêté du 14 janvier 2015 portant ouverture de concours (un concours externe et un concours interne) pour le recrutement des conservateurs territoriaux de bibliothèques (session 2015).**

(NOR : RDFF100001A).

J.O., n°20, 24 janvier 2015, texte n°30, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le CNFPT organise les concours externe et interne pour le recrutement des conservateurs de bibliothèques dont les épreuves écrites se dérouleront les 27 et 28 mai 2015 et les épreuves d'admission à compter du 5 octobre 2015. Les dossiers pourront être retirés du 23 février 2015 au 20 mars 2015 et devront être déposés le 27 mars 2015 au plus tard.

**Arrêté du 19 décembre 2014 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).**

(NOR : INTB1500817A).

J.O., n°16, 20 janvier 2015, texte n°41 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de La Réunion.

#### Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Conseiller socio-éducatif

**Arrêté du 14 janvier 2015 portant ouverture du concours sur titres de conseiller territorial socio-éducatif du centre de gestion de la Haute-Garonne (session 2015).**

(NOR : INTB1501804A).

J.O., n°23, 28 janvier 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 8 septembre 2015. Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 mars au 15 avril 2015, leur date limite de dépôt étant fixée au 23 avril 2015.

Le nombre de postes est fixé à 29.

**Arrêté du 16 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours sur titres avec épreuves de conseiller territorial socio-éducatif du centre interdépartemental de la petite couronne.**

(NOR : INTB1500381A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, texte n°19 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 71. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 10 mars au 15 avril 2015 et remis au plus tard le 23 avril 2015. L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 8 septembre 2015.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours sur titres avec épreuves d'accès au grade de conseiller territorial socio-éducatif par le centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Corse-du-Sud.**

(NOR : INTB1500958A).

J.O., n°18, 22 janvier 2015, texte n°20 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 2.  
Les dossiers de candidature pourront être retirés du 10 mars au 15 avril 2015 et remis au plus tard le 23 avril 2015.  
L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera à partir du 8 septembre 2015.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Pharmacien**

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Biologiste, vétérinaire et pharmacien Sapeur-pompier volontaire**

**Décret n°2015-9 du 7 janvier 2015 relatif aux conditions d'exercice et de remplacement au sein des pharmacies à usage intérieur.**

(NOR : AFSH1407651D).

J.O., n°7, 9 janvier 2015, pp. 420-422.

Ce décret insère une nouvelle section dans le chapitre VI du livre II du titre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code de la santé publique (partie réglementaire), qui fixe la liste des diplômes, titres ou autorisations requis pour que les pharmaciens puissent exercer leurs fonctions au sein d'une pharmacie à usage intérieur, des dispositions dérogatoires à ces conditions étant prévues.

Sont fixées également les conditions dans lesquelles les internes en pharmacie et les assistants des hôpitaux des armées peuvent effectuer le remplacement d'un pharmacien.

Des dispositions dérogatoires sont également prévues pour les pharmaciens sapeurs-pompiers professionnels à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

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

**Arrêté du 26 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours organisés pour le recrutement de rédacteurs territoriaux principaux de 2<sup>e</sup> classe (session 2015) par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.**

(NOR : INTB1502553A).

J.O., n°25, 30 janvier 2015, texte n°53, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 40 au titre du concours externe et à 17 au titre du concours interne.

Les inscriptions pourront être effectuées sur internet du 10 février au 26 mars 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 3 avril 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission du 14 au 18 décembre 2015.

**Arrêté du 6 janvier 2015 portant ouverture en 2015 de concours de rédacteur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe en convention avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale de la Vendée, de la Sarthe, de la Mayenne ainsi que de Maine-et-Loire par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Loire-Atlantique.**

(NOR : INTB1502080A).

J.O., n°25, 30 janvier 2015, texte n°51, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le nombre de postes est fixé à 38 au titre du concours externe, à 23 au titre du concours interne et à 14 au titre du troisième concours.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 24 février au 18 mars 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en janvier 2016.

**Arrêté du 5 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe, interne et troisième concours de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe territorial par le centre de gestion de la Dordogne.**

(NOR : INTB1501802A).

J.O., n°23, 28 janvier 2015, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 45 dont 27 au titre du concours externe, 13 au titre du concours interne et 5 au titre du troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 26 mars 2015, leur date limite de dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 9 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours interne, externe et troisième concours de rédacteur principal territorial de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion de Mayotte.**

(NOR : INTB1501666A).

J.O., n°21, 27 janvier 2015, texte n°21, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 20 dont 10 au titre du concours externe, 6 au titre du concours interne et 4 au titre du troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 26 mars 2015, leur date limite de dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 8 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Guadeloupe.**

(NOR : INTB1501597A).

J.O., n°21, 27 janvier 2015, texte n°22, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à compter de février 2016.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, leur date limite de dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

Le nombre de postes est fixé à 16 pour le concours externe, à 17 pour le concours interne et à 2 pour le troisième concours.

**Arrêté du 8 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe, interne et troisième concours de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe territorial par le centre de gestion de la Guadeloupe.**

(NOR : INTB1501662A).

J.O., n°21, 27 janvier 2015, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à compter de février 2016.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, leur date limite de dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

Le nombre de postes est fixé à 11 pour le concours externe, à 4 pour le concours interne et à 1 pour le troisième concours.

**Arrêté du 12 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un concours de troisième voie de rédacteur territorial par le centre de gestion de l'Allier.**

(NOR : INTB1502079A).

J.O., n°21, 27 janvier 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 85 dont 26 au titre du concours externe, 42 au titre du concours interne et 17 au titre du concours de troisième voie.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves d'admission en décembre 2015.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, leur date limite de dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

**Arrêté du 18 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours externe, pour l'accès au grade de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Loire.**

(NOR : INTB1501806A).

J.O., n°21, 25 janvier 2015, texte n°10 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est fixé à 54 pour le concours externe, 60 pour le concours interne et 6 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à partir du 19 janvier 2016.

**Arrêté du 26 novembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de rédacteur territorial par le centre de gestion du Nord.**

(NOR : INTB1500934A).

J.O., n°17, 21 janvier 2015, texte n°10 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 140 dont 60 pour le concours externe, 70 pour le concours interne et 10 pour le troisième concours.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves d'admission courant décembre 2015.

Les préinscriptions pourront être effectuées par voie électronique du 10 février au 18 mars, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

**Arrêté du 9 décembre 2014 portant ouverture en 2015 des concours externe, interne et troisième concours de rédacteur principal territorial de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine pour la Bretagne.**

(NOR : INTB1501537A).

J.O., n°20, 24 janvier 2015, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est fixé à 48 pour le concours externe, 24 pour le concours interne et 8 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en décembre 2015.

**Arrêté du 5 janvier 2015 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours pour l'accès au grade de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Marne.**

(NOR : INTB1501222A).

J.O., n°20, 24 janvier 2015, texte n°19 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est fixé à 26 pour le concours externe, 30 pour le concours interne et 4 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en décembre 2015.

**Arrêté du 22 décembre 2014 portant ouverture au titre des années 2015-2016 des concours pour l'accès au cadre d'emplois de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la Vendée.**

(NOR : INTB1501219A).

J.O., n°18, 22 janvier 2015, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours est fixé à 44 pour le concours externe, à 55 pour le concours interne et à 11 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission entre le 25 et le 29 janvier 2016.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de rédacteur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion du Nord.**

(NOR : INTB1500827A).

J.O., n°16, 20 janvier 2015, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves d'admission courant décembre 2015.

Les préinscriptions pourront être effectuées par voie électronique du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 18 pour le concours externe, à 9 pour le concours interne et à 3 pour le troisième concours.

**Arrêté du 15 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un troisième concours d'accès au grade de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Haute-Marne.**

(NOR : INTB1500832A).

J.O., n°16, 20 janvier 2015, texte n°19 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 2.

Les préinscriptions sur internet pourront être effectuées du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves auront lieu à compter du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours de recrutement externe et interne de rédacteur territorial par le centre de gestion de l'Aisne.**

(NOR : INTB1500684A).

J.O., n°14, 17 janvier 2015, texte n°25 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission les 14 et 15 janvier 2016.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 15 pour le concours externe et à 15 pour le concours interne.

**Arrêté du 15 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours externe d'accès au grade de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Haute-Marne.**

(NOR : INTB1500739A).

