

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (2^e partie)

**Information de l'administration
sur les poursuites pénales :
les nouvelles obligations du ministère public**

● n° 7 - juillet 2016





**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 : Sylvie Naçabal, Suzanne Marques,
Philippe David, Chloé Ghebbi, Frédéric Espinasse

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant, Véronique Leyral

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2016

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (2^e partie)

- 22 Information de l'administration sur les poursuites pénales : les nouvelles obligations du ministère public

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 28 Textes
- 32 Documents parlementaires
- 36 Jurisprudence
- 38 Chronique de jurisprudence
- 40 Presse et livres

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

2^e partie :

- Le recrutement, la mobilité et la carrière des fonctionnaires
- L'amélioration de la situation des agents contractuels
- L'amélioration du dialogue social dans la fonction publique
- Les autres dispositions diverses prévues par la loi

La 1^{re} partie du dossier relatif à la loi du 20 avril 2016, publiée dans le numéro de juin 2016 des « *Informations administratives et juridiques* », présente les valeurs déontologiques et les nouveaux mécanismes de prévention des conflits d'intérêts consacrés par la loi ainsi que les dispositions modernisant les droits et obligations des fonctionnaires. Le présent numéro est consacré aux autres dispositions de la loi qui affectent les fonctionnaires et agents publics contractuels territoriaux.

Les dispositions relatives au recrutement, à la mobilité et à la carrière des fonctionnaires

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 comprend un certain nombre de dispositions qui affectent les conditions de recrutement, le déroulement de la carrière et la mobilité des fonctionnaires.

On signalera que le recours à l'intérim dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale, dont la suppression a un temps été envisagée, est finalement maintenu (1).

En outre, la création obligatoire de comités de sélection pour le recrutement sans concours en catégorie C, introduite par un amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale, n'a finalement pas été retenue au sein de la loi du 20 avril 2016. La loi instaure simplement la possibilité que soient définies au sein de chaque versant de la fonction publique les conditions d'aptitude pour le recrutement direct de fonctionnaires de catégorie C. Les dispositions prévues pour la fonction publique territoriale sont à cet effet reprises au sein des lois statutaires applicables aux deux autres versants de la fonction publique (2).

Dans la fonction publique territoriale, l'article 38 d) de la loi du 26 janvier 1984 précise en effet que le recrutement des fonctionnaires de catégorie C peut intervenir sans concours, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, « *le cas échéant* » selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers.

La création de comités de sélection pour le recrutement sans concours en catégorie C demeurera donc facultative.

Les concours

• Les listes d'aptitude

Dans la fonction publique territoriale, l'inscription sur une liste d'aptitude après concours ne vaut pas nomination. Il appartient aux lauréats inscrits sur cette liste de postuler aux emplois vacants des collectivités territoriales afin d'être nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire. De plus, une autre contrainte importante pèse sur ces lauréats : obtenir leur nomination avant le terme de la durée d'inscription sur la liste d'aptitude.

L'article 42 de la loi du 20 avril 2016 procède à une amélioration sur ce point. La durée totale d'inscription sur

liste d'aptitude des lauréats des concours de la FPT est en effet portée à quatre ans, soit une prolongation d'une année supplémentaire. L'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 modifié prévoit désormais que les lauréats des concours sont inscrits sur liste d'aptitude pour une durée initiale de deux ans (contre une année auparavant). Ils devront solliciter leur réinscription sur les listes la troisième et la quatrième année, par demande écrite. On rappellera en outre que la période de quatre ans peut être prolongée jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours, lorsqu'aucun concours n'est intervenu pendant ce délai.

Cette mesure vise à réduire le nombre de « reçus-collés », c'est-à-dire le nombre de lauréats qui n'ont pas été nommés stagiaires avant le terme de la durée d'inscription sur la liste d'aptitude, perdant ainsi le bénéfice du concours. Selon l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cette disposition, 10 % des lauréats des concours de la FPT se trouvent chaque année dans la situation d'être « reçus-collés » (3).

En outre, un nouveau motif de suspension du décompte de la durée d'inscription est ajouté. Le décompte est dorénavant suspendu lorsque le lauréat est recruté en qualité d'agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (c'est-à-dire pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel bénéficiant d'un temps partiel ou d'un congé). Le bénéfice de cette nouvelle disposition est toutefois réservé aux agents inscrits sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'ils occupent.

Pour rappel, le décompte de la durée d'inscription est également suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat.

Le fonctionnaire territorial stagiaire dont le stage a pris fin en raison de la suppression de l'emploi qu'il occupait, ou pour toute autre cause ne tenant pas à sa manière de servir, pourra également bénéficier de ces dispositions lorsqu'il demande sa réinscription sur la liste d'aptitude. Il pourra dans ce cas demeurer inscrit sur la liste d'aptitude pendant une durée totale de quatre années à compter de son inscription initiale, dans les conditions précitées (ou jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours).

(3) Amendement n°CL91 du 28 septembre 2015. Ces données sont toutefois à nuancer, d'autres sources indiquent que la présence sur une liste d'aptitude ne traduit pas nécessairement la recherche d'un emploi, certains des inscrits ont par exemple déjà obtenu un poste ou sont lauréats d'autres concours (source : Rapport n° 274 de M. Alain Vasselle, fait au nom de la commission des lois, déposé le 16 décembre 2015 au Sénat).

(1) Voir l'article 3-7 de la loi du 26 janvier 1984 pour la FPT.

(2) Article 68 de la loi du 20 avril 2016.

En outre, ces nouvelles dispositions sont applicables aux lauréats des concours qui, au 20 avril 2016, sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude (article 42, II de la loi du 20 avril 2016).

On relèvera enfin qu'une obligation de suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude, jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement, est mise à la charge de l'autorité organisatrice du concours.

☞ *Les modalités du suivi des lauréats des concours seront précisées par voie réglementaire. Un projet de décret, soumis pour avis au CSFPT le 6 juillet 2016, prévoit notamment que les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude depuis au moins deux ans bénéficient d'un entretien afin d'établir le bilan de leurs démarches de recrutement.*

• Les concours sur titres

Par ailleurs, de nouvelles dispositions sont introduites concernant le concours sur titres. L'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 modifié (4) autorise que soient prévus dans les statuts particuliers des filières sociale, médico-sociale et médico-technique des concours sur titres comprenant simplement un entretien avec le jury, sans épreuves complémentaires obligatoires. Dans ces filières, les concours sont réservés à des personnes titulaires de titres ou diplômes spécifiques, qui bien souvent donnent accès à des professions réglementées. Il s'agit, d'une part, de poursuivre la professionnalisation des concours et, d'autre part, de remédier aux difficultés de recrutement dans certaines professions relevant de ces filières au sein de la FPT. Cette simplification des modalités de recrutement permettra également un alignement sur la fonction publique hospitalière.

Désormais, ces concours peuvent être organisés sur épreuves ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. Ces modalités pourront concerner non seulement tous les concours (externe, interne et troisième concours), mais aussi les concours et examens professionnels organisés dans le cadre de l'avancement de grade ou de la promotion interne.

Ces nouvelles modalités pourraient être mises en œuvre très prochainement puisqu'un projet de décret a été soumis pour avis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) en mars 2016. Il prévoit des concours sur titres ne comportant qu'une épreuve orale d'admission, consistant en un entretien avec le jury, pour l'accès aux cadres d'emplois des sages-femmes territoriales, des

psychologues territoriaux, des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux et des assistants territoriaux socio-éducatifs spécialité « assistant de service social ».

La carrière des fonctionnaires

• Les congés de « parentalité »

Dès son dépôt à l'Assemblée nationale en juillet 2013, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires avait envisagé une évolution des différents congés pour motifs familiaux, afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Il était également prévu de substituer, dans la mesure où cela est possible, aux notions de « père » et « mère » des expressions sans référence au sexe des parents ou à celui du conjoint, partenaire ou concubin.

La loi du 20 avril 2016 traduit ces objectifs en procédant à une refonte du 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer.

Le droit au congé pour adoption est désormais ouvert à « l'un ou l'autre des parents adoptifs ». Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale (voir l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant évolue également. Il est rappelé que c'est la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 (5) qui avait modifié l'intitulé et élargi le champ des bénéficiaires de ce congé.

La loi du 20 avril 2016 complète sur ce point l'article 57, 5° de la loi du 26 janvier 1984. Ce dernier précise ainsi que le fonctionnaire peut solliciter l'octroi du congé de paternité et d'accueil de l'enfant lorsqu'il est le père de l'enfant ou le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin de la mère, même s'il n'est pas le père de l'enfant. Deux personnes peuvent donc, le cas échéant, bénéficier de ce type de congé au titre de la même naissance.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pourra être fractionné

La durée de ce congé avec traitement est de :

- 11 jours consécutifs en cas de naissance unique,
- 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Désormais, le congé peut être fractionné en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

(4) Article 67 de la loi du 20 avril 2016.

(5) Article 94 de la loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. L'agent doit présenter sa demande au moins un mois avant la date de début du congé, sauf s'il établit l'impossibilité de respecter ce délai.

Concernant le congé de maternité, les évolutions prévues ont pu aboutir avant même la publication de la loi relative à la déontologie. En effet, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 (6) a ouvert au père le droit de bénéficier du congé postnatal restant à courir en cas de décès de la mère. Pour rappel, il peut également solliciter le report de tout ou partie de ce congé (7). Lorsque le père ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Les conditions de réemploi à l'issue de l'un des trois congés ci-dessus présentés ne sont pas modifiées. Pour rappel, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi à l'expiration de sa période de congé. Si son ancien emploi ne peut lui être proposé, il doit être affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son ancien lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de priorité prévues à l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984.

☞ *Les fonctionnaires qui bénéficiaient d'un congé pour maternité, pour adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil au 21 avril 2016 restent soumis aux dispositions antérieures jusqu'au terme de leur congé (8).*

Par ailleurs, deux possibilités de prolongation du congé parental sont introduites au sein de l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984. En principe, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables et prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin :

- à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans,
- à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer, lorsqu'il est âgé de trois ans ou plus mais n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Désormais, le congé parental peut être prolongé au-delà de ces durées dans les situations suivantes :

- en cas de naissances multiples, jusqu'à l'entrée en école maternelle des enfants,
- en cas de naissances multiples d'au moins trois enfants, ou d'arrivée simultanée d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

Ces nouvelles dispositions permettent d'aligner le régime du congé parental des fonctionnaires sur celui prévu par le code du travail pour les salariés du secteur privé, depuis la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

On signalera enfin une modification concernant l'interruption du congé parental à la demande du fonctionnaire. L'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 n'exige plus que ce dernier justifie d'un motif grave pour écourter son congé. Il convient toutefois de noter que l'article 33 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 prévoit toujours à ce jour deux motifs permettant au fonctionnaire de demander l'interruption de sa période de congé parental (en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage).

• Les fonctionnaires pris en charge

Par ailleurs, la rémunération des fonctionnaires pris en charge devient dégressive à compter de la troisième année de prise en charge (9). Aux termes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, ces fonctionnaires momentanément privés d'emploi et placés sous l'autorité du CNFPT ou du centre de gestion dans l'attente d'une nouvelle affectation perçoivent la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade. Ils bénéficient donc pendant cette période des éléments obligatoires de la rémunération, à savoir le traitement indiciaire et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (10).

La rémunération des fonctionnaires pris en charge devient dégressive

À compter de l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, cette rémunération est maintenue à hauteur de 100 % les deux premières années de prise en charge. Les années suivantes, la rémunération subit un abattement de 5 % chaque

(6) L'article 45 de la loi n°2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 a introduit des dispositions similaires pour les trois versants de la fonction publique et pour le régime général de sécurité sociale.

(7) La loi du 20 avril 2016 a complété ces dispositions en précisant que la demande de report s'exerce dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.

(8) Article 69, IV de la loi du 20 avril 2016.

(9) Un dossier est consacré à la prise en charge des fonctionnaires territoriaux dans le numéro des *IAJ* de juin 2015.

(10) Ils peuvent en outre bénéficier du régime indemnitaire correspondant à leur grade lors de l'accomplissement de missions qui peuvent leur être confiées par leur instance de gestion.

année, jusqu'à atteindre 50 % de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes.

Il convient de noter que la loi du 20 avril 2016 ne comporte pas de dispositions transitoires permettant d'expliquer l'application de ces nouvelles règles aux situations de prise en charge en cours. Des précisions s'avèreraient cependant utiles sur ce point.

• Les échelons spéciaux

Concernant les échelons spéciaux, les modalités selon lesquelles l'accès à ces échelons peut être contingenté sont assouplies.

Aux termes de l'article 78-1 de la loi du 26 janvier 1984, les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent prévoir que l'échelon sommital d'un ou de plusieurs grades du cadre d'emplois peut être un échelon spécial. L'accès à cet échelon spécial s'effectue selon des règles particulières. En effet, les statuts particuliers prévoient des modalités d'accès audit échelon, 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. En outre, l'accès à cet échelon peut être contingenté, c'est-à-dire limité.

Jusqu'à présent, il pouvait être contingenté soit par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires promouvables, soit en référence à un effectif maximal

déterminé en fonction de la strate démographique d'appartenance de la collectivité. Ce dernier critère ayant été jugé trop restrictif, une nouvelle rédaction de l'article 78-1, plus souple, a été adoptée. Il dispose désormais que cet échelon peut être contingenté en application du taux de promotion fixé par la délibération de la collectivité ou « *selon les modalités prévues par le statut particulier* ». Les statuts particuliers pourront ainsi prévoir d'autres critères plus adaptés aux spécificités des cadres d'emplois concernés.

• Le télétravail

En cas de refus opposé à sa demande de télétravail, le fonctionnaire pourra à l'avenir saisir la commission administrative paritaire compétente (article 133 modifié de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012). Pour rappel, le refus opposé à une demande initiale de télétravail doit être précédé d'un entretien et motivé, lorsque cette demande est présentée par un agent exerçant des activités éligibles selon la délibération de la collectivité ou de l'établissement.

☞ *Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 (11) doit être modifié pour préciser les modalités de cette saisine.*

La mobilité des fonctionnaires

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires avait également pour objectif de moderniser le cadre juridique de la mobilité au sein de la fonction publique. À cette fin, diverses dispositions relatives à la gestion de la carrière des fonctionnaires sont désormais regroupées au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, commune aux trois fonctions publiques. Il est d'ailleurs rappelé que le statut général qualifie le droit à la mobilité des fonctionnaires de « *garantie fondamentale* » de leur carrière.