J.O., n°14, 17 janvier 2015, texte n°27 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 15.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves auront lieu à compter du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 15 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours interne d'accès au grade de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Haute-Marne.**

(NOR : INTB1500944A).

J.O., n°14, 17 janvier 2015, texte n°28 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 16.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves auront lieu à compter du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 8 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 par le centre de gestion du Pas-de-Calais du concours de rédacteur territorial.**

(NOR : INTB1500569A).

J.O., n°13, 16 janvier 2015, texte n°28 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 56 dont 22 au titre du concours externe, 28 au titre du concours interne et 6 au titre du troisième concours.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves d'admission en décembre 2015 et en janvier 2016.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

**Arrêté du 8 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 par le centre de gestion du Pas-de-Calais du concours de rédacteur principal territorial de 2<sup>e</sup> classe.**

(NOR : INTB1500578A).

J.O., n°13, 16 janvier 2015, texte n°29 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 30 dont 18 au titre du concours externe, 9 au titre du concours interne et 3 au titre du troisième concours.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves d'admission en décembre 2015 ainsi qu'en janvier 2016.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours de recrutement externe et interne de rédacteur principal territorial de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion de l'Aisne.**

(NOR : INTB1500566A).

J.O., n°13, 16 janvier 2015, texte n°30 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission les 21 et 22 janvier 2016.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 7 pour le concours externe et à 3 pour le concours interne.

**Arrêté du 16 décembre 2014 portant ouverture de concours externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial par le centre de gestion des Hautes-Alpes.**

(NOR : INTB1500605A).

J.O., n°12, 15 janvier 2015, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 39 au concours externe, à 65 au concours interne et à 26 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 16 décembre 2014 portant ouverture d'un concours de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe territorial par le centre de gestion de l'Aube.**

(NOR : INTB1500472A).

J.O., n°12, 15 janvier 2015, texte n°19 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 42 au concours externe, à 25 au concours interne et à 16 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 16 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe, interne et troisième concours pour le recrutement des rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de l'Isère.**

(NOR : INTB1500477A).

J.O., n°12, 15 janvier 2015, texte n°20 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 54 au concours externe, à 60 au concours interne et à 6 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à partir du 18 janvier 2016.

**Arrêté du 5 décembre 2014 portant ouverture de concours de rédacteur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe (session 2015) par le centre de gestion du Calvados.**

(NOR : INTB1500351A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, texte n°17 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 12 au concours externe, à 7 au concours interne et à 4 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 16 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Île-de-France.**

(NOR : INTB1500358A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 148 au concours externe, à 88 au concours interne et à 59 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 25 novembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Manche.**

(NOR : INTB15002099A).

J.O., n°10, 13 janvier 2015, texte n°11 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 9 au concours externe, à 15 au concours interne et à 6 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 27 novembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de rédacteur territorial principal par le centre de gestion de la Manche.**

(NOR : INTB1500221A).

J.O., n°10, 13 janvier 2015, texte n°13 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 8 au concours externe, à 4 au concours interne et à 2 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 4 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de recrutement externe, interne et troisième concours de rédacteurs principaux territoriaux de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion du département de la Moselle.**

(NOR : INTB1500202A).

J.O., n°10, 13 janvier 2015, texte n°14 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 18 au concours externe, à 10 au concours interne et à 7 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015. Les épreuves d'admission se dérouleront à partir de décembre 2015

**Arrêté du 5 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de rédacteur par le centre de gestion du Calvados.**

(NOR : INTB1500233A).

J.O., n°10, 13 janvier 2015, texte n°16 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 15 au concours externe, à 25 au concours interne et à 10 pour le troisième concours. Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 5 novembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe, interne et du troisième concours de rédacteur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Tarn-et-Garonne.**

(NOR : INTB1500013A).

J.O., n°7, 9 janvier 2015, texte n°34 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 45 au concours externe, à 21 au concours interne et à 6 pour le troisième concours. Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015, la date de l'épreuve orale d'admission étant fixée ultérieurement.

**Arrêté du 9 décembre 2014 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial par le centre de gestion du département des Alpes-Maritimes.**

(NOR : INTB1500004A).

J.O., n°7, 9 janvier 2015, texte n°35 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 110 au concours externe, 135 au concours interne et à 25 pour le troisième concours.

Les préinscriptions pourront être effectuées sur internet du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers de candidature devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours externe, interne et troisième concours sur épreuves de rédacteur territorial par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

(NOR : INTB1500003A).

J.O., n°7, 9 janvier 2015, texte n°36 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 344 au concours externe, 344 au concours interne et à 170 pour le troisième concours.

Les préinscriptions pourront être effectuées sur internet du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers de candidature devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à partir du 7 janvier 2016.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture en 2015 des concours de recrutement externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion de la Seine-Maritime.**

(NOR : INTB1500007A).

J.O., n°7, 9 janvier 2015, texte n°37 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 18 au concours externe, 10 au concours interne et à 6 pour le troisième concours.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 24 février au 18 mars 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours externe, interne et d'un troisième concours de rédacteur territorial par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes.**

(NOR : INTB1500011A).

J.O., n°7, 9 janvier 2015, texte n°38 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 50 au concours externe, 70 au concours interne et à 20 pour le troisième concours.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 10 février au 18 mars 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en décembre 2015.

**Arrêté du 10 décembre 2014 portant ouverture de concours d'accès au grade de rédacteur territorial pour les quatre départements bretons par le centre de gestion du Finistère.**

(NOR : INTB1431374A).

J.O., n°5, 7 janvier 2015, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 44 au concours externe, à 50 au concours interne et à 6 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves d'admission en janvier 2016.

**Arrêté du 25 novembre 2014 portant ouverture des concours de recrutement externe, interne et de troisième voie de rédacteur territorial en partenariat avec le centre de gestion de la Seine-Maritime par le centre de gestion du département de l'Eure.**

(NOR : INTB1431197A).

J.O., n°2, 3 janvier 2015, texte n°121 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 20 au concours externe, à 29 au concours interne et à 9 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 8 décembre 2014 portant ouverture des concours externe, interne et du troisième concours de rédacteur territorial par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Mayenne.**

(NOR : INTB1431233A).

J.O., n°2, 3 janvier 2015, texte n°122 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 45 au concours externe, à 50 au concours interne et à 5 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015.

**Arrêté du 18 décembre 2014 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours de rédacteur territorial du centre de gestion de la Haute-Garonne (session 2015).**

(NOR : INTB1431292A).

J.O., n°2, 3 janvier 2015, texte n°123 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 47 au concours externe, à 72 au concours interne et à 26 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 24 septembre 2015.

**Arrêté du 4 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours de recrutement externe, interne et du troisième concours de rédacteur territorial par le centre de gestion de la Moselle.**

(NOR : INTB1500064A).

J.O., n°8, 10 janvier 2015, texte n°16 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 26 au concours externe, à 35 au concours interne et à 9 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 10 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en décembre 2015.

**Arrêté du 9 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe, interne et du troisième concours de rédacteur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine pour la Bretagne.**

(NOR : INTB1500049A).

J.O., n°8, 10 janvier 2015, texte n°17 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 48 au concours externe, 24 au concours interne et à 8 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en décembre 2015.

**Arrêté du 19 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'accès au grade de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion du Rhône.**

(NOR : INTB1500089A).

J.O., n°8, 10 janvier 2015, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 39 au concours externe, 21 au concours interne et à 10 pour le troisième concours.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 24 février au 18 mars 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 26 mars 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission en décembre 2015.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière animation. Animateur

**Arrêté du 5 janvier 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours d'animateur territorial par le centre de gestion de la Gironde.**

(NOR : INTB1502213A).

J.O., n°26, 31 janvier 2015, texte n°49 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 17 septembre 2015 et les épreuves orales d'admission à partir du 18 janvier 2016.

Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 28 avril au 27 mai 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 4 juin 2015.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 46 dont 16 pour le concours externe, 23 pour le concours interne et 7 pour le troisième concours.

**Arrêté du 11 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours interne, externe et troisième concours d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe en convention avec l'ensemble des centres de gestion de la région Centre et par le centre de gestion d'Indre-et-Loire.**

(NOR : INTB1500698A).

J.O., n°14, 17 janvier 2015, texte n°26 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves auront lieu à compter du 17 septembre 2015. Le retrait des dossiers d'inscription pourra être effectué du 28 avril au 27 mai 2015, les dossiers devant être remis au plus tard le 4 juin 2015.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 5 pour le concours externe, à 3 pour le concours interne et à 2 pour le troisième concours.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique. Technicien

**Arrêté du 9 décembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 des concours externe et interne pour l'accès au cadre d'emplois des techniciens principaux de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion du département de la Guyane.**

(NOR : INTB1431313A).

J.O., n°10, 13 janvier 2015, texte n°15 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Guyane organise les concours externe, interne dont les épreuves d'admissibilité auront lieu à Cayenne à une date non encore fixée. Les dossiers peuvent être retirés du 19 janvier 2015 au 20 février 2015, la date limite de dépôt étant fixée au 6 mars 2015. Le nombre de postes est fixé comme suit :

- spécialité « ingénierie, informatique et système d'information » : 6 postes au concours externe, 16 postes au concours interne ;
- spécialité « aménagement urbain et développement durable » : 4 postes au concours externe, 8 postes au concours interne.

## Centre de santé

**Décret n°2015-75 du 27 janvier 2015 relatif à l'organisation de la permanence des soins des chirurgiens-dentistes en ville et des médecins dans les centres de santé.**

(NOR : AFSH1421678D).

J.O., n°24, 29 janvier 2015, p. 1335.

Une permanence de soins dentaires à laquelle participent, notamment, les chirurgiens-dentistes salariés des centres de santé est organisée dans chaque département les dimanches et jours fériés. Le tableau de permanence est établi pour une durée minimale de trois mois par le conseil départemental de l'ordre.

## Centre de vacances et de loisirs

### Filière animation

**Arrêté du 29 décembre 2014 fixant la liste des organismes de formation bénéficiant de l'habilitation à compétence nationale afin d'organiser les sessions de formation conduisant à la délivrance des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 janvier 2018.**

(NOR : VJSJ1429309A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, p. 581.

**Arrêté du 29 décembre 2014 fixant la liste des organismes de formation bénéficiant de l'habilitation à compétence régionale afin d'organiser les sessions de formation conduisant à la délivrance des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 janvier 2018.**

(NOR : VJSJ1429317A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, p. 582.

## Cessation anticipée d'activité / Conditions d'ouverture du droit

### Retraite / Limite d'âge inférieure. Cas dans lesquels l'agent peut partir à la retraite avant la limite d'âge Cotisations au régime de retraite de la CNRACL

**Note d'information n°863 du 9 juillet 2014 relative aux retraites anticipées en vertu de textes exceptionnels. Modification des conditions d'accès à la retraite anticipée au titre des carrières longues et relèvement du taux de cotisation.**

Bulletin d'information du service des retraites de l'Etat, n°506, juillet-septembre 2014, pp. 54-65.

La note d'information n°851 du 19 juillet 2012 est actualisée pour tenir compte des dispositions des décrets n°2014-350 du 19 mars 2014 et n°2013-1290 du 27 décembre 2013.

Une première annexe donne le tableau des cotisations et une deuxième des questions-réponses sur les possibilités de départ anticipé pour carrière longue.

## CNFPT / Conseil d'administration. Composition

**Arrêté du 9 janvier 2015 portant répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1430617A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les sièges sont répartis de la façon suivante :

- Fédération CGT des services publics : 6 ;
- fédération INTERCO-CFDT : 5 ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière : 4 ;

- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 1 ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 1.

**Arrêté du 9 janvier 2015 portant répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil d'orientation placé auprès du conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1430620A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, p. 568.

Les sièges sont répartis de la façon suivante :

- Fédération CGT des services publics : 3 ;
- fédération INTERCO-CFDT : 3 ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière : 2 ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 1 ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 1.

## CSFPT / Composition

**Arrêté du 9 janvier 2015 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1429122A).

J.O., n°11, 14 janvier 2015, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les sièges sont répartis de la façon suivante :

- Fédération CGT des services publics : 7 ;
- fédération INTERCO-CFDT : 5 ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière : 4 ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 2 ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 2.

## Congés pour évènements familiaux / Pour une naissance ou une adoption

**Décret n°2015-86 du 30 janvier 2015 portant modification des conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces des assurances maladie, maternité et invalidité et au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.**

(NOR : AFSS1430153D).

J.O., n°26, 31 janvier 2015, p. 1484.

La condition liée au nombre d'heures travaillées pour pouvoir bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est abaissée à 150 heures par trimestre et à 600 heures par an.

## Convention de gestion avec l'Unédic ou affiliation des collectivités à l'Unédic

**Circulaire n°2014-33 du 23 décembre 2014 de l'Unédic relative au plafond des contributions à l'assurance chômage. Exercice 2015.- 5 p.**

Le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale est fixé à 38 040 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En conséquence, le plafond mensuel dans la limite duquel les contributions d'assurance chômage doivent être calculées est fixé à 12 680 euros et la limite supérieure des rémunérations soumises aux contributions d'assurance chômage à 152 160 euros pour l'année.

## Cumul d'une pension et d'un traitement Cotisations au régime de retraite de la CNRACL

**Circulaire interministérielle n°DSS/3A/2014/347 du 29 décembre 2014 relative aux nouvelles règles applicables en matière de cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de vieillesse.**

(NOR : AFSS1430319C).

Site internet Circulaires.légifrance.gouv, janvier 2015.- 12 p.

Cette circulaire commente les dispositions des articles 19 et 20 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des régimes de retraite de base légalement obligatoires et aux pensions de droit direct. L'article 19 pose le principe de la cessation totale des activités pour pouvoir bénéficier d'une pension, des dérogations à ce principe étant possibles et détaillées. L'article 20 modifie la condition de subsidiarité du cumul emploi retraite libéralisée.

L'article L. 161-22-1 A du code de la sécurité sociale rappelle le principe de généralisation des cotisations non génératrices de droits nouveaux à retraite en cas de reprise d'une activité. Ces dispositions sont applicables aux pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Fiscalité - Imposition des salaires

**Décret n°2014-1760 du décembre 2014 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République populaire de Chine en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu (ensemble un protocole), signée à Pékin le 26 novembre 2013.**

(NOR : MAE1428814D).

J.O., n°2, 3 janvier 2015, pp. 61-70.

A l'article 19 de l'accord, les salaires, traitements et autres rémunérations payés à une personne physique par les collectivités au titre des services qui leurs sont rendus ne sont imposables que dans cet Etat. Toutefois, ces rémunérations ne sont imposables que dans l'autre Etat contractant si les services sont rendus dans cet Etat et si la personne physique est un résident de cet Etat et en possède la nationalité ou n'en est pas devenu résident à seule fin de rendre les services.

Les pensions payées à une personne physique par un Etat contractant ou l'une de ses collectivités territoriales soit directement, soit par prélèvement sur des fonds qu'ils ont constitués ne sont imposables que dans cet Etat mais sont toutefois imposables dans l'autre Etat contractant si la personne physique est un résident de cet Etat et en possède la nationalité

Cet accord entre en vigueur le 28 décembre 2014.

## Hygiène et sécurité

### **Guide technique du 18 novembre 2014 relatif aux opérations de modification des machines en service.**

(NOR : ETST1426379C).

B.O. Travail, emploi et formation professionnelle, n°11, 30 novembre 2014.- 14 p.

Ce guide rappelle les obligations de l'employeur lorsqu'il réalise ou fait réaliser par une personne extérieure une modification de machine.

Des annexes apportent des précisions sur l'évaluation des risques, le cahier des charges et la normalisation.

## Indemnités journalières

### **Circulaire Interministérielle n°DSS/SD2/2014/370 du 30 décembre 2014 relative aux modalités de calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles.**

(NOR : AFSS1431362C).

Site internet Circulaires.légifrance.gouv, janvier 2015.- 7 p.

Cette circulaire analyse les modifications apportées à la réglementation des indemnités journalières par le décret n°2014-953 du 20 août 2014. Les nouvelles dispositions simplifient, notamment, les règles de plafonnement des salaires pris en compte pour le calcul des indemnités journalières maladie et maternité.

## Informatique

### Télécommunication

#### Respect de la vie privée

### **Délibération n°2014-474 du 27 novembre 2014 de la CNIL portant adoption d'une norme simplifiée relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics et privés destinés à l'écoute et à l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail (NS 057).**

(NOR : CNIL1431133X).