D'autres évolutions en matière de mobilité pourraient suivre. L'article 83 de la loi du 20 avril 2016 autorise en effet le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, toute mesure relevant du domaine de la loi, afin notamment « *d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires, afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel* ».

(11) Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Ces dispositions ont été commentées dans le numéro des *IAJ* de mars 2016.

Prolongation du dispositif de mobilité des fonctionnaires de La Poste

Le dispositif de mobilité vers les trois versants de la fonction publique dont bénéficient les fonctionnaires de La Poste est prolongé jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce dispositif a été créé par la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom et a déjà été prolongé à plusieurs reprises. Il permet aux fonctionnaires de La Poste d'être intégrés, sur leur demande, dans un des corps ou cadres d'emplois des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Cette intégration est subordonnée à une période de stage probatoire de quatre mois, suivie d'une période de détachement spécifique de huit mois. À l'issue de cette période probatoire d'un an, les fonctionnaires de La Poste peuvent être intégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Le décret n°2008-59 du 17 janvier 2008 fixe les conditions de cette intégration dans un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

• Les positions statutaires

La rénovation du cadre juridique de la mobilité se traduit tout d'abord par une simplification du régime des positions statutaires. Ces dernières sont désormais énumérées au sein de la loi du 13 juillet 1983, par son nouvel article 12 bis, et non plus au sein de chacune des lois statutaires applicables aux trois versants de la fonction publique (l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984 est ainsi abrogé au 22 avril 2016).

En outre, le statut général de la fonction publique ne prévoit dorénavant que quatre positions statutaires : l'activité, le détachement, la disponibilité et le congé parental. La position hors cadres est en effet supprimée, et celle correspondant à l'accomplissement du service national ou d'activités dans une réserve (12) remplacée par un nouveau congé avec traitement relevant de la position d'activité. L'étude d'impact qui accompagnait le projet de loi initial (13) pointait notamment le fait que ces positions statutaires n'étaient plus adaptées aux évolutions récentes.

On relèvera par exemple que l'article 74 de la loi du 26 janvier 1984 continuait de prévoir que le fonctionnaire territorial accomplissant les obligations du service national actif était placé dans la position « *accomplissement du service national* ». Or, l'appel sous les drapeaux a été suspendu pour tous les Français nés après le 31 décembre 1978 et les autres obligations relatives au service national (le recensement et la journée défense et citoyenneté) ne nécessitent pas le maintien d'une position statutaire spécifique (14). S'agissant des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve, les dispositions statutaires antérieures prévoyaient déjà le placement en congé avec traitement des fonctionnaires accomplissant l'une de ces périodes.

La loi du 20 avril 2016 abroge en conséquence l'article 74 précité et complète en contrepartie l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux congés dont bénéficient les fonctionnaires en position d'activité. Le 12° de cet article 57 précise que le fonctionnaire bénéficie d'un congé avec traitement pour l'accomplissement d'une

période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve. Sa durée maximale varie, comme précédemment, en fonction du motif du congé (voir le tableau en bas de page)

Pour rappel, le fonctionnaire est placé en congé lorsque la durée de ses activités dans la réserve opérationnelle est inférieure ou égale à trente jours par année civile puis, le cas échéant, en position de détachement pour la période excédant cette durée, en vertu des dispositions combinées de l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (15) et de l'article L. 4251-6 du code de la défense (présenté dans l'encadré ci-après).

La réserve opérationnelle

Article L. 4251-6 du code de la défense
(modifié par l'article 31 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016)

Lorsqu'un fonctionnaire accomplit, sur son temps de travail, une activité dans la réserve opérationnelle, il est placé :

- 1° En congé pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve en position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, lorsque la durée de ses activités dans la réserve est inférieure ou égale à trente jours par année civile ;
- 2° En position de détachement pour la période excédant cette durée.

La situation des agents publics non titulaires est définie par décret en Conseil d'Etat.

Le nouveau congé prévu par l'article 57, 12° de la loi du 26 janvier 1984

MOTIF DU CONGÉ	DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ (nombre de jours cumulés par année civile)
service militaire ou instruction militaire	30 jours
activité dans la réserve opérationnelle	30 jours
activité dans la réserve de sécurité civile	15 jours
activité dans la réserve sanitaire	45 jours
activité dans la réserve civile de la police nationale	45 jours

(12) Un « Point bref » sur la situation des agents accomplissant des activités dans la réserve a été présenté dans le numéro de septembre 2009 des *IAJ*.

(13) Étude d'impact du 16 juillet 2013 accompagnant le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(14) Voir notamment les articles L. 111-2 et L. 112-2 du code du service national. Le service national universel peut également comporter un service civique et d'autres formes de volontariat.

(15) L'article 2, 16° du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 prévoit le détachement du fonctionnaire pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle dans les conditions fixées par l'article L. 4251-6 du code de la défense.

Concernant la suppression de la position hors cadres, l'étude d'impact précitée soulignait le faible nombre d'agents concernés (le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, dans son édition de 2014, recensait seulement 115 fonctionnaires territoriaux placés dans cette position au 31 décembre 2011). Il était à cet égard indiqué que d'autres positions statutaires garantissent actuellement des avantages similaires, comme par exemple la disponibilité pour convenances personnelles (16).

Pour mémoire, le fonctionnaire pouvait être placé en position hors cadres s'il remplissait les mêmes conditions que pour être détaché, dans certains cas précis, ainsi qu'une condition de durée de service (en principe, 15 années de services effectifs). Dans cette position, il cessait de bénéficier de ses droits à avancement et était soumis au régime statutaire régissant la fonction alors exercée, et notamment à son régime de retraite. À l'issue de la période de mise hors cadres, le fonctionnaire bénéficiait en outre d'un droit à réintégration.

La loi du 20 avril 2016 procède donc à la suppression de cette position pour l'ensemble de la fonction publique (17) ; dans la fonction publique territoriale, les articles 70 et 71 de la loi du 26 janvier 1984 sont abrogés.

☞ *Les fonctionnaires placés en position d'accomplissement du service national ou d'activités dans une réserve au 22 avril 2016 sont maintenus dans cette position jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans cette position. Il en est de même pour les fonctionnaires placés en position hors cadres.*

Le nouvel article 12 bis de la loi du 13 juillet 1983 relatif aux positions statutaires du fonctionnaire pose en outre le principe selon lequel, lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Le juge administratif avait jusqu'ici admis l'appartenance simultanée à deux fonctions publiques, en l'absence de dispositions statutaires contraires (18).

(16) À titre indicatif, on mentionnera que l'étude d'impact préconise un allongement de la durée maximale de la disponibilité pour convenances personnelles, qui relève du pouvoir réglementaire.

(17) On notera toutefois que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom conservent le bénéfice de l'ensemble des dispositions relatives à la position hors cadres qui leur étaient applicables avant la promulgation de la loi « déontologie ».

(18) Conseil d'Etat, 24 janvier 1994, req. n°143445 et 145778 concernant un fonctionnaire territorial recruté et titularisé comme fonctionnaire de l'Etat pendant une période de disponibilité. Voir également : Cour administrative d'appel de Paris, 11 février 2003, req. n°98PA03406 ; Cour administrative d'appel de Nancy, 6 mai 2003, req. n°97NC02317 ; Question écrite n°108364, J.O.A.N., du 31 octobre 2006.

Il convient également de signaler l'abrogation de l'expérimentation du cumul d'emplois permanents à temps non complet entre les trois versants de la fonction publique. Cette possibilité avait été introduite par l'article 14 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans (19). Elle n'avait toutefois pas été mise en œuvre avant l'expiration de ce délai, les dispositions réglementaires d'application n'ayant d'ailleurs jamais été publiées. Pour rappel, le nouvel article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 fixe les nouvelles règles applicables aux cumuls d'emplois publics ; ces dispositions ont été commentées dans la première partie du dossier consacré à la loi « déontologie », dans le numéro de juin 2016.

• Les catégories hiérarchiques

Dans un même souci de simplification, le principe d'une classification en trois catégories hiérarchiques (A, B et C) des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires est inséré au sein de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983. Pour la fonction publique territoriale, l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 est parallèlement abrogé.

Il s'agissait ici de confirmer l'unité de la structure des corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

• La mise à disposition

Le cadre juridique de la mise à disposition, fixé par les articles 61 et 61-1 de la loi du 26 janvier 1984, est rénové par l'article 33 de la loi du 20 avril 2016, notamment par l'introduction de nouveaux cas de mise à disposition (20).

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

Les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont répartis en trois catégories désignées, dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A, B et C. Ils sont régis par des statuts particuliers à caractère national, qui fixent le classement de chaque corps ou cadre d'emplois dans l'une de ces catégories. Leur recrutement et leur gestion peuvent être, selon le cas, déconcentrés ou décentralisés.

Les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

(19) Article 35 de la loi du 20 avril 2016.

(20) La mise à disposition est également prévue par d'autres dispositions, notamment par l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux missions facultatives des centres de gestion.

La mise à disposition est une forme de mobilité particulière qui permet au fonctionnaire, maintenu en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, d'exercer ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Pendant cette période, il est réputé occuper un emploi dans son administration d'origine et continue à percevoir la rémunération correspondante. La mise à disposition ne peut être prononcée, avec l'accord du fonctionnaire, qu'auprès de certaines administrations et organismes désignés. La mise à disposition ne pouvait jusqu'à présent être prononcée qu'auprès :

- des administrations et établissements publics relevant des trois versants de la fonction publique,
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes,
- du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), pour l'exercice de ses missions,
- des organisations internationales intergouvernementales,
- d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

La liste des structures auprès desquelles un fonctionnaire peut être mis à disposition est complétée des deux cas suivants :

- les groupements d'intérêt public,
- les institutions ou organes de l'Union européenne.

Lorsque la mise à disposition intervient auprès de l'une de ces structures, il pourra en outre être dérogé au principe selon lequel la mise à disposition donne lieu à remboursement.

En outre, les modalités de la mise à disposition sont simplifiées lorsque cette mobilité est envisagée au profit d'un Etat étranger, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ou d'une organisation internationale intergouvernementale. Dans ces situations, la lettre de mission vaut convention de mise à disposition.

Il convient ici de rappeler que cette convention est censée définir notamment la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi et les modalités de remboursement de la charge de rémunération (ou, le cas échéant, l'étendue et la durée de la dérogation à cette obligation de remboursement), conformément au décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

On indiquera par ailleurs que les possibilités de mise à disposition d'agents contractuels territoriaux sont également élargies. Ces nouvelles dispositions sont détaillées plus loin.

L'amélioration de la situation des agents contractuels

De nouvelles garanties statutaires

• L'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Les grands principes applicables aux agents contractuels de droit public sont désormais énumérés au sein d'un même article de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires. Son nouvel article 32 vise à clarifier la situation des agents contractuels au sein de la fonction publique, au regard de leur recrutement et de leurs droits et obligations. Pour rappel, les lois statutaires applicables à chaque versant de la fonction publique définissent notamment, pour leur part, les cas possibles de recours au contrat et la durée d'engagement des agents contractuels, selon le motif de recrutement retenu.

L'article 32 précité pose tout d'abord le principe général selon lequel les agents contractuels sont recrutés « *après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir* ». Selon l'étude d'impact du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires réalisée en 2013, il convenait d'affirmer dans le statut général, de manière solennelle, que le recrutement de ces agents est soumis à l'appréciation préalable de leur aptitude, à l'instar des fonctionnaires. L'accès aux corps et cadres d'emplois est en effet régi par des dispositifs de sélection, tels que le concours ou la promotion interne, qui traduisent le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics.

Toutefois, la loi ne détermine pas les modalités concrètes de cette appréciation pour les contractuels ; ces dernières pourraient être à l'avenir définies au sein de chaque versant de la fonction publique et prévoir, par exemple, une sélection au vu d'un dossier ou après un entretien (21).

Le nouvel article dédié aux agents contractuels détermine ensuite quelles dispositions du titre I^{er} du statut général leur sont applicables. Ils sont ainsi soumis, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, aux dispositions relatives :

- aux garanties prévues par le chapitre II de la loi du 13 juillet 1983 modifiée,
- un décret en Conseil d'Etat doit fixer la liste des actes de gestion propres à la qualité d'agent contractuel qui ne peuvent être pris à leur égard lorsqu'ils bénéficient de l'une de ces garanties.
- à l'exercice d'une activité syndicale (article 23 bis, à l'exception de ses II et II),
- à la cessation définitive des fonctions (article 24),

(21) Étude d'impact du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 16 juillet 2013 (point VII.3).

– à la déontologie et aux obligations, définies par le chapitre IV de la loi, à l'exception de son article 30 relatif au régime de suspension des fonctionnaires.

Sur ce dernier point, on peut penser que l'intention du législateur n'a pas été d'exclure toute possibilité de suspension des agents contractuels, mais plutôt d'écartier l'application du nouveau régime de suspension des fonctionnaires introduit par la loi du 20 avril 2016 (22). Dans le silence des textes, le juge administratif a d'ailleurs reconnu à l'autorité territoriale le pouvoir de suspendre un agent contractuel, dans l'intérêt du service, lorsque ce dernier fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou de poursuites pénales (23). On relèvera en outre que les dispositions réglementaires applicables dans les autres fonctions publiques prévoient expressément la suspension des agents contractuels et le régime qui leur est alors applicable (24).

Il convient également de souligner que l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 n'opère pas de renvoi vers son article 19 relatif à l'exercice du pouvoir disciplinaire et au nouveau délai de prescription de l'action disciplinaire.

Des précisions seraient utiles sur ce point.

• L'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Par ailleurs, l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui régit la situation des agents contractuels territoriaux, est lui aussi modifié (25). Son champ d'application est actualisé pour prendre en compte la numérotation des articles relatifs aux cas de recours au contrat, en vigueur depuis la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (26).

Une autre modification notable est à relever : désormais, l'article 136 ne limite plus le principe d'une évolution périodique de la rémunération des contractuels aux seuls bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI). L'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 récemment modifié (27) prévoit actuellement une réévaluation de la rémunération des agents sous CDI au minimum tous les trois ans.

(22) Les nouvelles dispositions relatives à la suspension des fonctionnaires ont été présentées dans la 1^{re} partie du dossier consacré à la loi « Déontologie », publié dans le numéro des IAJ de juin 2016.

(23) Voir par exemple Conseil d'Etat, 20 mai 2016, req. n°387105 ; Conseil d'Etat, 29 avril 1994, req. n°105401 et la question écrite n°17740 du 8 juillet 1999 (J.O. du Sénat, 20 janvier 2000).