J.O., n°4, 6 janvier 2015, texte n°43, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Peuvent bénéficier de la procédure de déclaration simplifiée de conformité à cette norme, les traitements de données à caractère personnel utilisés par les organismes publics ou privés et destinés à l'écoute et à l'enregistrement ponctuel des conversations téléphoniques sur le lieu de travail ayant pour finalités la formation ou l'évaluation des employés ou l'amélioration de la qualité du service.

La norme précise les informations qui peuvent être collectées, les personnes habilitées à traiter les données, l'information et les droits des employés ainsi que la politique de confidentialité, de sécurité et de traçabilité des données.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

### **Décret n°2015-36 du 19 janvier 2015 relatif au recrutement et à la formation initiale des personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture.**

(NOR : AGRS1419720D).

J.O., n°16, 20 janvier 2015, texte n°9 (version électronique exclusivement).- 8 p.

Le concours interne de recrutement des conseillers principaux des établissements d'enseignement agricole est ouvert aux fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent justifiant de trois années de services publics ainsi que de la détention d'une licence ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent (art. 1<sup>er</sup>).

Le concours interne de recrutement des professeurs de lycée professionnel agricole est ouvert aux fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent (art. 8).

## Mobilité entre fonctions publiques / Ville de Paris

### **Décret n°2015-51 du 22 janvier 2015 modifiant le décret n°2007-1444 du 8 octobre 2007 portant statut particulier du corps des administrateurs de la ville de Paris.**

(NOR : RDFB1426126D).

J.O., n°20, 24 janvier 2015, pp. 1075-1078.

### **Décret n°2015-52 du 22 janvier 2015 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris.**

(NOR : RDFB1500668D).

J.O., n°20, 24 janvier 2015, pp. 1078-1079.

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade d'administrateur général, les administrateurs hors classe ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et ayant accompli au cours d'une période de référence de quinze ans, huit ans de services effectués, notamment, en position de détachement dans un emploi fonctionnel des collectivités territoriales (art. 6).

## Mutation interne - Changement d'affectation

### Notation / Notation des agents en congés

#### Reclassement pour inaptitude physique

### **Décision du Défenseur des droits n°MLD-2014-13 relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire subis par un fonctionnaire au sein d'une collectivité locale en raison de son état de santé (recommandations).**

Site internet du Défenseur des droits, décembre 2014.- 8 p.

Le Défenseur des droits, considérant qu'un changement d'affectation non justifié par une inaptitude médicalement constatée entraînant une dégradation de ses conditions de travail et une diminution de ses responsabilités ainsi que le fait de ne pas l'évaluer alors qu'il avait été présent un certain nombre de mois dans l'année constituent une discrimination en lien avec l'état de santé de l'agent, recommande à la commune de procéder aux évaluations de l'intéressé pour les

années concernées, de l'indemniser intégralement des préjudices qu'il a subis et de rappeler au service des ressources humaines le principe de non discrimination dans l'emploi en raison, notamment, de l'état de santé.

## Prestations d'action sociale

**Circulaire du 24 décembre 2014 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du ministère des finances et des comptes publics relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU-garde d'enfants 0/6 ans ».**

(NOR : RDFF1427524C).

Site internet Circulaire.legifrance.gouv.fr, janvier 2015.- 7 p.

Cette circulaire, qui abroge la circulaire du 17 novembre 2014, précise les principes généraux, les bénéficiaires, les conditions d'obtention et d'utilisation ainsi que les modalités de la mise en œuvre par l'Etat du chèque emploi service universel (Cesu) pour la garde des jeunes enfants.

**Circulaire du 24 décembre 2014 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du ministère des finances et des comptes publics relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune.**

(NOR : RDFF1427715C).

Site internet Circulaire.legifrance.gouv.fr, janvier 2015.- 3p.

Sont publiés les taux 2015 liés à la restauration, à l'aide à la famille, aux subventions pour séjours d'enfants et aux prestations pour enfants handicapés.

La circulaire du 30 décembre 2013 est abrogée.

## Prime exceptionnelle

**Décret n°2015-54 du 23 janvier 2015 modifiant le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.**

(NOR : RDFF1425987D)

J.O., n°19, 25 janvier 2015, texte n°14 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Pour le calcul de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) en 2015, la période de référence est fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.

## Primes et indemnités propres aux sapeurs-pompiers / Indemnité de feu

**Cadre d'emplois / Catégorie C. Sapeur-pompier professionnel non officier**

**Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Lieutenant**

**Arrêté du 24 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu.**

(NOR : INTB1425759A).

J.O., n°4, 6 janvier 2015, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 5 p.

Le tableau 2 concernant le grade de lieutenant de 2<sup>e</sup> classe et le tableau 3 concernant la catégorie C sont remplacés.

## Sapeur-pompier professionnel Service d'incendie et de secours

**Décret du 9 janvier 2015 portant nomination du président du conseil d'administration de l'Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers - M. Pertusa (Pascal).**

(NOR : INTE1430040D).

J.O., n°9, 11 janvier 2015, p. 493.

## Sapeur-pompier volontaire

**Arrêté du 20 janvier 2015 portant nomination des membres de la Commission nationale de changement de grade des sapeurs-pompiers volontaires.**

(NOR : INTE1500894A).

J.O., n°24, 29 janvier 2015, p. 1347.

## Retraite / Périodes d'études

**Décret n°2015-14 du 8 janvier 2015 relatif aux versements pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures, de périodes d'activité exercées en tant qu'assistant maternel et de périodes d'apprentissage.**

(NOR : AFSS1429001D).

J.O., n°8, 10 janvier 2015, pp. 451-454.

Le décret n°2003-1310 du 26 décembre 2003 relatif au barème et aux modalités de paiement pour la prise en compte des périodes d'études pour le calcul de la pension est modifié, le montant du versement à effectuer pour la prise en compte des périodes d'études étant abattu d'un montant forfaitaire lorsque la demande porte sur une période de formation initiale et qu'elle est présentée au plus tard le 31 décembre de la dixième année suivant la fin des études. Par dérogation, ce versement peut être échelonné sur un, trois ou cinq ans (art. 3).

## Travailleurs handicapés

**Délibération n°2014-10-2 du 16 octobre 2014 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique relative aux modalités d'examen des demandes de rectification d'erreur de liquidation et de remise gracieuse formées par les employeurs publics ainsi que les admissions en non-valeur en matière de contributions.**

(NOR : AFSX1430856X).

B.O. Santé, protection sociale et solidarité, n°11, 15 décembre 2014, p. 191.

Les demandes de rectification d'erreur de liquidation et de remise gracieuse portant sur les contributions doivent être signées par le dirigeant de l'organisme public ou par son délégataire, la délégation de signature y étant jointe.

Lors de demande de remise gracieuse, l'employeur public doit produire les documents permettant d'apprécier sa gêne au sens de l'article 193 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012, ces documents devant être visés par l'ordonnateur de la collectivité concernée. ■

## 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.

#### **Coopération intercommunale Commission administrative paritaire / Organisation Comité technique / Organisation Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Organisation de la formation**

**Question écrite n°59283 du 8 juillet 2014 de M. Thierry Lazaro à M. le ministre des finances et des comptes publics.**

J.O. A.N. (Q), n°52, 30 décembre 2014, p. 10895.

Un travail est actuellement engagé en vue de permettre une mutualisation accrue des commissions administratives paritaires entre les établissements publics de coopération intercommunale et les communes. De même, une réflexion pourrait être menée sur une mutualisation des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Lorsque le comité technique saisi pour avis sur le plan de formation est commun à plusieurs collectivités, ce plan est nécessairement élaboré au niveau intercommunal.

#### **Mesures pour l'emploi / Apprentissage Hygiène et sécurité**

**Question écrite n°40080 du 15 octobre 2013 de M. Fabrice Verdier à M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.**

J.O. A.N. (Q), n°51, 23 décembre 2014, pp. 10738-10739.

Il est envisagé d'assouplir la procédure de dérogation permettant d'affecter les jeunes en formation à des travaux interdits pour une durée de trois ans et de la remplacer par un contrôle *a posteriori* sur site par l'inspection du travail. La transposition de ces mesures pour la fonction publique passerait par un renforcement des prérogatives des acteurs de la santé et de la sécurité au travail internes à l'administration.

#### **Police du Maire Urbanisme**

**Question écrite n°12638 du 31 juillet 2014 de M. Philippe Leroy à M. le ministre de l'intérieur.**

J.O. S. (Q), n°51, 25 décembre 2014, p. 2862.

Un agent municipal chargé de constater des infractions en matière d'urbanisme doit être, notamment, commissionné par le maire. A cet effet et dans le respect des articles L. 480-1 et R. 160-3 du code l'urbanisme, le maire doit édicter un arrêté individuel qui n'a pas à faire l'objet d'une transmission au contrôle de légalité.

L'agent devra être porteur de cette décision lors des constats.■

## 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.

## Hygiène et sécurité

### Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

#### Protection contre les attaques et menaces de tiers Motivation des actes administratifs

##### Dans quelles conditions un agent peut-il mettre en œuvre son droit au retrait ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11, novembre 2014, pp. 737-741.

Sont publiées les conclusions de M. Xavier Domino, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 18 juin 2014, M. c/ M<sup>me</sup> C. N. Z. et autres, req. n°369531, lui-même en partie publié.

Le rapporteur rappelle le régime juridique applicable au droit d'alerte et de retrait ainsi que les possibilités pour l'administration de s'opposer à celui-ci telles qu'elles découlent de la jurisprudence.

Il donne également des exemples où le droit de retrait a été jugé abusif, son exercice justifiant dans ce cas une retenue sur le salaire.

Suivi par le juge, il considère que la décision par laquelle l'autorité administrative prend une sanction ou une retenue sur salaire à l'encontre d'un agent qui a exercé à tort son droit de retrait doit être motivée au sens des dispositions de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 mais n'a pas à être précédée de la consultation du CHSCT.

## Non titulaire / CDI

### Conseil d'Etat, 28 novembre 2014, Ville de Marseille, req. n°365120.

Alors qu'un agent non titulaire avait été dans un second temps recruté dans un emploi relevant, selon la délibération, de la catégorie B, après avoir exercé auparavant des fonctions relevant de la catégorie A, le juge a estimé qu'il devait être regardé comme ayant exercé des fonctions identiques qui relevaient d'un emploi de catégorie A, en dépit de leur changement d'appellation et de référence catégorielle.

Il remplissait donc la condition exigée pour la transformation de plein droit de son contrat en CDI.

## Travailleurs handicapés

### Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement

### Cour administrative d'appel de Marseille, 7 octobre 2014, M<sup>me</sup> L., req. n°14MA00372.

La circonstance qu'un agent ait été reconnu travailleur handicapé est sans incidence sur la légalité du refus de renouveler son contrat conclu sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dès lors qu'il n'a pas demandé à être recruté sur le fondement de la législation spécifique aux travailleurs handicapés (article 38 de cette même loi). ■

## Références

### Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les

noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

### Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) Temps non complet / Rémunération et indemnités Comptabilité publique

#### **Païement des heures supplémentaires : commentaire de cinq jugements de chambres régionales des comptes de 2013 et 2014.**

Gestion et finances publiques, n°1/2, janvier-février 2015, pp. 149-155.

L'analyse des jugements permet de conclure qu'une délibération relative au paiement des heures supplémentaires réellement effectuées et comptabilisées doit fixer par cadre d'emplois et fonction la liste des emplois qui, en raison des fonctions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires dont le montant est déterminé à partir du traitement brut annuel. L'extension à l'ensemble des agents de catégorie B du possible versement des IHTS prévu par le décret du 19 novembre 2007 nécessite l'édiction d'une délibération modificative.

Par ailleurs, le paiement d'heures complémentaires aux agents à temps non complet ne justifie, selon la Cour des comptes, une délibération que lorsque ces heures dépassent la durée d'un service à temps complet.

### Nouvelle bonification indiciaire (NBI) Comptabilité publique

#### **Chambre régionale des comptes du Nord-Pas-de-Calais, Picardie, jugement n°2014-0005 du 27 mars 2014 (audience du 11 février 2014), Commune de Thiescourt.**

Gestion et finances publiques, n°1/2, janvier-février 2015, pp. 133-136.

Dans cet arrêt, publié en extrait et complété des conclusions du ministère public du 21 janvier 2014, la chambre régionale des comptes rappelle que le versement de la NBI est conditionné par une décision individuelle d'attribution et qu'une délibération postérieure ne peut régulariser la situation, en l'espèce datée de 2012 pour un versement effectué depuis 2007.

### Protection contre les attaques et menaces de tiers Indemnisation

#### **Chronique de droit pénal des collectivités territoriales.**

Revue Lamy des collectivités territoriales, n°107, décembre 2014, pp. 28-32.

La présente note se fait l'écho de deux décisions de la chambre criminelle de la Cour de cassation datées de 2014 relatives à la protection des agents territoriaux et aux possibilités dont dispose la collectivité quant à l'engagement d'une action civile. Dans le premier cas, la décision du 2 septembre 2014, Ville de Dijon, n°13-84.663, se prononce négativement sur l'atteinte à l'image de la ville qui pouvait fonder la constitution de partie civile mais positivement sur le droit à obtenir une indemnisation des frais engagés pour la protection de deux agents de la police municipale.

Dans le second cas, la décision du 8 avril 2014, n°12-83.214, qui se prononce sur des faits de harcèlement moral du maire sur une de ses employées, confirme le délit commis par l'élu, détachable du service, et sa condamnation à réparer le préjudice des ayants droit de l'agent.

#### **Une collectivité qui a pris en charge les honoraires de l'avocat d'un agent au titre de la protection fonctionnelle peut-il se constituer partie civile pour obtenir le remboursement de ces frais ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11, novembre 2014, pp. 742-745.

Cet article publie et commente la décision du 2 septembre 2014, Ville de Dijon, req. n°13-84.663, par laquelle la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé qu'en application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, la collectivité publique, subrogée aux droits d'un agent victime de menaces ou d'attaques de la part d'un tiers, dispose d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale qui inclut la possibilité d'obtenir le remboursement des frais d'avocat engagés pour la défense de l'agent.

**Stage / Refus de titularisation**  
**Licenciement pour insuffisance professionnelle**  
**Centre de santé**  
**Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

**La rencontre improbable du droit de la fonction publique et de la législation des salariés protégés.**

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°1, 19 janvier 2015, pp. 37-40.

Cet article publie et commente l'arrêt de la cour d'appel administrative de Nancy du 20 décembre 2014, req. n°13NC01591, par lequel la cour a jugé que la décision de ne pas titulariser un agent stagiaire fondée sur sa manière générale de servir n'est pas au nombre des mesures qui ne peuvent intervenir

sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier. Par ailleurs, différents rapports faisant état de manquements réitérés et formulant des avis défavorables à la titularisation de l'agent permettent de considérer, vu la chronologie des événements, que sa désignation au comité d'hygiène et de sécurité avait pour but de faire échec à la non-titularisation et que l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail ne rendait pas celle-ci illégale.

Le commentaire revient sur les motifs de l'absence de titularisation, rappelant l'illégalité du licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur des motifs disciplinaires, sur le champ d'application des dispositions du code du travail qui rendent obligatoire, pour les établissements publics de santé, l'autorisation de l'inspecteur du travail pour tout licenciement d'un représentant du personnel au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). ■

## 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.

### Assurance chômage

#### **Droits rechargeables au chômage : des corrections à l'étude.**

Les Echos, 17 janvier 2015, p. 6.

Des pistes sont à l'étude pour corriger les effets des droits rechargeables qui aboutissent à ce qu'un salarié bien payé dans son dernier poste perçoit des allocations faibles, du fait de droits acquis et non soldés dans un emploi antérieur moins bien rémunéré.

Une piste de réflexion serait de remonter moins loin que trois ans en arrière. Ces modifications feraient l'objet d'avenants.

#### **Réforme du régime des intermittents : l'été s'annonce tranquille.**

Localtis.info, 8 janvier 2015.- 1 p.

Le Premier ministre a annoncé le 7 janvier dernier, l'inscription du régime des intermittents dans la loi ainsi que la révision de la gouvernance de ce régime.

Par contre, il n'a pas évoqué le retour à la règle des 507 heures sur douze mois permettant l'ouverture des droits à indemnisation.

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

#### **Un besoin de nouveaux ingénieurs territoriaux.**

Acteurspublics.com, 29 janvier 2015.- 1 p.