(24) Article 43 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour la FPE et article 39-1 du décret n°91-155 du 6 février 1991 pour la FPH.

(25) Article 46 de la loi du 20 avril 2016.

(26) Loi Sauvadet n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

(27) Le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif aux agents contractuels de la FPT a été modifié par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015. Ces dispositions ont été commentées dans les numéros de février et mars 2016 des IAJ.

Cette nouvelle rédaction de l'article 136 devrait permettre au pouvoir réglementaire d'étendre à l'avenir cette garantie à d'autres catégories d'agents contractuels, comme c'est déjà le cas dans les autres versants de la fonction publique. Un projet de décret en ce sens a d'ailleurs été présenté au CSFPT en juin 2016.

En outre, les possibilités de mise à disposition des agents contractuels sont étendues. L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit les conditions et les structures auprès desquelles les agents bénéficiaires d'un CDI peuvent faire l'objet d'une mise à disposition, en vue d'exercer des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement d'origine. Jusqu'à présent, la mise à disposition n'était possible qu'auprès de collectivités et établissements relevant de la fonction publique territoriale. Désormais, les agents employés sous CDI par une collectivité territoriale ou un établissement public pourront également être mis à disposition auprès des administrations et établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

L'article 35-1 du décret du 15 février 1988, qui fixe les modalités de la mise à disposition des agents contractuels, devrait être actualisé pour prendre en compte cette nouvelle possibilité.

Les agents sous CDI pourront être mis à disposition auprès de la FPE et de la FPH

Concernant la durée des contrats, les règles de calcul de l'ancienneté requise pour bénéficier du renouvellement ou de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée sont simplifiées.

Depuis la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, les agents recrutés pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 bénéficient d'une meilleure prise en compte de leur ancienneté pour l'obtention d'un CDI (28). Elle a en effet introduit un nouvel article 3-4 au sein de la loi du 26 janvier 1984 disposant que le contrat est conclu ou renouvelé pour une durée indéterminée lorsque l'agent justifie « d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique ». Sont comptabilisés à ce titre :

- les services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement, dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984,
- les services continus ou discontinus, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

(28) Il est rappelé que l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit également que lorsque le contrat conclu en application de cet article est renouvelé au-delà de la durée maximale de 6 ans, il ne peut dans ce cas être reconduit que pour une durée indéterminée.

Un nouvel assouplissement est introduit par la loi du 20 avril 2016 qui supprime la condition d'« *effectivité* » des services publics. Désormais, les congés non assimilés à du service effectif pourront également être pris au compte au titre des six années de services publics requises. Pourront ainsi être comptabilisées, par exemple, les périodes de congés pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise.

S'agissant toujours du régime de transformation du CDD en CDI, la loi relative à la déontologie clarifie la situation de l'agent qui refuse la modification de la durée de son contrat(29). Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté ci-dessus présentées avant l'échéance de son contrat en cours, l'autorité territoriale et l'agent peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui dans ce cas ne peut être qu'à durée indéterminée. Il est désormais précisé qu'en cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, il est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. Ces nouvelles dispositions permettent de lever toute ambiguïté sur les conséquences d'un éventuel refus de transformation du contrat en CDI : l'agent ne peut être considéré comme démissionnaire, il a le droit de poursuivre l'exécution de son contrat jusqu'au terme initialement prévu.

• L'article L. 1224-3 du code du travail

Il est enfin signalé une modification de l'article L. 1224-3 du code du travail(30) qui concerne le transfert de l'activité d'une entité économique de droit privé, employant des salariés de droit privé, vers une personne publique gérant un service public administratif. Ces dispositions prévoient dorénavant que les services accomplis auprès de l'employeur privé d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil. La reprise

Limite d'âge des médecins de prévention et des médecins du travail employés en qualité d'agent contractuel

Article 75 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016

À titre transitoire, la limite d'âge est portée à **73 ans, jusqu'au 31 décembre 2022**, pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

Il est ainsi dérogé à l'article 6-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984, relatif à la limite d'âge des agents contractuels dans la fonction publique et le secteur public, qui fixe cette limite en principe à 67 ans.

(29) Article 3-4, dernier alinéa, de la loi du 26 janvier 1984.

(30) Article 40, IV, de la loi du 20 avril 2016.

de cette ancienneté acquise par un agent transféré pourra notamment être prise en compte pour l'obtention d'un contrat à durée indéterminée.

Il s'agit ici d'une mesure équivalente à celle prévue dans le cadre du transfert de l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public vers une autre personne publique. L'article 14 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précise en effet que les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

Les aménagements apportés aux dispositifs prévus par la loi Sauvadet

La loi du 20 avril 2016 prolonge le dispositif d'accès à l'emploi titulaire de deux années et procède aux adaptations nécessaires au sein de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique(31).

Le dispositif provisoire d'accès aux cadres d'emplois territoriaux, par la voie de recrutements réservés, est ainsi prolongé jusqu'au 13 mars 2018(32). Les conditions d'éligibilité des candidats au dispositif demeurent les mêmes, mais la date à laquelle leur situation est appréciée est modifiée. Ainsi, les candidats doivent réunir les conditions d'emploi et d'ancienneté prévues par les articles 14 et 15 de la loi Sauvadet au 31 mars 2013 (lire l'encadré page 12). Les agents qui remplissaient les conditions d'éligibilité au 31 mars 2011, date initialement prévue par la loi de 2012, demeurent éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire(33). Ces dispositions ont donc pour effet d'élargir le dispositif à de nouveaux agents.

S'agissant plus particulièrement des conditions d'ancienneté requises des agents sous contrat à durée déterminée, des précisions sont apportées. Ces agents doivent justifier de quatre années de services publics accomplies :

- auprès de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'agent à la date du 31 mars 2013,
- ou, pour les agents dont le contrat a pris fin entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2013, auprès de la collectivité ou de l'établissement qui les a employés entre ces deux dates.

Ne sont donc en principe pris en compte que les services accomplis auprès d'un seul employeur.

(31) Se reporter au numéro des IAJ d'avril 2012.

(32) Article 13 de la loi du 12 mars 2012.

(33) Article 41, III de la loi du 20 avril 2016.

Toutefois, l'article 15 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Une nouveauté est introduite puisque le bénéfice de l'ancienneté acquise est désormais également conservé aux agents qui continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés, même s'ils ont été rémunérés successivement par des personnes morales distinctes, parmi celles mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983. Il s'agit ici de prendre en compte les services

Les principales conditions d'éligibilité au dispositif d'accès à l'emploi titulaire

(art. 14 et 15 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

Ces conditions sont relatives :

→ à la situation de l'agent au 31 mars 2013

- Il devait à cette date occuper en qualité d'agent contractuel de droit public :
 - un emploi permanent pourvu conformément aux articles 3-1 (remplacements temporaires), 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) et 3-3 (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires, emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, notamment) de la loi du 26 janvier 1984
 - ou
 - un emploi régi par le I de l'article 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 (agents qui exerçaient auparavant des fonctions du niveau de la catégorie C sous un régime de droit privé et qui ont bénéficié d'un CDI de droit public en vertu de ces dispositions)

L'agent devait être employé à temps complet ou à temps non complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

- Il devait à cette date être en fonction ou bénéficiaire d'un des congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Toutefois, les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2013 demeurent éligibles au dispositif.

☞ *L'ensemble des agents remplissant les conditions prévues par l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 pour bénéficier d'un CDI sont en outre éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire (sous réserve, pour les agents employés à temps non complet, d'exercer au 13 mars 2012 leurs fonctions pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet).*

☞ *Sont en revanche exclus, les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.*

→ à l'ancienneté de l'agent

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des six années précédant le 31 mars 2013,
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent (dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2013).

☞ *Sont exclus du calcul les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus, dans un emploi fonctionnel de direction ou de collaborateur de cabinet.*

Les services accomplis dans le cadre de la mise à disposition par un centre de gestion ne sont comptabilisés que s'ils ont été accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement qui a ensuite recruté l'agent par contrat.

accomplis auprès de différents employeurs de l'une des trois fonctions publiques, sous réserve que l'agent ait occupé le même poste de travail (34).

Ces dispositions relatives à la conservation de l'ancienneté acquise en cas de changement d'employeur sont en outre étendues aux agents relevant du dispositif de transformation des CDD en CDI, en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012. Pour mémoire, cette transformation doit être proposée à l'agent recruté sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure à la loi de 2012, qui justifie d'une durée de services publics effectifs, accomplie en principe auprès de la même collectivité ou du même établissement, au moins égale à :

- six années accomplies au cours des huit années précédant le 13 mars 2012,
- ou, pour les agents âgés d'au moins 55 ans à cette même date, trois années accomplies au cours des quatre années précédant le 13 mars 2012.

Il est précisé que lorsque l'ancienneté a été acquise auprès de différents employeurs, dans le cadre des transferts décrits ci-dessus, la transformation du contrat en CDI est proposée par l'autorité territoriale qui employait l'agent à la date de publication de la loi du 12 mars 2012.

Par ailleurs, les employeurs territoriaux devront réaliser un point d'étape, compte tenu de la prolongation du dispositif Sauvadet. Aux termes de l'article 17 de la loi de 2012 modifié, ils devront en effet établir :

- un bilan sur la mise en œuvre des recrutements réservés jusqu'à la publication de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, comportant, le cas échéant, le bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée,
- un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions pour accéder aux recrutements réservés, au vu du dispositif élargi,
- un nouveau programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Pour rappel, ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

(34) Cette possibilité était déjà prévue dès 2012 dans le dispositif d'accès à la fonction publique de l'Etat. Selon une circulaire des ministres de la réforme de l'Etat, de l'économie et du budget du 28 février 2013, elle n'avait pas été étendue au dispositif de transformation des CDD en CDI en raison d'une erreur matérielle lors de l'élaboration du projet de loi. Elle est désormais étendue aux deux autres versants de la fonction publique.

L'autorité territoriale devra présenter ces différents documents au comité technique dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret pris pour l'application de la loi du 20 avril 2016 (lire ci-dessous). Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1^{er} janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel seront présentés au comité technique au plus tard le 30 juin 2017.

La présentation du rapport et du programme donnera lieu à un avis du comité technique, dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire sera quant à lui soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en œuvre par l'autorité territoriale.

☞ *La mise en œuvre de la prolongation du dispositif Sauvadet nécessite en effet une mise à jour du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application de la loi du 12 mars 2012. Un projet de décret a été présenté pour avis au CSFPT le 22 juin 2016.*

Le champ de compétences des commissions consultatives paritaires

L'article 52 de la loi du 20 avril 2016 étend le champ de compétences des futures commissions consultatives paritaires. Leur création est prévue dans la fonction publique territoriale par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, depuis sa modification par la loi Sauvadet de 2012. Leur mise en place nécessite toutefois la publication de dispositions réglementaires qui permettront de définir les règles relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement de ces instances.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 ne limite plus la compétence des futures CCP aux seuls agents recrutés sur la base de l'article 3-3 de la même loi. Il indique de manière générale que les CCP connaissent des décisions individuelles prises « à l'égard des agents contractuels » et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Elles seront donc compétentes à l'égard d'un plus grand nombre d'agents contractuels, étant précisé que le décret du 15 février 1988 a été récemment modifié pour prévoir des cas de saisine des CCP (35).

(35) Se reporter au dossier consacré aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels dans les numéros des IAJ de février et mars 2016 pour des précisions quant aux différents cas de saisine et aux agents concernés.

En outre, elles seront placées au niveau de chaque collectivité territoriale ou établissement public ou, en cas d'affiliation au centre de gestion, auprès de ce dernier. Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement pourra toutefois décider d'assurer lui-même le fonctionnement de la commission consultative paritaire, à la date de son affiliation ou à la date de la création de cette instance.

Des CCP communes pourront être créées, dans les conditions énoncées à l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984 pour la mise en place des commissions administratives paritaires.

Les commissions consultatives paritaires seront présidées par l'autorité territoriale.

En matière disciplinaire, les règles définies sont similaires à celles prévues pour les fonctionnaires. Ainsi, lorsque les CCP siègeront en tant que conseil de discipline, elles seront présidées par un magistrat de l'ordre administratif (en activité ou honoraire) désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

Un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours sera créé. Il sera également présidé par un magistrat de l'ordre administratif, désigné selon les modalités décrites ci-dessus.

L'amélioration du dialogue social dans la fonction publique

La validité des accords syndicaux

L'article 8 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, introduit par la loi du 5 juillet 2010 (36), fixe le cadre juridique applicable à la négociation collective, forme de dialogue social complémentaire de celui qui s'exerce au sein des instances paritaires.

Ces dispositions ont notamment permis d'élargir la liste des thèmes susceptibles de faire l'objet de négociations. Elles déterminent également les organisations syndicales habilitées à négocier et fixent des critères de reconnaissance de la validité des accords.

Ce dernier point fait précisément l'objet de modifications par la loi du 20 avril 2016. En effet, un accord était jusqu'à

présent valide s'il était signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires qui avaient recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord avait été négocié. Le champ est désormais restreint : ne seront pris en compte que les suffrages exprimés en faveur « des organisations habilitées à négocier », c'est-à-dire celles qui disposent d'au moins un siège dans l'organisme consultatif désigné comme organisme de référence, en fonction de l'objet et du niveau de la négociation (par exemple, au niveau du comité technique).

Cette nouvelle règle de calcul, issue d'un amendement gouvernemental, vise à faciliter la signature d'accords majoritaires (37).

La mutualisation du crédit de temps syndical

L'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 est complété pour prévoir une possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre le centre de gestion et une ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés (38).

Pour rappel, un crédit de temps syndical (composé d'un contingent d'autorisations d'absence d'une part, et d'un crédit mensuel d'heures de décharges d'activité de service d'autre part) est en effet attribué aux organisations syndicales représentatives, à la suite de chaque renouvellement général des comités techniques (39).

Une convention entre les parties précitées doit définir les modalités de cette mutualisation, ainsi que les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service.

Les crédits de temps syndical peuvent alors être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Une organisation syndicale peut par ailleurs demander que les crédits dont elle dispose au titre d'une année civile et non utilisés au cours de cette période de référence soient comptabilisés et reportés à la seule année suivante.

(37) Amendement n°CL98 présenté par le gouvernement à l'Assemblée nationale le 28 septembre 2015.

(38) I *bis* de l'article 100-1 de la loi de 1984, créé par l'article 51 de la loi du 20 avril 2016. Pour mémoire, l'affiliation au centre de gestion est facultative notamment pour les communes et les établissements publics employant plus de 350 fonctionnaires à temps complet.