Une dernière étude de l'Inet constate que le désengagement de l'Etat sur les missions de conseils en ingénierie aura pour conséquence le recrutement de nouveaux ingénieurs dans les collectivités territoriales, en particulier dans des domaines de compétences très spécialisés, voire nouveaux.

Il est proposé de rendre plus adéquates les préparations aux concours avec les masters d'ingénierie et de développement territorial et de créer un socle commun à plusieurs filières afin de couvrir l'ensemble des champs d'expertise.

### Concession de logement Restauration du personnel Cotisations au régime général de sécurité sociale

#### **Revalorisation des forfaits avantages en nature au 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

Liaisons sociales, 9 janvier 2015.- 1 p.

Les barèmes des avantages en nature applicables en 2015 sont diffusés sur le site des Urssaf.

Les montants forfaitaires sont revalorisés de 0,9 %.

Des tableaux présentent l'évaluation forfaitaire des avantages en nature concernant, d'une part, la nourriture et, d'autre part, le logement.

### Conditions de travail Hygiène et sécurité

#### **Les fonctionnaires subissent davantage de contraintes que les salariés du privé.**

Acteurspublics.com, 7 janvier 2015.- 1 p.

Une étude du ministère du travail indique que les agents publics sont plus nombreux à travailler le week-end ou la nuit, à subir des contraintes physiques intenses ou à être, plus que les salariés du privé, confrontés à un public difficile. Ils sont cependant plus autonomes.

#### **Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique.**

Dares analyses, n°102, décembre 2014.- 8 p.

L'enquête Conditions de travail en 2013, réalisée par l'Insee pour le compte de la Dares (direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) intègre une surreprésentation des agents des trois fonctions publiques.

Les agents de la fonction publique territoriale se déclarent plus exposés que la moyenne aux contraintes physiques et exposés à 42 % aux risques infectieux. 70 % des fonctionnaires bénéficient d'entretiens annuels d'évaluation et seuls 20 % doivent atteindre des objectifs chiffrés. L'aide des collègues est plus importante dans la fonction publique que dans le secteur privé, 80 % des agents du secteur public étant en contact avec le public et vivant des situations de tension. 38 % des fonctionnaires territoriaux déclarent avoir été confrontés à un comportement hostile.

## Cotisations sur bases forfaitaires

### **Animateurs recrutés à titre temporaire : assiette forfaitaire des cotisations.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2893, 16 janvier 2015, p. 36.

L'Acoss publie les barèmes 2015 des cotisations applicables aux animateurs et directeurs travaillant, notamment, dans les centres de vacances et de loisirs avec ou sans hébergement.

## Discrimination

### **Les réclamations pour discrimination dans l'emploi encore nombreuses en 2014.**

Liaisons sociales, 28 janvier 2015.- 2 p.

Le dernier rapport du Défenseur des droits révèle qu'en 2014 les saisines pour discrimination ont augmenté de 23,47 %. 60 % des réclamations portent sur l'emploi, l'origine constituant le premier motif dans le secteur privé et l'état de santé dans l'emploi public.

Le Défenseur des droits dénonce, par ailleurs, la faiblesse de la répression pénale, notamment, en matière de harcèlement sexuel et préconise la création d'une nouvelle voie de recours fondée sur l'action collective.

## Droit administratif

### **Contentieux administratif**

#### **Le juriste d'administration territoriale.**

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°44, 29 décembre 2014, pp. 2511-2517.

Le juriste au sein des collectivités territoriales est un prestataire de service dont les missions traditionnelles ont tendance à évoluer, de celle de conseil à celle de l'accompagnement des projets des services et de celle de gestion à celle de résolution des différends. A côté de ces missions, d'autres activités se développent comme la veille stratégique, le contrôle interne préalable des actes, le management des risques pouvant aller jusqu'à l'élaboration d'une cartographie ainsi que la promotion d'une culture juridique.

L'auteur de l'article pose, par ailleurs, la question du positionnement hiérarchique et de la structuration au sein de l'organisme de la fonction juridique.

## Droit syndical

### **Les droits et moyens des syndicats de la fonction publique territoriale sont renouvelés.**

Liaisons sociales, 9 janvier 2015.- 2 p.

Sont présentées les modifications du décret relatif au droit syndical qui concernent les droits des organisations syndicales en matière d'autorisations d'absences, de décharges d'activité, de locaux, de réunions et d'utilisation des nouvelles technologies de l'information. Le crédit de temps syndical constitue une nouveauté d'autant plus qu'il est fondé sur un mode de calcul différent de la représentativité à partir des résultats aux dernières élections aux comités techniques.

### **Un décret précise la refonte des moyens auxquels ont droit les syndicats.**

Localtis.info, 8 janvier 2015.- 1 p.

Le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 précise les conditions d'octroi des autorisations d'absence et des décharges de service aux représentants syndicaux ainsi que les modalités de leur avancement. Sont précisées également les règles de mise à disposition de locaux et d'organisation de réunions. La publication de ce décret fait suite à des négociations entre le gouvernement et les organisations syndicales ainsi qu'à la publication d'un rapport relatif aux administrations des départements du Loiret et du Rhône. Il avait été constaté que 250 euros par agent avaient été consacrés aux syndicats, 92 % de cette somme concernant les moyens humains.

## Droits et obligations

### **Comptabilité publique**

### **Marchés publics**

#### **Elus/agents : le rapport Nadal recommande plus de contrôles et de transparence.**

Localtis.info, 8 janvier 2015.- 1 p.

Dans un rapport remis au Président de la République, le Président de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, M. Nadal, formule vingt propositions.

Il préconise, notamment, d'étendre aux fonctionnaires les principes déontologiques prévus par les lois sur la transparence de la vie publique, de désigner des déontologues dans les grandes collectivités, de publier les informations relative à la commande publique, de modifier la définition du délit de favoritisme et d'étendre les compétences de la Cour de discipline budgétaire et financière aux ordonnateurs locaux.

## Filière animation

### **Filière médico-sociale**

#### **La compétence périscolaire et les impacts de la réforme des rythmes scolaires sur les agents et les métiers territoriaux.**

Etude du CNFPT, octobre 2014.- 31 p.

Les collectivités territoriales ont été amenées à modifier les emplois du temps de leur personnel travaillant dans les écoles et dans l'animation suite à la dernière réforme des rythmes scolaires.

Le temps de travail des agents à temps non complet a souvent été augmenté, nombre d'animateurs supplémentaires ont été recrutés et les métiers d'Atsem et d'animateur ont dû évoluer.

## Filière police municipale

#### **Bernard Cazeneuve et l'AMF décident de renforcer la protection des policiers municipaux.**

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

Lors d'une réunion organisée le 26 janvier dernier entre le ministre de l'intérieur, les représentants de l'AMF (Association des maires de France) et les organisations syndicales, il a été décidé d'aider financièrement les communes à acquérir des

gilets pare-balles, d'engager une réflexion sur la tenue des agents de surveillance de la voie publique, de mettre à disposition des communes qui le souhaitent des armes opérationnelles, de financer l'acquisition de postes de radio et d'accorder aux polices municipales un meilleur accès aux fichiers de la police et de la gendarmerie.

#### **Police municipale : l'AMF demande des gilets pare-balles mais refuse la généralisation de l'armement.**

Localtis.info, 16 janvier 2015.- 1 p.

Le président de l'Association des maires de France (AMF) a demandé, le 9 janvier dernier, au ministre de l'intérieur, que les policiers municipaux soient équipés de gilets pare-balles lorsqu'ils sont dotés d'armes de poing. Il s'est en revanche exprimé contre la généralisation de l'armement, celui-ci devant être conditionné à la demande du maire et aux fonctions exercées.

## **Fonction publique territoriale**

#### **Une photographie des 54 cadres d'emplois de la territoriale.**

Localtis.info, 19 janvier 2015.- 1 p.

Selon une étude publiée par le CNFPT, les 1 577 098 agents territoriaux en poste au 31 décembre 2011 sont répartis en dix filières et cinquante-quatre cadres d'emplois comprenant en moyenne 77 % de titulaires.

Le cadre d'emplois comportant les effectifs les plus importants est celui d'adjoint technique.

Les cadres d'emplois comprenant le moins de personnels appartiennent à la filière culturelle et à la filière incendie et secours.

Des statistiques sont données par l'étude pour chaque cadre d'emplois.