(39) Voir également le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale. Pour plus de précisions, se reporter au numéro des *IAJ* de mars 2015.

(36) Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Ces dispositions ont été commentées dans le numéro de juillet-août 2010 des *IAJ*.

Les droits des représentants du personnel au sein du CHSCT

Un crédit de temps syndical est institué au bénéfice des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour l'exercice de leurs mandats (III bis de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 **(40)**).

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au

comité technique (CT). Dans ces collectivités et établissements, les missions du CHSCT sont en effet exercées par le comité technique placé auprès du centre de gestion.

☞ *Les modalités de calcul et de répartition de ce crédit de temps syndical devront être précisées par voie réglementaire. Un projet de décret a été soumis au CSFPT le 6 juillet 2016.*

Ces dispositions traduisent les mesures inscrites en annexe du protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. En effet, il préconisait notamment de renforcer les

Les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Plusieurs dispositions de la loi du 20 avril 2016 visent à encourager la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de la fonction publique.

→ Les listes de candidats aux élections professionnelles

(art. 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, modifié par l'art. 47 de la loi du 20 avril 2016)

Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles seront à l'avenir composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les conditions d'application de ces dispositions.

Ces nouvelles règles entreront en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.

→ Les conseils supérieurs et le Conseil commun de la fonction publique

(art. 53 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, modifié par l'art. 54 de la loi du 20 avril 2016)

Les membres respectifs du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière seront désignés dans les conditions suivantes :

- les représentants de chaque organisation syndicale de fonctionnaires qui détient plus d'un siège seront désignés par celles-ci en respectant chacune une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe
- les représentants des employeurs publics seront désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Lorsqu'ils sont élus, cette proportion s'appliquera à chaque liste de candidats par catégorie.

Toutefois, lorsque le nombre de sièges ci-dessus mentionné est égal à trois, l'écart entre le nombre de personnes de chaque sexe ne pourra être supérieur à un.

Jusqu'à présent, cette règle ne s'appliquait pas aux membres des organisations syndicales de fonctionnaires et aux représentants des employeurs territoriaux.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019. Un décret en Conseil d'Etat doit par ailleurs en préciser les modalités d'application.

→ La commission de déontologie

(art. 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par l'art. 10 de la loi du 20 avril 2016)

Les règles relatives à la composition de la commission de déontologie sont modifiées. Elle devra comprendre à l'avenir un nombre égal de femmes et d'hommes.

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de la commission.

(40) Dispositions introduites par l'article 72 de la loi du 20 avril 2016.

moyens en temps des membres des CHSCT par la création d'un temps syndical composé :

- d'autorisations d'absence pour la participation aux réunions de l'instance,
- et d'un temps spécifique complémentaire pour l'exercice des missions du CHSCT, qui serait proportionné, d'une part, aux effectifs couverts par l'instance et, d'autre part, aux compétences de l'instance.

Le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale avait déjà été modifié en 2014 (41) pour prévoir l'octroi d'autorisations d'absence aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, appelés à siéger au sein du CHSCT, sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de cet organisme (article 18 du décret).

Par ailleurs, la loi du 20 avril 2016 crée un nouveau droit à congé pour formation, qui correspond également aux préconisations du protocole d'accord de 2013 tendant à une amélioration des conditions de formation des membres des CHSCT. L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 est ainsi complété par un 7° bis qui prévoit que les représentants du personnel au sein de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT ou, le cas échéant, le CT) ont droit pendant la durée de leur mandat à un congé avec traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables. Le fonctionnaire peut solliciter l'octroi de ce congé pour suivre une formation en matière

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il précise dans sa demande l'organisme de formation auprès duquel il souhaite suivre cette formation. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et établissements publics.

☞ *Le projet de décret présenté au CSFPT le 6 juillet 2016 précise également les modalités de mise en œuvre de ce congé. Il prévoit de modifier l'article 8 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la FPT qui prévoit le droit à une formation d'une durée minimale de cinq jours pour les représentants du personnel au sein des CHSCT. Pour deux des cinq jours minimum de formation, le représentant du personnel bénéficierait du nouveau congé prévu par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.*

Les garanties prévues dans le cadre de l'exercice d'une activité syndicale

Les règles relatives au déroulement de la carrière des fonctionnaires exerçant une activité syndicale sont désormais regroupées au sein d'une disposition unique, le nouvel article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983. Les agents des trois versants de la fonction publique bénéficient ainsi d'une meilleure reconnaissance de leur activité syndicale et de garanties similaires.

Conseil commun de la fonction publique

L'article 9 ter de la loi du 13 juillet 1983 est sensiblement modifié pour prévoir :

→ Un élargissement de son champ de compétences

Le Conseil commun de la fonction publique doit connaître « de toute question d'ordre général commune à au moins deux des trois fonctions publiques ».

Il sera en conséquence saisi des projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux des trois fonctions publiques.

Jusqu'à présent, la saisine n'était prévue que lorsque le projet de texte concernait les trois versants de la fonction publique.

→ De nouvelles règles de composition

Le Conseil commun de la fonction publique, qui est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant, ne comprendra à l'avenir que deux collèges :

- d'une part, les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires,
- et, d'autre part, les représentants des employeurs de la fonction publique qui sont désormais réunis au sein d'un collège unique.

☞ *Ces dispositions entrent en vigueur à compter de la publication du décret qui sera pris pour leur application et, au plus tard, le 20 octobre 2016.*

(41) Il a été modifié par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT. Voir le numéro des *IAJ* de mars 2015 consacré aux nouvelles conditions d'exercice du droit syndical.

Cet article réaffirme tout d'abord que le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale et sous réserve des nécessités du service, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire **(42)** **(43)**.

Concernant l'avancement, les nouvelles dispositions visent à garantir à ces agents un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du corps ou cadre d'emplois. Les principes définis par l'article 23 *bis* sont applicables aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité de services ou mis à la disposition d'une organisation syndicale qui consacrent la totalité de leur service à leur activité syndicale. Ces garanties sont en outre étendues aux fonctionnaires occupant un emploi à temps complet partiellement déchargés de service ou mis à la disposition d'une organisation syndicale, pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein.

La règle selon laquelle l'avancement de ces agents a lieu sur la base de **l'avancement moyen** des fonctionnaires du cadre d'emplois est précisée **(44)**.

Ainsi, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une décharge d'activité de services ou d'une mise à disposition, dans les conditions précitées, **depuis au moins six mois au cours d'une année civile**, les principes suivants doivent lui être appliqués dès la première année :

- son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;
- il est inscrit de plein droit au tableau d'avancement à l'échelon spécial, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois pour bénéficier d'un tel avancement, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ;
- il est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de grade au choix, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois pour bénéficier

d'un tel avancement, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Ces règles appellent deux précisions. Tout d'abord, s'agissant de l'avancement d'échelon, il est rappelé que de nouvelles modalités ont été introduites par la loi de finances pour 2016, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires. Il est désormais prévu que l'avancement d'échelon est accordé de plein droit, en fonction de la seule ancienneté, et selon une cadence unique (suppression des durées minimales et maximales). Toutefois, l'avancement pourra être également fonction de la valeur professionnelle, lorsque les statuts particuliers le prévoiront et selon des modalités de contingentement qui seront définies par décret en Conseil d'Etat **(45)**.

Il convient ensuite de noter que le nouvel article 23 *bis* crée au profit des fonctionnaires qui réunissent les conditions ci-dessus présentées un droit à être inscrits au tableau d'avancement. Pour autant, cette inscription de droit ne garantit pas au fonctionnaire un avancement « automatique » au grade supérieur ou à l'échelon spécial. Pour mémoire, le juge administratif avait indiqué, sous l'empire des dispositions antérieures, que celles-ci n'avaient « *ni pour objet ni pour effet de soustraire ces fonctionnaires aux procédures d'avancement qui, en vertu des dispositions précitées des articles 79 et 80 de la loi du 26 janvier 1984 s'appliquent à tous les fonctionnaires, et de reconnaître à ceux d'entre eux dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade, un droit automatique à l'avancement au grade supérieur, qu'aucun principe ni aucune disposition ne garantit aux fonctionnaires, quelles que soient leur situation et leur manière de servir* » **(46)**.

En outre, l'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 introduit un nouveau principe concernant l'entretien annuel des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et déchargés partiellement de service ou mis à la disposition d'une organisation syndicale, pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein. Il est précisé que ces derniers ont droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, mais qu'ils ne doivent pas être soumis à une appréciation de leur valeur professionnelle.

(42) Ce principe était auparavant énoncé pour la FPT par l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984 qui précisait que le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical était réputé être en position d'activité.

(43) Voir notamment les articles 20 et 21 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précité.

(44) Auparavant, l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait également que l'avancement des fonctionnaires territoriaux bénéficiant de l'une de ces mesures avait lieu sur la base de l'avancement moyen, mais sans autres précisions. C'est le juge administratif qui avait été amené à préciser les modalités de cet avancement (Conseil d'Etat, 26 novembre 2012, req. n°350953).

(45) Loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 modifiant notamment l'article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les nouvelles modalités d'avancement d'échelon s'appliquent de manière différée et variable selon les cadres d'emplois (voir le numéro des *IAJ* de janvier 2016 concernant la loi de finances pour 2016).

(46) Conseil d'Etat, 29 octobre 2012, Commune d'Aix-en-Provence, req. n°347259.

Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation. Des dispositions réglementaires doivent définir les modalités selon lesquelles un entretien annuel pourra être réalisé sans appréciation de la valeur professionnelle.

☞ *En effet, les dispositions de l'article 23 bis n'entreront en vigueur qu'à la date de publication d'un décret d'application. Ce dernier précisera également les conditions dans lesquelles les agents concernés conservent, le cas échéant, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire.*

Par ailleurs, les possibilités d'évolution de carrière des représentants syndicaux à l'extérieur de leur propre cadre d'emplois sont renforcées.

L'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 étend d'une part la possibilité de promotion interne en cours de mandat syndical aux fonctionnaires partiellement déchargés de service ou mis à la disposition d'une organisation syndicale, lorsque la quotité de temps de travail qu'ils consacrent à leur activité syndicale est au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein. Cette possibilité était déjà prévue, depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social (47), au profit des fonctionnaires qui consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical. L'interdiction de toute nomination ou promotion dite « pour ordre » ne fait donc pas obstacle à la promotion interne des fonctionnaires soumis aux II et III de l'article 23 bis de la loi de 1983.

D'autre part, une nouveauté est introduite s'agissant de l'accès au troisième concours. Il est rappelé que ce type de concours est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée par les statuts particuliers, d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. L'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 précise que la durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. La loi du 20 avril 2016 introduit une dérogation à cette règle puisque dorénavant les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pourront être prises en compte pour l'accès au troisième concours. Sont ici concernés l'ensemble des agents qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficient d'une décharge d'activité de services ou sont mis à la disposition d'une organisation syndicale.

(47) Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

On précisera également que l'article 23 bis V de la loi du 13 juillet 1983 reprend le principe selon lequel les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle (48). Ces acquis peuvent notamment être pris en compte dans le cadre de la sélection des fonctionnaires en vue de la promotion interne au choix, après avis de la commission administrative paritaire, ou pour l'inscription au choix à un tableau d'avancement de grade (49).

Les autres dispositions diverses

Le régime indemnitaire

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 est sensiblement modifié pour prendre en compte l'abrogation au 1^{er} janvier 2016 de la prime de fonctions et de résultats (PFR) et permettre la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la fonction publique territoriale (50).

Le RIFSEEP peut être mis en œuvre dans la FPT en vertu du principe de parité

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a en effet institué pour la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire composé de deux parts :

- une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- un complément indemnitaire annuel, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Une circulaire du 5 décembre 2014 (51) précise que ce nouveau dispositif a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence pour l'Etat et rappelle le principe d'une adhésion généralisée, à l'horizon 2017, de ses différents corps de fonctionnaires. En effet, ce régime indemnitaire ne sera pas réservé aux corps de la filière administrative, contrairement à la PFR. Toutefois, des exceptions seront prévues par un arrêté du ministre chargé de la fonction

(48) Ce principe était auparavant prévu par l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983, abrogé par la loi du 20 avril 2016.

(49) Articles 39 et 79 de la loi du 26 janvier 1984.

(50) Concernant ce nouveau régime indemnitaire, consulter les numéros des *IAJ* de juin 2014, juillet 2015 et février 2016.

(51) Circulaire du 5 décembre 2014 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

publique et du ministre chargé du budget, non paru à ce jour, énumérant les corps ou emplois exclus du dispositif. En outre, l'entrée en vigueur du dispositif est échelonnée puisqu'elle nécessite la parution d'arrêtés identifiant, pour chaque ministère, les corps et emplois concernés.

En vertu du principe de parité, ce nouveau régime indemnitaire peut être transposé à un cadre d'emplois de la FPT dès lors que son corps de référence en bénéficie. C'est le cas par exemple des administrateurs et des attachés territoriaux. La délibération de la collectivité ou de l'établissement procédant à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice de ses agents devra cependant prendre en compte la nouvelle rédaction de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Celui-ci continue de définir le principe de parité comme l'obligation, pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de fixer les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Désormais, cet article dispose en outre que ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant « *détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

Il convient de relever tout d'abord que la nouvelle rédaction de l'article 88 précité vise l'ensemble des régimes indemnitaires liés aux « *conditions d'exercice des fonctions et à l'engagement professionnel* » des agents, et pas seulement le RIFSEEP. Cette définition pourrait ainsi correspondre à des primes et indemnités telles que par exemple l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats qui peut être versée aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique et qui est servie en deux parts(52).

Ensuite, lorsque le corps de référence de l'Etat bénéficie d'une indemnité servie en deux parts, le respect du principe de parité est apprécié au regard du plafond global fixé pour cette indemnité, c'est-à-dire le montant total maximal des deux parts cumulées. L'organe délibérant peut en revanche déterminer librement les plafonds applicables à chacune des deux parts.

Concernant le RIFSEEP, on notera toutefois que la circulaire du 5 décembre 2014 précitée précise que le montant maximal du complément indemnitaire annuel ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime

indemnitaire total, et indique même que le versement de ce complément indemnitaire est facultatif.

On relèvera enfin que dans sa rédaction antérieure, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait que la PFR devait être mise en place dans la collectivité ou l'établissement lors de la première modification du régime indemnitaire suivant l'entrée en vigueur de cette prime pour le grade de l'Etat équivalent. La nouvelle rédaction ne reprend pas cette obligation. Pour autant, il est rappelé que la modification de l'article 88 doit permettre d'harmoniser les régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale avec ceux de la fonction publique de l'Etat, pour laquelle le RIFSEEP doit être généralisé, selon l'amendement à l'origine des nouvelles dispositions(53).

Par ailleurs, concernant la prime d'intéressement prévue par l'article 88 précité, la notion de « *performance collective* » est remplacée par celle de « *résultats collectifs* ». Après avis du comité technique, l'organe délibérant peut en effet décider d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat(54).

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, relatif à la rémunération des fonctionnaires, est modifié dans le même sens : il prévoit dorénavant que les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. Le gouvernement a estimé que la notion de résultats collectifs était plus adaptée à l'esprit et à l'organisation du service public.

Les organes de gestion et de formation de la FPT

La loi du 20 avril 2016 procède également à un élargissement des missions des centres départementaux de gestion (CDG) et du CNFPT.

• Les centres de gestion

Le rôle des centres de gestion est à nouveau renforcé, notamment avec le développement la mutualisation.

La coopération à un niveau régional ou interrégional des centres de gestion, qui ne concernait jusqu'à présent que les missions relatives aux cadres d'emplois de catégorie A,

(52) Décret n°2012-933 du 1^{er} août 2012 relatif à l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.

(53) Amendement n°CL229 du 30 septembre 2015 présenté à la Commission des lois de l'Assemblée nationale.

(54) Voir le décret n°2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

est ainsi étendue à ceux relevant de la catégorie B. En outre, l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 modifié prévoit dorénavant parmi les missions gérées en commun à un niveau au moins régional la gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

S'agissant des missions obligatoires prévues par l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion se voient confier à ce titre le secrétariat des commissions consultatives paritaires pour leurs collectivités et établissements affiliés. On rappellera également que le champ de compétence de ces instances est élargi par la loi du 20 avril 2016 (voir les précisions apportées plus haut).

L'assistance juridique statutaire assurée par les centres de gestion comprendra de plus à l'avenir la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (55). On notera concernant cette dernière mission des CDG, qu'elle bénéficiera en outre aux collectivités et établissements non affiliés qui adhèrent au bloc dit « *insécable* » de missions, en vertu du IV de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984. Une collectivité ou un établissement non affilié peut en effet, par délibération, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° de l'article 23, sans pouvoir choisir entre elles.

Les missions facultatives des centres de gestion définies par l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 sont également complétées. Ils peuvent désormais assurer « *toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements* ».

Le seuil d'affiliation dérogatoire prévu par l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 est abrogé. Dans le cadre des communautés de communes à taxe professionnelle unique, la commune d'origine des agents transférés bénéficiait jusqu'à présent de l'abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300 fonctionnaires.

On rappellera également les autres dispositions de la loi du 20 avril 2016 impactant les centres de gestion, précédemment évoquées dans ce dossier :

- la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre le centre de gestion et une ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés, prévue par l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- l'obligation de suivi des candidats inscrits sur les listes d'aptitude des concours qu'ils ont organisés, en application de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires au-delà des deux premières années de prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, dans les conditions fixées par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

• Le CNFPT

Le Centre national de la fonction publique territoriale se voit confier de nouvelles missions en matière d'apprentissage et de préparation aux concours.

L'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit ainsi que le CNFPT assure le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans les collectivités et les établissements, ainsi que la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités et les établissements. Les modalités de mise en œuvre de ces actions seront définies dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et le CNFPT.

Ce dernier contribuera de plus aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités et établissements. Cette contribution sera fixée par voie de convention conclue entre le CNFPT, l'autorité territoriale, le centre de formation d'apprentis concerné et la région. Elle sera versée aux centres de formation d'apprentis concernés.

Le CNFPT est également chargé de la mise en œuvre de dispositifs de préparation aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A mentionnés aux 1° et 3° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 (concours externe et troisième concours), destinés à permettre la diversification des recrutements et à assurer l'égalité des chances entre les candidats. ■

(55) Pour plus de précisions sur ce point, se reporter à la 1^{re} partie du dossier consacré à la loi du 20 avril 2016 publiée dans le numéro des *IAJ* de juin 2016.

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



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial

Rédigé par des experts*, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

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

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

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

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 10 €

Information de l'administration sur les poursuites pénales : les nouvelles obligations du ministère public

La loi n° 2016-457 du 14 avril 2016 et le décret n° 2016-612 du 18 mai 2016, pris pour son application, fixent un régime de transmission d'informations nominatives à caractère pénal, dans certains cas obligatoire, entre le parquet et l'administration.

Antérieurement à la loi n° 2016-457 du 14 avril 2016 ⁽¹⁾, aucune disposition de nature législative n'organisait les modalités de transmission d'informations entre le ministère public et l'autorité administrative en cas de poursuites ou de condamnations pénales contre ses agents.

À l'issue de la procédure, l'administration pouvait seulement, et c'est toujours le cas, se voir accorder sur demande une copie des décisions pénales définitives (arrêts, jugements et ordonnances) eu égard au caractère public des décisions de justice. En revanche, conformément à l'article R. 156 du code de procédure pénale (CPP), la copie des pièces de procédures, « *notamment (...) les pièces d'une enquête terminée par une décision de classement sans suite* », ne pouvait être délivrée qu'avec l'autorisation du procureur de la République.

Une circulaire du ministère de la justice du 11 mars 2015 ⁽²⁾ avait d'ailleurs rappelé le cadre juridique relatif à la communication d'informations et de copies de pièces en distinguant selon que la demande intervenait pendant les poursuites pénales ou à l'issue de celles-ci.

Durant les poursuites pénales, une demande de l'employeur public tendant à la communication d'informations relatives à l'état des poursuites contre ses agents se heurtait au principe du secret de l'instruction et à la présomption d'innocence. Le ministère de la justice estimait toutefois que le parquet pouvait, sur le fondement de l'article 11 du CPP qui encadre la communication des parquets avec les médias, transmettre à une administration ou un organisme public, à sa demande, des informations portant sur des « *éléments objectifs tirés de la procédure ne comportant aucune appréciation sur le bien-fondé des charges retenues* ».

(1) Loi n° 2016-457 du 14 avril 2016 relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs.

(2) Circulaire du 11 mars 2015 du ministère de la justice relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou de copies de pièces issues de procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics.

contre les personnes mises en cause ». L'opportunité de la communication était soumise à l'appréciation du procureur de la République au regard des circonstances de chaque espèce, de l'existence d'un lien direct ou indirect entre l'infraction reprochée à l'agent et l'exercice de ses fonctions.

Tirant les conséquences d'un certain nombre d'antécédents judiciaires mettant en cause notamment des agents de l'Éducation nationale, la loi du 14 avril 2016 introduit, dans le droit positif, un régime d'information de l'autorité administrative par le ministère public pendant les poursuites pénales.

À cette fin, elle insère notamment deux nouveaux articles dans le code de procédure pénale qui prévoient respectivement :

- un dispositif général d'information facultative de l'administration par le parquet applicable à toutes les personnes mises en cause pour des crimes et délits (article 11-2 du CPP),
- un dispositif particulier d'information applicable aux personnes exerçant une activité ou une profession en contact avec les mineurs, et mises en cause pour certaines infractions limitativement énumérées, obligeant dans ce cas le parquet à communiquer les informations à l'administration (article 706-47-4 du CPP).

Un décret n°2016-612 du 18 mai 2016, publié au *Journal officiel* du 19 mai 2016, est venu définir les modalités de mise en œuvre de ces principes.

On indiquera en outre que la loi introduit à l'article 138 (12° bis) du CPP une interdiction d'exercice pouvant être prononcée par le juge dans le cadre du contrôle judiciaire : l'interdiction d'exercer une activité impliquant un contact habituel avec des mineurs lorsqu'il est à redouter qu'une infraction nouvelle soit commise.

La transmission facultative d'informations par le parquet

La transmission d'informations nominatives à caractère pénal doit respecter le principe du secret de l'instruction et celui de la présomption d'innocence.

Selon le nouvel article 11-2 du CPP, le procureur de la République peut informer l'administration des décisions pénales rendues contre une personne qu'elle emploie, même à titre bénévole, lorsqu'elles concernent un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement. L'information peut aussi être délivrée aux personnes publiques, aux personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public ou aux ordres professionnels pour les décisions prises à l'égard d'une personne dont l'activité professionnelle ou sociale est placée sous leur contrôle ou leur autorité.

Les décisions pouvant faire l'objet d'une transmission sont les suivantes :

- la condamnation, même non définitive, pour un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement,
- la saisine d'une juridiction de jugement pour un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement,
- la mise en examen pour un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement.

L'information facultative constitue le régime de droit commun

L'opportunité de la transmission d'informations est laissée à l'appréciation du ministère public. La loi précise que celui-ci ne peut procéder à cette information que s'il estime, en raison de la nature des faits ou des circonstances de leur commission, la transmission nécessaire pour mettre fin ou prévenir un trouble à l'ordre public ou pour assurer la sécurité des personnes et des biens.

Les condamnations dont la mention au bulletin n°2 du casier judiciaire a été exclue n'entrent pas dans le champ des décisions communicables à l'initiative du ministère public, sous réserve du cas particulier évoqué plus loin.

La transmission obligatoire d'informations par le parquet

Le dispositif spécifique prévu par le nouvel article 706-47-4 du CPP vise à assurer une plus grande protection des mineurs contre les atteintes à leur sécurité. Il oblige le procureur de la République à informer l'administration, pour certaines infractions limitativement énumérées, des condamnations, mêmes non définitives, prononcées à l'encontre de personnes exerçant une activité en contact habituel avec des mineurs.

L'information de l'administration est obligatoire pour certaines infractions déterminées

En vertu de cet article, par dérogation à l'article 11-2 du CPP, le ministère public doit informer « *par écrit l'administration d'une condamnation, même non définitive, (...), prononcée à l'encontre d'une personne dont il a été établi au cours de l'enquête ou de l'instruction qu'elle exerce une activité professionnelle ou sociale impliquant un contact habituel avec des mineurs et dont l'exercice est contrôlé, directement ou indirectement, par l'administration* ».

Seules les condamnations pour les infractions énumérées par le paragraphe 2 de l'article 706-47-4 donnent lieu à information obligatoire (voir encadré page suivante).

La transmission d'informations est également obligatoire lorsque la personne concernée est placée sous contrôle judiciaire assorti d'une interdiction d'exercer toute activité impliquant un contact habituel avec des mineurs prévue par l'article 138 (12° bis) du CPP précité.

Infractions donnant lieu à information obligatoire

(art. 706-47-4 paragraphe II du code de procédure pénale)

• Les crimes et délits mentionnés à l'article 706-47 du CPP :

meurtre ou assassinat commis sur un mineur, précédé ou accompagné d'un viol, de tortures ou d'actes de barbarie, ou commis en état de récidive légale
(code pénal, art. 221-1 à 221-4)

actes de tortures ou de barbarie
(code pénal, art. 222-1 à 222-6)

viols
(code pénal, art. 222-23 à 222-26)

agressions sexuelles
(code pénal, art. 222-27 à 222-31-1)

traite des êtres humains à l'égard d'un mineur
(code pénal, art. 225-4-1 à 225-4-4)

proxénétisme à l'égard d'un mineur ou recours à la prostitution d'un mineur
(code pénal, art. 225-7 1°, 225-7-1, 225-12-1 et 225-12-2)

corruption de mineur
(code pénal, art. 227-22)

proposition sexuelle faite par un majeur à un mineur de moins de 15 ans
(code pénal, art. 227-22-1)

pédopornographie
(code pénal, art. 227-23 et 227-24)

incitation d'un mineur à se soumettre à une mutilation sexuelle ou à commettre cette mutilation
(code pénal, art. 227-4-1)

atteintes sexuelles sur mineur
(code pénal, art. 227-25 à 227-27)

• Les crimes liés aux atteintes volontaires à la vie de la personne et aux violences (code pénal, art. 221-1 à 221-5, 222-7, 222-8, 222-10 et 222-14) et lorsqu'ils sont commis sur un mineur de 15 ans, les délits prévus aux articles 222-11, 222-12 et 222-14 du code pénal

• Les délits liés au harcèlement sexuel (code pénal, art. 222-33)

• Les délits de cession de stupéfiants à un mineur (code pénal, art. 222-39), de provocation d'un mineur à la consommation ou au trafic de stupéfiants, à la consommation excessive d'alcool ou à la commission d'un crime ou un délit (code pénal, art. 227-18 à 227-21), ainsi que le délit de provocation à commettre des infractions sexuelles contre les mineurs (code pénal, art. 227-28-3)

• Les crimes et délits liés à des actes de terrorisme (code pénal, art. 421-1 à 421-6)

Les garanties encadrant les dispositifs de transmission

Que la transmission intervienne à titre facultatif ou obligatoire, elle doit s'opérer dans le respect des garanties visant à préserver les droits de la personne concernée prévues par l'article 11-2 (paragraphe II à IV) du CPP.

Dans tous les cas, le ministère public doit aviser sans délai l'intéressé de la transmission à l'administration des informations à caractère pénal le concernant. De même, il doit notifier sans délai à l'autorité destinataire l'issue d'une procédure et informer la personne concernée de cette notification.

Par ailleurs, lorsqu'à la suite d'une première information à l'initiative du ministère public, une condamnation pénale est prononcée assortie d'une exclusion de mention au bulletin n° 2 du casier judiciaire, le ministère public doit notifier sans délai l'issue de la procédure à l'administration. Cette information devra expressément mentionner que la condamnation ne sera pas inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire. La personne concernée doit être informée de cette notification.

L'information délivrée est confidentielle. Il en découle notamment que l'administration ne peut communiquer les éléments d'information dont elle a été destinataire qu'aux personnes compétentes pour prendre les mesures de cessation ou de suspension d'exercice de l'activité professionnelle ou sociale de la personne concernée.

Sauf si l'information porte sur une condamnation prononcée publiquement, toute personne qui en est destinataire ou en ayant eu connaissance est tenue au secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par l'article 226-13 du code pénal.

Hormis le cas où une décision prononçant une sanction a été légalement fondée sur les informations transmises par le parquet, lorsque la procédure pénale s'est terminée par un non-lieu, une relaxe ou un acquittement, l'administration est tenue de retirer l'information du dossier relatif à l'activité de la personne concernée.