## **Formation**

#### **L'Observatoire de la laïcité préconise de publier une circulaire sur le fait religieux en entreprise.**

Liaisons sociales, 19 janvier 2015, p. 5.

Dans un avis du 14 janvier, l'Observatoire de la laïcité préconise, entre autres, de renforcer la formation à la laïcité des fonctionnaires en contact avec le public.

#### **Rapport sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2012.**

Etude du CNFPT, octobre 2014.- 14 p.

Ce document, mis à disposition en janvier 2015, reprend les dispositions qui régissent le DIF (droit individuel à la formation) telles qu'elles découlent de la loi du 19 février 2007 et du décret du 26 décembre 2007. Il dresse le bilan des conventions transmises au CNFPT en 2012 par type de collectivité, par âge, genre, statut, niveau d'études et services d'affectation des agents, par action ainsi que par organisme de formation.

Des annexes donnent un modèle de convention type ainsi que le nombre d'agents par cadre d'emplois ayant signé une convention de 2008 à 2012.

#### **La formation des territoriaux en 2011.**

Synthèse, n°56, septembre 2014.- 6 p.

Cette publication du CNFPT, publiée en janvier 2015, revient sur les bilans sociaux au 31 décembre 2011 et constate une légère augmentation des jours de formation suivis par les agents par rapport à 2009 avec une moyenne de 2,64 jours par agent, la durée moyenne étant elle aussi en augmentation.

Les formations de perfectionnement représentent plus de 45 % des jours de formation, suivies par les formations liées aux statuts particuliers pour 39,7 % puis les formations de préparation aux concours.

## **Frais de déplacement Restauration du personnel Cotisations au régime général de sécurité sociale**

#### **Evaluation des frais professionnels en 2015.**

Liaisons sociales, 9 janvier 2015.- 1 p.

Les barèmes des frais professionnels applicables en 2015 sont diffusés sur le site des Urssaf depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

Les plafonds des montants des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont revalorisés de 0,9 %.

Des tableaux présentent les limites d'exonération des allocations pour frais de repas, indemnités de grand déplacement en métropole et frais liés à la mobilité professionnelle.

## **Hygiène et sécurité**

#### **Dossier. Les risques psychosociaux.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°349, novembre 2014, pp. 26-43.

Ce dossier rassemble un entretien avec M. Jacques Toubon, Défenseur des droits, sur les risques psychosociaux (RPS) que l'institution qu'il dirige peut être amenée à constater dans la fonction publique, un article relatif aux dispositions et à la mise en œuvre de l'accord du 22 octobre 2013, une contribution portant sur les différents accords ainsi que sur la formation initiale et continue à la prévention des RPS, le point de vue d'un syndicaliste, un article relatif au cas particulier de la fonction publique territoriale ainsi qu'une bibliographie.

#### **Des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail. Quels enjeux pour la fonction publique ?**

Les Cahiers de la fonction publique, n°349, novembre 2014, pp. 45-49.

Partant d'un exemple de situation qui peut relever soit du harcèlement, soit de risques psychosociaux, l'auteur de l'article constate une évolution des demandes portant sur les problématiques liées aux conditions de travail pour chacune des trois fonctions publiques, des malaises liés aux réorganisations, au sentiment d'une augmentation de la charge de travail et de faible marge de manœuvre, au manque de communication, à la confusion dans les circuits de décision, à des difficultés d'ordre matériel ainsi qu'au positionnement des instances représentatives du personnel. Il donne les dispositifs et outils qui peuvent être utilisés ainsi que les méthodologies qui peuvent être suivies.

### **L'exposition aux risques selon les métiers de la fonction publique.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°349, novembre 2014, pp. 49-50.

A partir de l'enquête SUMER (Surveillance médicale des risques professionnels) 2009-2010, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a rédigé un dossier sur l'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique, dossier intégré dans le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Cet article reprend les facteurs de risques identifiés, les comportements hostiles du public, le sentiment des agents sur leur état de santé ainsi que la liste des familles de métiers et des statuts des agents qui les composent.

## **Informatique**

### **Droits du fonctionnaire**

#### **Obligations du fonctionnaire**

##### **Dossier : réseaux sociaux et collectivités : nouvelles pratiques, nouveaux risques.**

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n°12, décembre 2014, pp. 579-598.

Le développement des nouvelles technologies de communication interne et externe dans les administrations territoriales implique le respect d'un certain nombre d'obligations légales, notamment pour les agents publics.

Deux articles rappellent les règles déontologiques que doit respecter le personnel dans le cadre de son activité professionnelle de même que les garanties, liées en particulier à la vie privée, que l'employeur se doit de prendre en compte. La question de l'expression syndicale est aussi abordée.

Le caractère diffamatoire de certains écrits peut mener à des procédures disciplinaires, voire pénales.

## **Loi de finances**

### **Sécurité sociale**

#### **Fonds national d'aide au logement (FNAL)**

##### **La deuxième LFR pour 2014 a révisé le taux de la contribution Fnal au 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

Liaisons sociales, 20 janvier 2015, pp. 2-3.

Le Conseil constitutionnel ayant déclaré inconstitutionnelle une disposition de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 ainsi que l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale relatifs aux cotisations patronales au FNAL, un article 29 a été introduit dans la loi n°2014-1655 du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014.

Cet article fixe, pour les employeurs de moins de vingt salariés, la contribution au taux de 0,10 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et, pour les employeurs de vingt salariés et plus, une contribution au taux de 0,50 % sur la totalité du salaire.

## **Non discrimination**

### **Egalité professionnelle femme-homme dans la FPT.**

Synthèse, n°57, septembre 2014.- 6 p.

Cette publication du CNFPT, mise à disposition fin 2014, s'appuie sur les données de l'Insee au 31 décembre 2011.

Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 60,6 % contre 53,6 % à l'Etat et 59,5 % dans la fonction publique hospitalière.

Les femmes occupent 70 % des emplois d'agents non titulaires et constituent près de 88 % des emplois des établissements publics locaux pendant que deux tiers des effectifs en Ile-de-France sont féminins.

Les agents de catégorie B sont des femmes à près de 65 %, ceux de catégorie C à 60 % et les postes de catégorie A occupés par des femmes pour 58,8 %.

Le taux de féminisation de l'encadrement est moindre avec, notamment, un quart des emplois fonctionnels occupés par des femmes.

## **Prise en charge partielle des titres de transport**

### **L'indemnité kilométrique encourage les salariés à prendre leur vélo, selon les résultats d'une expérimentation.**

Localtis.info, 26 janvier 2015.- 1 p.

Selon le bilan d'une expérimentation menée entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> novembre 2014 auprès de dix huit entreprises, l'octroi aux salariés d'une indemnité de 25 centimes net de kilomètres parcourus en vélo non cumulable avec le remboursement des titres de transports collectifs pour le même trajet, a montré un doublement des employés utilisant plus ou moins régulièrement le vélo pour se rendre à leur travail.

La possibilité d'instaurer une indemnité kilométrique vélo a été introduite dans la loi sur la transition énergétique qui devrait être examinée par le Sénat à partir du 10 février.

## **Recrutement**

### **Le déclassé salarial touche davantage les jeunes fonctionnaires.**

Acteurspublics.com, 29 janvier 2014.- 1 p.

Une étude de la DGAFP et du Cepremap, publiée par le ministère de la fonction publique, met en évidence que de plus en plus de jeunes agents publics sont dotés d'un niveau d'études supérieures aux postes qu'ils occupent. Ainsi, nombre de diplômés bac + 2 ou bac + 3 relève de la catégorie B ou de la catégorie C.

La situation économique constitue l'une des explications de ce phénomène.

## **Retenues sur le traitement**

### **Saisie des rémunérations : nouveau barème au 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

Liaisons sociales, 28 janvier 2015.- 2 p.

Un tableau donne les portions de salaires saisissables et cessibles suivant la périodicité de la paie suite à la publication du décret n°2014-1609 du 24 décembre 2014.

## Retraite

### Focus sur la retraite des femmes.

Les Echos, 23 et 24 janvier 2015, p. 37.

Tous régimes confondus, la pension de retraite des femmes est inférieure à celle des hommes. Un point est fait sur l'impact de certaines situations comme le temps partiel, les fonctionnaires pouvant décider de surcotiser dans ce cas, sur la disponibilité, qui ne donne aucun droit, sur l'aide accordée à un proche dépendant ou la naissance des enfants qui ouvrent droit à une majoration d'assurance ainsi que sur la bonification accordée aux mères cessant de travailler au moins deux mois.