Les modalités de transmission communes aux deux dispositifs

Aux termes des dispositions combinées des articles D. 1^{er} 13 et D. 47-9-1 (paragraphe I) du CPP, introduits par le décret n°2016-612 du 18 mai 2016, l'information est donnée par le procureur de la République (3) sous la forme d'un

(3) En cas de mise en examen décidée par la chambre de l'instruction ou de condamnation prononcée par la Cour d'appel, l'information est délivrée par le procureur général ou, sur instruction de ce dernier, par le procureur de la République.

document écrit, transmis le cas échéant par un moyen de communication électronique, contenant :

- l'identité et l'adresse de la personne,
- la nature de la décision judiciaire la concernant,
- la qualification juridique détaillée des faits reprochés, leur date et lieu de commission, et leur description sommaire,
- la nature et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou sociale ayant justifié la transmission de l'information à l'administration ou à l'autorité compétente,
- le nom de l'employeur.

Lorsque l'information porte sur une condamnation, même non définitive, la transmission doit comporter soit une copie de la décision, soit un avis de condamnation assorti du dispositif de la décision. Le document doit préciser si la décision est définitive, ou lorsque le délai de recours n'est pas expiré, si un recours a été exercé. Si l'administration le demande, la transmission d'une copie de la décision de condamnation est de droit.

Le document doit également faire mention du caractère confidentiel des informations communiquées et indiquer qu'elles sont couvertes par le secret professionnel (en application de l'article 11-2 du CPP 3^e et 4^e alinéa du paragraphe II).

En cas de condamnation, même non définitive, de saisine d'une juridiction par le parquet ou de mise en examen, le ministère public peut également communiquer, d'office ou sur demande de l'administration, tout ou partie des pièces de la procédure utiles pour permettre à l'autorité compétente de prendre les décisions appropriées.

L'article D. 47-9-1 (paragraphe II) du même code détermine, sous la forme d'un tableau, les professions et activités exercées par les personnes entrant dans le champ d'application de l'article 706-47-4 ainsi que les administrations destinataires de l'information. Les cas intéressant les employeurs locaux sont reproduits dans le tableau ci-après.

Ce même article précise que dans le cas où une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) employant une personne exerçant une activité dans une école, un établissement d'enseignement du second degré relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ou un service de l'éducation nationale, prend à l'encontre de cette personne une décision de suspension de fonctions à titre conservatoire ou une mesure disciplinaire après avoir été informée en application de l'article 706-47-4 précité, elle doit informer le recteur ou le vice-recteur de sa décision.

Ce nouveau dispositif devrait permettre à l'employeur local de disposer des informations nécessaires pour garantir la sécurité des mineurs et prendre le cas échéant, la décision de suspendre un agent de ses fonctions et d'engager à son encontre des poursuites disciplinaires. À cet égard, il convient de rappeler que le régime de la suspension des fonctionnaires vient d'être réaménagé par la loi du 20 avril 2016 dont les dispositions ont été commentées dans le numéro des *IAJ* du mois de juin 2016.

PROFESSIONS ET ACTIVITÉS CONCERNÉES PAR L'INFORMATION OBLIGATOIRE (extraits)
(art. D. 47-9-1 paragraphe II du code de procédure pénale)

PROFESSIONS ou ACTIVITÉS concernées	ADMINISTRATIONS devant être informées
– Personnes exerçant une activité dans une école publique ou privée, un établissement d'enseignement du second degré public ou privé, un établissement d'enseignement supérieur public ou privé relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ou un service de l'éducation nationale	– Recteur ou vice-recteur ou – l'autorité territoriale concernée, s'il s'agit d'une personne employée par une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale.
– Personnes exerçant une activité dans un établissement d'enseignement du second degré public ou privé ou un établissement d'enseignement supérieur public ou privé, relevant du ministère de l'agriculture, ou dans un service du ministère de l'agriculture en charge de la politique publique d'enseignement agricole	– Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (secrétariat général-service des ressources humaines) ou – l'autorité territoriale concernée, s'il s'agit d'une personne employée par une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale.

(suite du tableau page 26)

PROFESSIONS ou ACTIVITÉS concernées	ADMINISTRATIONS devant être informées
<p>(suite de la page 25)</p> <p>– Personnes exerçant une activité dans un établissement d'enseignement public du second degré ou un établissement d'enseignement supérieur, relevant du ministère chargé de la mer</p>	<p>– Directeur interrégional de la mer ou – l'autorité territoriale concernée, s'il s'agit d'une personne employée par une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale.</p>
<p>– Personnes exploitant un établissement d'activités physiques et sportives (art. L. 322-1 du code du sport)</p> <p>– Personnes exerçant, à titre rémunéré ou bénévole, les fonctions d'éducateur sportif (art. L. 212-1 du code du sport)</p> <p>– Personnes exerçant une activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans les accueils collectifs éducatifs (art. L. 227-4 du code de l'action sociale et des familles) - dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux prévus par les 8°, 10°, 11°, 12°, 13°, 15 du I et le III de l'article L. 312-1 du même code lorsque ces établissements ou services accueillent des mineurs <p>– Personnes exploitant un établissement d'activités physiques et sportives</p>	<p>– Préfet de département (direction départementale chargée de la cohésion sociale) et – l'autorité territoriale concernée, s'il s'agit d'une personne employée par une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale.</p>
<p>– Personnes exerçant une activité dans les établissements ou services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettant en œuvre les mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire en application de l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante, - mettant en œuvre les mesures d'assistance éducative ordonnées par l'autorité judiciaire en application de ou des articles 375 à 375-8 du code civil, - mettant en œuvre les mesures d'investigation préalables aux mesures éducatives précédemment mentionnées. - prenant en charge habituellement, y compris au titre de la prévention, des mineurs relevant des articles L. 221-1, L. 222-3 et L. 222-5 du code de l'action sociale et des familles ; - prenant en charge des mineurs conformément au 16° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. 	<p>– Président du conseil départemental ou – le directeur interrégional de la protection judiciaire de la jeunesse s'il s'agit d'établissements ou de personnes dépendant de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse.</p>
<p>– Personnes exerçant l'activité d'assistant maternel, ou d'assistant familial, et les personnes majeures vivant à leurs domiciles</p> <p>– Personnes exerçant une activité dans les établissements accueillant des enfants de moins de six ans mentionnés à l'article R. 2324-17 du code de la santé publique</p>	<p>– Président du conseil départemental</p>
<p>– Personnes exerçant une activité dans une structure culturelle (institutions ou associations culturelles) ou exerçant une activité d'encadrement d'activité d'éducation artistique et culturelle lorsque cette activité concerne ou est susceptible de concerner des mineurs</p>	<p>– Directeur régional des affaires culturelles et – l'autorité territoriale concernée, s'il s'agit d'une personne employée par une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale</p>
<p>– Personnes exerçant une activité dans une école ou établissement scolaire relevant des ministères chargés de la défense, de la culture, de la justice ou de la santé</p>	<p>– Ministère de rattachement (Secrétariat général) ou – l'autorité territoriale concernée, s'il s'agit d'une personne employée par une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale</p>

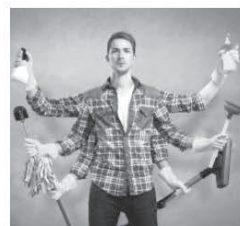
ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

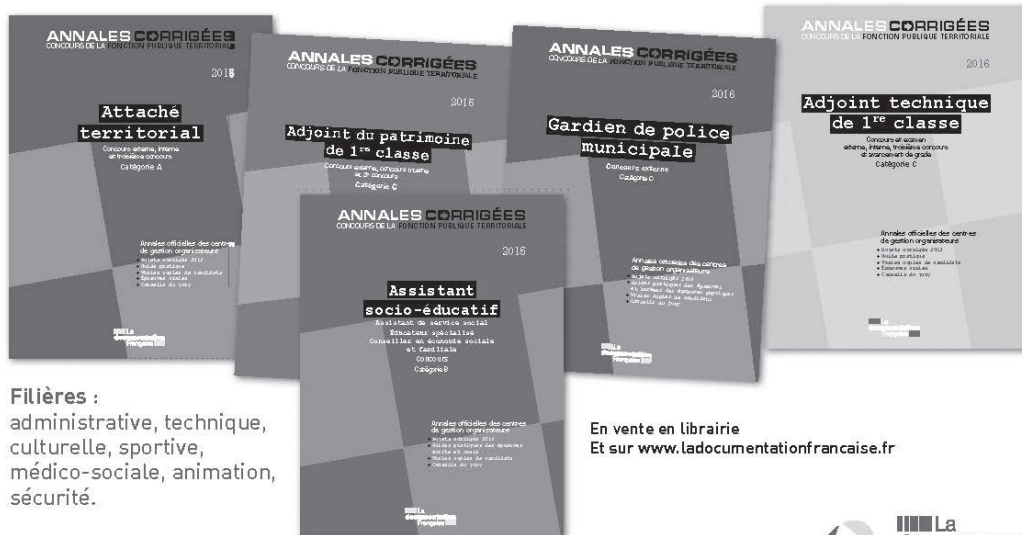
Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



Sujets corrigés
Guides pratiques
des épreuves écrites
et orales
Vraies copies
de candidats
Conseils du jury



Filières :
administrative, technique,
culturelle, sportive,
médico-sociale, animation,
sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Agent de police municipale Police municipale

Loi n°2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale

(NOR: JUSD1532276L)

JO, n°129, 4 juin 2016, texte n°1. - 47 p.

Le gouvernement peut autoriser, pour une durée de deux ans et à titre expérimental, l'enregistrement audiovisuel de leurs interventions par les agents de police municipale.

Budget local Rapport d'orientation

Décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire

(NOR : INTB1603561D)

JO, n°148, 26 juin 2016, texte n°21. - 4 p.

Le rapport présenté, pour les communes de plus de 10 000 habitants, par le maire, par le président du conseil départemental et par le président de la région à l'assemblée délibérante comporte, notamment, des informations relatives aux effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail et à l'évolution prévisionnelle de ces éléments. Il peut également détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines et

s'appuyer sur les informations contenues dans le rapport sur l'état de la collectivité.

Canicule Santé

Instruction n°DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2016/171 du 27 mai 2016 relative au Plan national canicule 2016

Site internet circulaire.legifrance.gouv, juin 2016. - 38 p.

Le plan canicule reprend l'historique des épisodes de canicule depuis 2003 et précise les objectifs et les axes stratégiques du plan pour 2016. Il comprend 14 fiches. La fiche 5 concerne les travailleurs et notamment la responsabilité de l'employeur.

Cessation anticipée d'activité Parent d'enfant handicapé

Décret n°2016-810 du 16 juin 2016 modifiant l'article R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite

(NOR : RDFF1612430D)

JO, n°141, 18 juin 2016, texte n°22. - 2 p.

Ce décret abroge les dispositions fixant la période durant laquelle doit être satisfaite la condition d'interruption ou de réduction d'activité, requise des fonctionnaires civils, militaires, magistrats et ouvriers des établisse-

ments industriels de l'Etat qui souhaitent bénéficier du dispositif de retraite anticipée des parents d'un enfant invalide à 80 % ou des parents de trois enfants. Il procède également à la suppression des dispositions fixant la période durant laquelle la condition d'interruption ou de réduction d'activité doit être réalisée s'agissant des enfants recueillis par l'agent. Pour bénéficier de ces dispositifs de départ anticipé en retraite, la condition d'interruption ou de réduction d'activité doit désormais être réalisée avant l'âge auquel les enfants cessent d'être à la charge de l'agent au sens du code de la sécurité sociale.

CSFPT

Région

Arrêté du 6 juin 2016 fixant la liste des membres titulaires et suppléants représentant des régions au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1615916A)

JO, n°140, 17 juin 2016, texte n° 54. - 1 p.

Cet arrêté fixe la liste des membres titulaires et suppléants représentant les régions au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Discrimination

Précarité

Loi n°2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale

(NOR : AFSX1514889L)

JO, n°147, 25 juin 2016, texte n°1. - 2 p.

La vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue est ajoutée aux motifs de discrimination figurant à l'article L. 225-1 du code pénal.

Fonction publique

Régime indemnitaire

Prime

Note d'information du 10 juin 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « Transfert primes / points » (TTP) pour les personnels civils

Site internet de la DGAFP. - 9 p.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du mécanisme « Transfert primes/points » pour les personnels civils.

Fonction publique de l'État

Infirmier

Catégorie B

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

(NOR: RDFF1613062A)

JO, n°134, 10 juin 2016, texte n°31. - 2 p.

Les plafonds annuels et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise versée aux infirmiers de catégorie B de la fonction publique de l'Etat sont fixés en fonction de deux groupes de fonction. Les montants maximaux annuels du complément indemnitaire sont également fixés.

L'annexe précisant la liste des corps d'infirmiers ne figure pas dans l'arrêté.

Fonction publique de l'État

Infirmier

Catégorie A

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

NOR: RDFF1613061A

JO, n°134, 10 juin 2016, texte n°30. - 2 p.

Les plafonds annuels et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise versée aux infirmiers de catégorie A de la fonction publique de l'Etat sont fixés en fonction de deux groupes de fonction. Les montants maximaux annuels du complément indemnitaire sont également fixés.

L'annexe précisant la liste des corps d'infirmiers ne figure pas dans l'arrêté.

Fonction publique territoriale Grille indiciaire Classement

Décret n°2016-717 du 30 mai 2016 relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

J.O., n°126, 1^{er} juin 2016, texte n°23, 2 p.

Pour la période de 2016 à 2019, les fonctionnaires territoriaux accédant à un nouveau cadre d'emplois, dont les règles de classement font référence à l'indice détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, sont classés en tenant compte des dispositions en vigueur au 31 décembre 2015. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux fonctionnaires classés en application d'un tableau de correspondance d'échelons ou lors d'un détachement ou d'une intégration directe.

Voir aussi les IAJ, n°6 de juin 2016, p. 42

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique Travailleur handicapé

Décret n°2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

(NOR : RDFF1600191D)

JO, n°136, 12 juin 2016, texte n°31. - 4 p.

Les dépenses relatives à l'accessibilité des locaux professionnels ainsi qu'à l'accessibilité numérique sont ajoutées à la liste des dépenses qui peuvent être financées par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les agents handicapés pourront désormais saisir directement le FIPHFP afin d'obtenir le financement de certaines actions.

La composition et les modalités de fonctionnement du FIPHFP sont également modifiées par ce décret.

GIPA

Décret n°2016-845 du 27 juin 2016 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 : RDFF1610089D)

JO, n°149, 28 juin 2016, texte n°34. - 2 p.

Pour la mise en œuvre de la GIPA en 2016, la période de référence est fixée du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015.

Arrêté du 27 juin 2016 fixant au titre de l'année 2016 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

(NOR : RDFF1614467A)

JO, n°149, 28 juin 2016, texte n°35. - 1 p.

Pour la période de référence allant du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015 le taux de l'inflation est fixé à 3,08 % et la valeur moyenne du point à 55,5635 euros.

Impôt sur le revenu Ticket-restaurant Frais professionnels

Décret n°2016-775 du 10 juin 2016 portant incorporation au code général des impôts de divers textes modifiant et complétant certaines dispositions de ce code

(NOR : FCPE1607428D)

JO, n°136, 12 juin 2016. - 15 p.

Le code général des impôts est modifié. L'article 81 prévoit que le complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant est exonéré d'impôt dans la limite de 5,37 euros par titre.

L'article 83, précise, quant à lui, que la déduction à effectuer des frais professionnels est limitée à 12 170 euros pour l'imposition sur le revenu de l'année 2015.

Maladie contagieuse Déclaration obligatoire Médecin Laboratoire d'analyses médicales

Décret n°2016-745 du 2 juin 2016 complétant la liste des maladies faisant l'objet d'une transmission obligatoire de données individuelles à l'autorité sanitaire

(NOR : AFSP1612339D)

J.O., n°130, 5 juin 2016, texte n°24. - 2 p.

Le virus Zika et la schistosomiase ou bilharziose urogénitale autochtone sont ajoutés à la liste des maladies dont la déclaration par les médecins et les responsables des laboratoires de biologie médicale publics et privés est obligatoire.

Masseur kinésithérapeute Technicien paramédical Conseil de l'ordre

Décret n°2016-746 du 2 juin 2016 relatif à l'établissement des listes nominatives de masseurs-kinésithérapeutes salariés en vue de leur inscription au tableau de l'ordre

(NOR : AFSH1612645D)

J.O., n°130, 5 juin 2016, texte n°25. - 2 p.

Les structures publiques ou privées employant des masseurs-kinésithérapeutes transmettent au conseil départemental de l'ordre des informations dont la liste est définie. Les professionnels concernés sont informés de cette transmission.

Des dispositions sont prévues pour les masseurs-kinésithérapeutes déjà en exercice.

Réserviste

Instruction n°300272/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 9 avril 2016 relative à la réserve opérationnelle de l'armée de terre

(NOR : DEFT1650613J)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, juin 2016. - 28 p.

Cette instruction rappelle plusieurs points : les durées de préavis que doit respecter le réserviste vis-à-vis de son employeur, les modalités de l'engagement pour les agents publics qui sont précisées dans la circulaire du 2 août 2005 et le maintien du régime de sécurité sociale dont relève le réserviste pour son activité principale.

Sage-femme IVG Vaccination

Décret n°2016-743 du 2 juin 2016 relatif aux compétences des sages-femmes en matière d'interruption volontaire de grossesse par voie médicamenteuse et en matière de vaccination

(NOR : AFSP1608429D)

J.O., n°130, 5 juin 2016, texte n°22. - 4 p.

Les articles du code de la santé publique fixant les conditions de pratique des interruptions volontaires de grossesse par voie médicamenteuse sont modifiés afin de permettre cette pratique par les sages-femmes.

Il est inséré au chapitre Ier du titre V du livre I^{er} de la quatrième partie du code de la santé publique, une section 7 relative à la participation des sages-femmes à la politique vaccinale.

Par ailleurs, une sage-femme peut prescrire un arrêt de travail dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse.

Syndicat Mise à disposition

Arrêté du 31 mai 2016 relatif au remboursement des mises à disposition non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(NOR : INTB1608110A)

J.O., n°130, 5 juin 2016, texte n°32. - 1 p.

La somme attribuée aux organisations syndicales au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées en 2015 est déterminée.

La liste des organisations syndicales concernées ainsi que le calcul des sommes attribuées sont publiés en annexe. ■

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.

Agent contractuel Agent non titulaire Ircantec Retraite

Question écrite n°20737 du 24 mars 2016 relative à l'affiliation à l'IRCANTEC des agents contractuels de droit public recrutés à compter du 1^{er} janvier 2017

J.O. Sénat, 16 juin 2016. - p. 2700

Le Conseil d'État, par son avis du 21 février 2013, a clarifié les règles d'affiliation des agents publics de l'État en précisant que la nature du contrat de travail était le critère essentiel pour déterminer le régime d'affiliation à l'IRCANTEC. Le législateur a tiré les conséquences de cet avis par la rédaction, notamment, de l'article 51 de la loi n°2014-40. Le Gouvernement et le législateur ont pris soin de cristalliser les affiliations antérieures au 1^{er} janvier 2017 pour préserver les situations individuelles acquises. Seuls les personnels recrutés à compter du 1^{er} janvier 2017 seront concernés par les nouvelles règles d'affiliation.

Agent spécialisé des écoles maternelles CHSCT Condition de travail

Question écrite n°86373 du 4 août 2015 relative à la détermination du temps de présence et de disponibilité des ATSEM auprès des enseignants

J.O. Assemblée nationale, n°21, 24 mai 2016. - p. 4529

Les ATSEM sont régis par la même durée du temps de travail que celle des autres fonctionnaires territoriaux. La collectivité définit, par voie de délibération du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail des ATSEM. Il n'est pas prévu un temps de présence obligatoire auprès des enseignants des écoles maternelles dans le code des communes. Leur présence est décidée par le directeur ou la directrice puisque l'article R 412-127 alinéa 4 du code des communes prévoit que « pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice ».

Attaché territorial Directeur territorial

Question écrite n°17715 du 3 septembre 2015 relative à la situation des directeurs de la fonction publique territoriale

J.O. Sénat, 5 mai 2016, p. 1902

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux va évoluer au 1^{er} janvier 2017. Il comportera toujours trois grades, le troisième grade étant le grade à accès fonctionnel d'attaché hors classe culminant à l'indice brut hors-échelle A. Le grade de directeur pourrait être mis en extinction.

Centre de gestion Commission administrative paritaire Décharge d'activité de service Droit syndical

Question écrite n°74602 du 24 février 2015 relative à l'impact en termes de coût pour les centres de gestion territoriaux de la décharges d'activité de service

J.O. Assemblée nationale, n°23, 7 juin 2016. - p. 5087

Le contingent d'autorisations d'absence est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent. Le contingent de décharges d'activité de service est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents. Le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents se substitue aux effectifs budgétaires comme effectif de référence pour le calcul du contingent d'autorisations d'absence et aux agents occupant un emploi à équivalent temps plein figurant au dernier compte administratif approuvé pour le calcul du contingent de décharges d'activité de service. Cette modification n'entraîne pas nécessairement une hausse : si, pour les décharges d'activité de service, les électeurs sont en nombre plus important que les emplois en équivalent temps plein, pour les autorisations d'absence, les électeurs sont en principe moins nombreux que les effectifs budgétaires.

Centre de gestion Droit syndical Mutualisation

Question écrite n°73321 du 3 février 2015 relative à la mutualisation des droits syndicaux

JO. Assemblée nationale, n°24, 14 juin 2016. - p. 5554

La mutualisation des droits syndicaux entre les collectivités ou établissements affiliés à titre volontaire ou non affiliés aux centres de gestion peut permettre d'améliorer l'utilisation de ces droits. De plus, la mise en œuvre de la réforme territoriale appelle un dialogue social renforcé. Ainsi, le I bis de l'article 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, créé par l'article 51 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit que « par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical ».

Centre de gestion Groupement d'intérêt public Informatique Mutualisation

Question écrite n°19696 du 21 janvier 2016 relative à la mutualisation des moyens des centres de gestion et création d'un groupement d'intérêt public informatique

JO. Sénat, 23 juin 2016. - p. 2796

Il n'existe aucun obstacle juridique, à la création d'un groupement d'intérêt public, afin de doter les centres de gestion de la fonction publique territoriale d'un cadre juridique plus adapté à leur initiative de mutualisation de leurs moyens informatiques. Cependant, les ministres compétents, en vertu de l'article 1^{er} du décret n°2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux groupements d'intérêt public, ne peuvent approuver la convention constitutive du groupement envisagé qu'à certaines conditions détaillées dans la réponse du ministère de la fonction publique.

Code du travail Droit du travail Prévention

Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat

Document du Sénat, n°610, 13 mai 2016. - 219 p.

La mise en œuvre de la prévention des agissements sexistes est ajoutée aux obligations de l'employeur et le CHSCT

peut proposer des actions en ce sens. Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée au cours des dix semaines qui suivent la naissance de son enfant de même que pendant les dix semaines succédant au congé de maternité ainsi qu'aux congés payés pris à son issue. Une concertation sur le contenu du compte personnel d'activité (CPA) est lancée avant le 1^{er} octobre 2016 avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés au niveau national et interprofessionnel. L'Etat autorise une expérimentation nationale d'une durée de un an portant sur l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés et les agents publics.

Avant le 1^{er} décembre 2017, le gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques. Dans un délai de un an à compter de la promulgation du présent projet de loi, le gouvernement remet au Parlement un rapport visant à renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail. Préalablement à tous travaux comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante, le maître d'ouvrage, notamment, fait procéder à la recherche de présence d'amiante et produit un document qui sera remis lors de la consultation des entreprises.

Concours administratif Avancement Recrutement Service civique

Projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté

Document de l'Assemblée nationale, n°3851, 17 juin 2016. - 136 p.

La Commission spéciale, chargée d'examiner le projet de loi lors des séances des 14, 15 et 16 juin 2016, a adopté plusieurs dispositions modifiant le statut général de la fonction publique territoriale et plus particulièrement la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les temps effectifs de service civique et de volontariat international sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'accès aux concours internes de la fonction publique ainsi que pour l'avancement. Les épreuves des concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats, quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique accompli en vertu des dispositions de l'article L. 120-1 du code du service national. La durée de validité de la liste d'aptitude est suspendue durant le service civique et la nomination en qualité d'élève du CNFPT reportée et, ce, à la demande de l'intéressé. Le gouvernement publie un rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la mise en œuvre de la diversité dans la fonction publique. Le plan de formation comprend également des actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française. Aucun fonc-

tionnaire ne doit subir d'agissement sexiste ni en subir de conséquences professionnelles. La présidence des jurys de recrutement est confiée de façon alternée à un membre de chaque sexe. Les avis de concours, d'examens professionnels et de recrutement, prévus aux articles 36, 38, 39 et 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, comprennent une mention aux garanties prévues au titre 1^{er} du statut général. Tel est aussi le cas des listes d'aptitude mentionnées à l'article 44 de la même loi. Enfin, le lundi de Pentecôte peut être converti en congé payé à la demande du salarié.

Condition d'éligibilité

Election locale

DSIS

Directeur

Question écrite n°63781 du 9 septembre 2014 relative à l'éligibilité des agents exerçant des fonctions de direction au sein des SDIS

JO Assemblée nationale, n°23, 7 juin 2016. - p. 5092

Saisi en appel, le Conseil d'Etat, a validé, par une décision du 23 janvier 2015, l'élection en tant que conseiller municipal, maire et conseiller communautaire, d'un chef de groupement territorial au sein d'un SDIS. Dès lors, il est désormais clair que l'exercice de fonctions de direction au sein d'un SDIS n'entraîne pas une inéligibilité aux mandats électifs locaux.

Corruption

Défenseur des droits

Droit d'alerte

Proposition de loi organique relative à la compétence du Défenseur des droits pour la protection des lanceurs d'alerte présentée par M. Bruno Le Roux

Document de l'Assemblée nationale, n°3770, 18 mai 2016. - 5 p.

Dans le cadre de la discussion du projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, il est proposé, comme le recommande le Conseil d'Etat, de confier la protection des lanceurs d'alerte au Défenseur des droits.

En conséquence, les articles 4 et 5 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits devront être modifiés. Le gouvernement a engagé la procédure accélérée sur cette proposition de loi.

EPCI

Délégation de signature

Question écrite n°19688 du 21 janvier 2016 relative à la délégation de signature au sein d'un EPCI

JO Sénat, 26 mai 2016. - p. 2239

La délégation de signature, qui vise essentiellement à faciliter l'organisation et le fonctionnement d'un service, est en principe personnelle. Son bénéficiaire est donc nommément désigné. Dans ces conditions, et dans la mesure où l'article L. 5211-9 du code général des collectivités territoriales ne la prévoit pas, un directeur général des services, un directeur général adjoint des services, un directeur général des services techniques, un directeur des services techniques et les responsables de services ne peuvent subdéléguer leur signature, même pour pallier un éventuel empêchement de l'un d'eux. En revanche, l'arrêté de délégation de signature peut prévoir les modalités selon lesquelles la signature peut être exercée en cas d'empêchement des signataires susmentionnés.

Fonction publique territoriale

Mise à disposition

Centre de gestion

Rémunération

Question écrite n°19578 du 14 janvier 2016 relative à l'inscription au tableau des effectifs des agents mis à disposition d'un centre de gestion

JO Sénat, 26 mai 2016. - p. 2238

L'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale précise que la mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, réputé y occuper un emploi en continuant à percevoir la rémunération correspondante mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Les agents mis à disposition sont donc comptabilisés par la collectivité ou l'établissement d'origine qui les rémunère.

NBI

Adjoint technique

Question écrite n°20525 du 10 mars 2016 relative à l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale

JO Sénat, 26 mai 2016. - p. 2232

La réponse ministérielle fait référence au décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 et plus particulièrement au point 41 de son annexe. La NBI peut être versée aux fonctionnaires qui remplissent les conditions fixées par le décret sans que les tâches effectuées nécessitent une technicité particulière. Cependant, il appartient à chaque employeur

d'apprécier le droit au versement de la NBI, conformément à la réglementation, car lui seul est en mesure d'apprécier le contexte dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

Sapeur-pompier professionnel SDIS

Heures supplémentaires

Question écrite n°82428 du 23 juin 2015 relative au décompte semestriel du temps de travail dans les services départementaux d'incendie et de secours

JO Assemblée nationale, n°18, 3 mai 2016. - p. 3829

Le plafond semestriel de 1 128 heures travaillées, prévu par l'article 3 du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 modifié, recouvre les heures supplémentaires que doivent effectuer les sapeurs-pompiers professionnels. En aucune circonstance, ce plafond ne peut être dépassé. Les services départementaux d'incendie et de secours ne sauraient donc reporter d'éventuelles heures effectuées au-delà de ce plafond sur le semestre suivant pour les prendre en considération dans le décompte de ce semestre.