## Retraite / Annuités liquidables Non discrimination

### Une curiosité juridique : la décote des pensions de retraite à l'épreuve du principe d'égalité.

La Semaine juridique – Social, n°1-2, 13 janvier 2015, pp. 23-28.

Le dispositif des surcote et décote applicable dans les régimes de retraite est fondé sur la durée de carrière et constitue une particularité française depuis 1982. Ce mécanisme engendre une différence de traitement, les femmes étant beaucoup plus touchées que les hommes par la décote.

L'auteur de l'article pose la question de la constitutionnalité de ces dispositions et évoque la position de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de discrimination.

Il est rappelé qu'un rapport devrait être rendu sur l'opportunité, notamment, de réduire le coefficient de minoration appliqué au trimestre.

## Retraite / Périodes d'études

### Versement pour la retraite : baisse du coût du rachat dans certaines situations.

Liaisons sociales, n°16751, 14 janvier 2015, pp.2-3

Un décret en date du 8 janvier 2015 définit les modalités de rachat de trimestres de cotisations retraite pour les jeunes actifs (au titre de leurs années d'études supérieures), pour les assurés ayant eu la qualité d'assistants maternels et pour ceux ayant connu des périodes d'apprentissage (au titre des années incomplètes). La limite globale reste dédouze trimestres rachetés, quel qu'en soit le motif, au cours d'une carrière.

## Sécurité sociale

### Capital décès

### Congé de maternité

### Congés pour événements familiaux

### Cotisations et contributions

#### La LFSS pour 2015 (1).

Liaisons sociales, 23 janvier 2015.- 8 p.

Ce document reprend les différentes mesures de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 concernant les cotisations et la lutte contre la fraude, notamment, les nouveaux

seuils d'assujettissement à la CSG (contribution sociale généralisée) sur les revenus de remplacement, le remboursement des cotisations AT-MP (accident du travail et maladie professionnelle) indûment versées, l'encadrement des assiettes forfaitaires de cotisations ainsi que l'affiliation des participants occasionnels à des missions de service public.

#### La LFSS pour 2015 (2).

Liaisons sociales, 26 janvier 2015.- 5 p.

Ce document reprend les différentes mesures de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 relatives à la maladie, à la famille et à la retraite. Il fait le point, entre autres, sur le transfert des indemnités journalières au père en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité et pour les fonctionnaires au droit à un congé avec traitement ainsi que sur la forfaitisation du capital-décès.

## SMIC

### SMIC et minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Incidences de la revalorisation de 0,8 %.

Liaisons sociales, 16 janvier 2015.- 12 p.

Ce dossier publie les nouveaux montants liés à l'augmentation du SMIC dont, notamment :

- la rémunération minimale de la fonction publique ;
- l'emploi des assistants maternels ;
- l'évaluation des avantages en nature ;
- le calcul des indemnités journalières.

## Stagiaire étudiant

### La gratification mensuelle des stagiaires se calcule sur la base de 154 heures.

Liaisons sociales, 16 janvier 2015, p. 1.

D'après une information confirmée par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le calcul de la gratification des stagiaires s'effectuerait, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, sur la base mensuelle de 154 heures.

Un tableau donne les montants minimaux de la gratification selon les dates de signature de la convention.

## Travailleurs handicapés

### Inclusion des agents en situation de handicap, données au 31 décembre 2011.

Synthèse, n°58, septembre 2014.- 4

# Les informations administratives et juridiques

## fonction publique territoriale

### Articles parus en 2014

**n°1 janvier 2014** (réf. 3303330611586)

+ Index thématique des articles au 1<sup>er</sup> janvier 2014

Le contrôle médical pendant un congé de maladie ordinaire (inclus : dispositions issues de la loi de finances pour 2014)

Agents publics illégalement évincés : évaluation de l'indemnité (*jurisprudence*)

Les cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2014

Réunions syndicales et organisation du service (*jurisprudence*)

**n°2 février 2014** (réf. 3303330611593)

+ Recueil des références documentaires du 2<sup>e</sup> semestre 2013

La loi du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites

La revalorisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C

La notion de « charge permanente et effective » d'un enfant (*jurisprudence*)

Précisions sur la notion de harcèlement sexuel (*jurisprudence*)

**n°3 mars 2014** (réf. 3303330611609)

Affirmation des métropoles : la loi du 27 janvier 2014

Barème des éléments obligatoires de rémunération (traitement, indemnité de résidence, SFT + tableau des montants)

Accident de trajet et horaires de travail (*jurisprudence*)

Consultation des CAP sur les projets de listes d'aptitude au titre de la promotion interne (*jurisprudence*)

**n°4 avril 2014** (réf. 3303330611616)

La fonction publique territoriale : avant-garde ou maillon faible ? par Anicet LE PORS

Le détachement des fonctionnaires territoriaux (1<sup>re</sup> partie) : Le placement en position de détachement

Contrôle du juge sur la rémunération d'un agent non titulaire (*jurisprudence*)

Logements de fonction : l'application de la réforme de 2012 (*réponse ministérielle*)

**n°5 mai 2014** (réf. 3303330611623)

Le congé de maternité

Imprescriptibilité de l'action disciplinaire (*jurisprudence*)

La journée de solidarité : rappel des conditions de mise en œuvre (*jurisprudence*)

**n°6 juin 2014** (réf. 3303330611630)

Les élections professionnelles 2014 (1<sup>re</sup> partie) : comités techniques et CHSCT

L'intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans les cadres d'emplois de la FPT

Nouveau régime indemnitaire : fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel

**n°7 juillet 2014** (réf. 3303330611647)

Les élections professionnelles 2014 (2<sup>e</sup> partie) : CAP

Contrat de travail et bulletins de salaire : conditions de communication (*jurisprudence*)

Revalorisation de la carrière des sous-officiers de sapeurs-pompier professionnels

Répétition de l'indu en matière de rémunération et retrait des actes créateurs de droits (*jurisprudence*)

**n°8 août 2014** (réf. 3303330611654)

Les recours en matière disciplinaire

Discipline : preuve par tout moyen et obligation de loyauté (*jurisprudence*)

Elections professionnelles et vote électronique

Geste suicidaire et imputabilité au service (*jurisprudence*)

**n°9 septembre 2014** (réf. 3303330611661)

+ Recueil des références documentaires du 1<sup>er</sup> semestre 2014

Filière médico-sociale : suite de la réforme

- Le cadre d'emplois des médecins territoriaux  
- Le nouveau statut particulier des puéricultrices territoriales

Le versement de la GIPA en 2014

Les incidences de la loi pour l'égalité réelle entre les sexes

**n°10 octobre 2014** (réf. 3303330611678)

Le contrat à durée indéterminée dans la FPT

Assurance chômage : la convention du 14 mai 2014

Droit à intégration après cinq années de détachement (*jurisprudence*)

**n°11 novembre 2014** (réf. 3303330611685)

Le détachement des fonctionnaires territoriaux (2<sup>e</sup> partie) : la situation du fonctionnaire

Envoi tardif des arrêts de maladie : le dispositif applicable

La notion d'« ancienneté de services publics » valable pour la promotion interne (*jurisprudence*)

Transfert de personnel à un EPCI : fonctionnaire en congé de maladie (*jurisprudence*)

**n°12 décembre 2014** (réf. 3303330611692)

L'accès des militaires à la FPT

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

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



# 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.

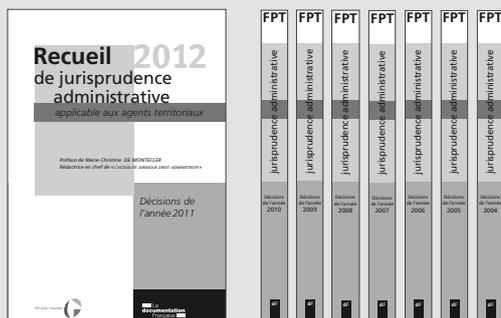
**Vol. 1** Filière administrative / Filière technique Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

**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 €



## Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

*Un volume par an de 1995 à 2012*

*Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011*

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



NOUVEAUTÉ

## Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - 9 €



## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

### Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente

La  
documentation  
Française

- À La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7<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 €**

vendu avec supplément gratuit