Sapeur-pompier volontaire Militaire Cumul d'emplois

Question écrite n°91740 du 8 décembre 2015 relative à la compatibilité à être en même temps gendarme et sapeur-pompier volontaire

JO Assemblée nationale, n°22, 31 mai 2016. - p. 4822

Il n'existe aucune incompatibilité statutaire entre les emplois de militaire de la gendarmerie et de sapeur-pompier volontaire. L'activité de sapeur-pompier est ainsi permise aux militaires de la gendarmerie dès lors qu'elle n'interfère pas avec leur mission première qui est d'assurer l'ordre public et la sécurité. Chaque situation est examinée in concreto à la Direction générale de la gendarmerie nationale afin de pénaliser le moins possible les services publics concernés par ces demandes mais sans porter atteinte au bon fonctionnement de la gendarmerie qui se doit d'être en mesure de répondre en permanence aux missions qui lui ont été confiées, notamment en période de menaces terroristes.

Sapeur pompier volontaire Retraite

Proposition de loi visant à promouvoir l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires présentée par M. Pierre Morel-A-L'Huissier

Document de l'Assemblée nationale, n°3729, 10 mai 2016. - 10 p.

Les sapeurs-pompiers volontaires représentent 80 % des effectifs de sapeurs-pompiers et parfois 92 % dans certains services d'incendie et de secours. Pourtant le nombre d'engagés est en baisse alors que le nombre d'interventions, quant à lui, est en nette augmentation. La difficulté à concilier vie professionnelle et engagement et, par ailleurs, la charge financière pesant sur les employeurs expliquent en partie cette situation. Le ministère de l'intérieur indique qu'il faudrait recruter plus de 60 000 sapeurs-pompiers professionnels afin de compenser cette baisse, ce qui impliquerait une augmentation très importante des budgets des SDIS. Aussi, est-il proposé de rétablir l'article 9 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, permettant à l'employeur de recevoir une indemnité compensant la rémunération des heures pendant lesquelles le sapeur pompier volontaire exerce son engagement. Tout salarié, qu'il soit agent public ou salarié du secteur privé, ayant exercé une activité de sapeur pompier volontaire pendant au moins dix ans bénéficierait d'une bonification de sa cotisation retraite et de l'attribution de trimestres complémentaires. En cas de mutation, priorité serait donnée aux fonctionnaires engagés en tant que sapeurs pompiers volontaires. ■

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.

Abandon de poste Radiation des cadres Contrôle médical Congé maladie

Peut-on mettre en demeure pour abandon de poste un agent qui refuse de se soumettre à une contre-visite ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 2, février 2016. - pp. 113-118

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public ainsi que l'arrêt du 11 décembre 2015, req. n°375736, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que le fait pour un fonctionnaire en congé de maladie de se soustraire, sans justification, à une contre-visite peut justifier l'engagement d'une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste, sous réserve de l'envoi préalable d'une lettre de mise en demeure qui peut lui être notifiée alors même que le congé est en cours.

Le rapporteur public rappelle les conditions de radiation des cadres pour abandon de poste définies par la jurisprudence ainsi que des décisions antérieures relatives à cette même radiation des cadres lors du refus par l'agent de se soumettre à une contre-visite.

Accès aux documents administratifs Concours administratif

Concours administratifs et loi du 17 juillet 1978 : une transparence obscurcie ?

Semaine Juridique – Administration et collectivités territoriales, n°21, 30 mai 2016. - pp. 20-23

Sont publiés les conclusions de M. Edouard Crepey, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'Etat du 17 février 2016, CNFPT, req. n°371453. Le rapporteur public rappelle les principes d'indépendance et de souveraineté du jury d'un concours, principes consacrés par la jurisprudence et considère, suivi par le juge, que

des indications de correction communiquées au jury par le CNFPT sont des documents administratifs communicables de plein droit après la proclamation des résultats du concours. Une note commente également cette décision et les conclusions du rapporteur public.

Agent contractuel Contrat à durée indéterminée Inaptitude physique Reclassement professionnel

Conseil d'Etat, 13 juin 2016, M^{me} C., req. n°387373 relative au reclassement pour inaptitude physique d'un agent contractuel

Un agent contractuel bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement. En conséquence, lorsqu'un agent employé en CDI fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables au recrutement des agents contractuels.

Agent contractuel Insuffisance professionnelle Licenciement

Conseil d'Etat, 20 mai 2016, Communauté urbaine de Strasbourg, req. n°387105 relative au licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel directeur de la culture, intervenu après une mesure de suspension et l'abandon de poursuites disciplinaires, peut être légalement fondé sur une insuffisante compétence managériale susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service alors même que ses compétences techniques ne sont pas contestées.

Allocation chômage Licenciement Contentieux administratif

Un agent perd-il son droit aux allocations chômage au motif que la décision prononçant son licenciement a été postérieurement annulée par le juge administratif ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 2, février 2016. - pp. 109-112

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas ainsi que l'arrêt du 11 décembre 2015, M^{me} A. c/ commune de Brusque, req. n°386441 par lequel le Conseil d'Etat a jugé qu'un agent public involontairement privé d'emploi ne saurait être privé du droit au versement des allocations d'assurance chômage au seul motif que son licenciement a été postérieurement annulé par le juge administratif.

Le rapporteur public rappelle la position du juge judiciaire ainsi que des décisions antérieures rendues par la Haute juridiction sur de telles questions.

Protection fonctionnelle Responsabilité de la puissance publique Sécurité

Conseil d'Etat, 20 mai 2016, Hôpitaux civils de Colmar, req. n°387571

Une autorité administrative, qui ne met pas à disposition du personnel un équipement offrant des garanties de sécurité suffisantes peut voir sa responsabilité pour faute engagée vis-à-vis d'un agent alors même que ce dernier bénéficie de la réparation de son préjudice au titre de la protection fonctionnelle à raison des mêmes faits. ■

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.

Administrateur territorial Concours administratif Document communicable

Les concours administratifs entre secret et transparence

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°19, 30 mai 2016. - pp. 1084-1087

Accompagnant la publication de l'arrêt du 17 février 2016, Centre national de la fonction publique territoriale, req. n°371-453, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que les éléments de correction des sujets des épreuves à un concours interne d'administrateur territorial étaient communicables, une note fait le point sur les informations dont peuvent disposer les candidats à un concours de la fonction publique, en particulier celui d'administrateur. Par ailleurs cette note rappelle l'articulation faite par la Haute juridiction entre secret et transparence et soulève un certain nombre de questions quant à la réutilisation des données publiques et au droit d'auteur.

Agent public Compétence judiciaire Licenciement

Coemploi et gestion d'un service public : compétence du juge administratif

Semaine juridique-social n°22, 7 juin 2016. - pp. 51-52

Cette chronique publie et commente l'arrêt du 6 avril 2016, n°14-26.019, par lequel la Cour de cassation a jugé que le litige relatif au licenciement d'une salariée engagée par un organisme de droit privé relève du juge administratif dès lors qu'une personne publique, en l'espèce la Communauté urbaine de Bordeaux, avait la qualité de coemployeur du fait de son immixtion dans la gestion de l'entreprise.

Les personnels non statutaires travaillant pour un service public à caractère administratif sont des agents de droit public quelque soit leur emploi.

Droit syndical Référé liberté Exclusion temporaire

Le juge des référés protecteur de la liberté syndicale

Actualité juridique – Droit administratif, n°21, 13 juin 2016. - pp. 1194-1197

Cette chronique publie et commente l'ordonnance du 5 février 2016, req. n°396431, par laquelle le Conseil d'Etat a jugé que la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions d'un agent public ne justifie pas, par elle-même, l'interdiction d'accès aux locaux pour exercer ses mandats syndicaux. Statuant en référé, le juge considère en l'espèce qu'est constituée une atteinte à la liberté syndicale et que la condition d'urgence est remplie. L'auteur du commentaire remarque que le juge s'appuie sur des dispositions tirées du code du travail et qu'on aboutit ainsi à un « droit public du travail » adapté à la diversité des situations rencontrées.

Sanction disciplinaire Dignité Probité

La télé réalité passe en conseil de discipline

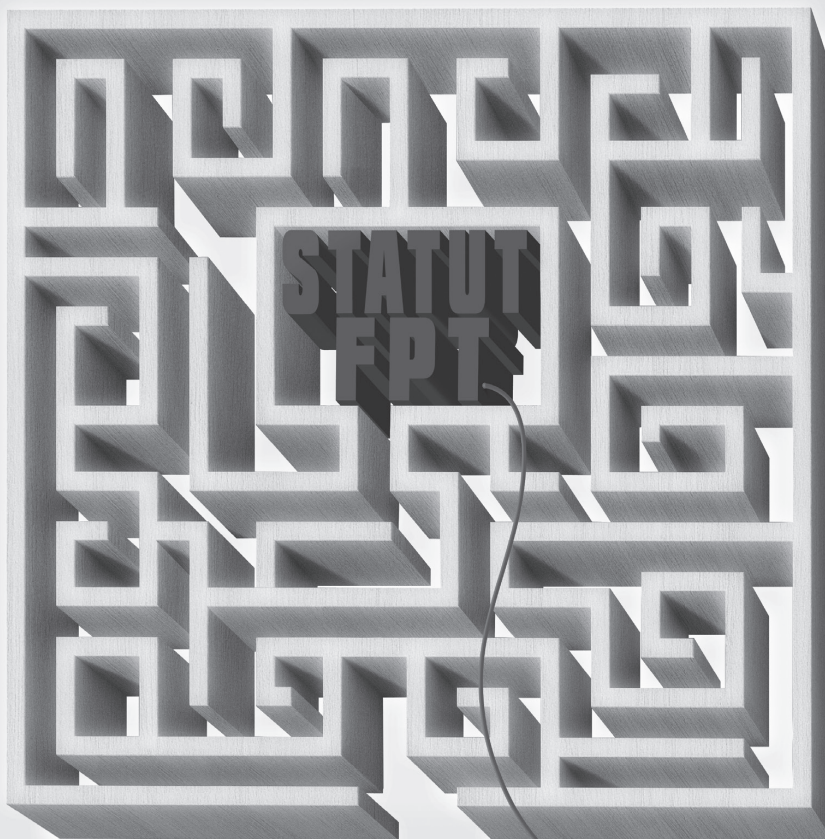
L'Actualité juridique – Droit administratif, n°20, 6 juin 2016. - pp. 1133-1137

Cette chronique publie les conclusions de M. Laurent Buisson, rapporteur public, ainsi que le jugement du tribunal administratif de Montreuil du 30 octobre 2015, req. n°1400969.

Le rapporteur public rappelle les conditions de motivation des sanctions disciplinaires définies par la jurisprudence, considère que l'absence de délégation d'une régie en cas d'absence et la mise sous clef des fonds ne saurait constituer un manquement à la probité et indique que, de jurisprudence constante, l'agent public est soumis à une obligation de dignité en dehors du service. Il considère,

suivi par le juge, que la participation de l'intéressée à une émission de télé-réalité et la prestation unique d'une danse n'ont pas porté atteinte à l'image de la commune et ne

sont pas des faits constitutifs d'une faute justifiant une sanction d'exclusion temporaire de deux ans. Seul le grief tiré d'un cumul irrégulier d'activité pourrait être retenu. ■



TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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

www.cig929394.fr

CIG petite couronne



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

Références

Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

Absentéisme Congé maladie

Regard sur les absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales

Site internet Sofaxis, juin 2016. - 7 p.

Cette étude s'appuie sur les arrêts de travail déclarés entre 2007 et 2015 par un échantillon de 366 944 agents affiliés à la CNRACL. On constate, pour l'année 2015, un taux d'absentéisme de 9,2 %, taux en croissance régulière depuis 2007. Tous les indicateurs (nombre, durée, gravité des arrêts) progressent, à l'exception des congés pour maternité. Il est à noter que la taille des collectivités influe sur les absences. L'étude réalise un focus sur la maladie ordinaire.

Achat public Corruption Droit d'alerte

Lutte contre la corruption, lanceurs d'alerte, droit domanial... « Sapin 2 », c'est aussi pour les collectivités

Localtis.info, 7 juin 2016. - 2 p.

La commission des lois de l'Assemblée nationale, examinant le projet de loi dit "Sapin 2", a enrichi le dispositif relatif aux lanceurs d'alerte en faisant du Défenseur des droits la clé de voûte du dispositif et en obligeant les collectivités territoriales à se doter de procédures de signalement.

Il est prévu de créer un répertoire numérique des représentants d'intérêts, de ratifier des ordonnances relatives aux marchés publics et d'autoriser le gouvernement à publier par ordonnance la partie législative du code de la commande publique.

Agent contractuel Droit d'alerte Protection fonctionnelle Suspension

Exclusif : ce que prévoient les projets de décrets sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires

Acteurspublics.com, 27 juin 2016. - 6 p.

Trois projets de décrets ont été examinés par le Conseil commun de la fonction publique le 27 juin 2016. Le premier fixe la liste des actes de gestion qui ne peuvent pas être pris à l'encontre des agents contractuels « lanceurs d'alerte », le deuxième les modalités de prise en charge au titre de la protection fonctionnelle des frais et honoraires d'avocats engagés par les agents publics et le troisième la publicité à donner au procès-verbal de rétablissement dans les fonctions des fonctionnaires suspendus pour motif disciplinaire et qui ont bénéficié d'un non-lieu, d'un acquittement ou d'une relaxe.

Agent contractuel Titularisation

Contractuels de la fonction publique : la prorogation du dispositif Sauvadet se précise

Localtis.info, 6 juin 2016. - 1 p.

Les projets de décrets relatifs à la prolongation du dispositif dit « Sauvadet » jusqu'en mars 2018 ont été présentés le 30 mai 2016 au comité de suivi de l'application de la loi. Pour la fonction publique territoriale, le projet de décret prévoit l'obligation de présenter un bilan des recrutements réalisés dans le cadre du dispositif et un nouveau programme de recrutement jusqu'en mars 2018. Ces textes devraient être examinés par les conseils supérieurs en juin et publiés en septembre prochain.

Allocation chômeurs âgés

Chômage

Retraite

Éclairer les choix des seniors et repenser leur indemnisation chômage pour favoriser leur taux d'emploi

Liaisons sociales, 2 juin 2016. - p. 4

Dans une note publiée le 31 mai dernier, le Conseil d'analyse économique (CAE) propose d'améliorer les dispositifs de décote et de surcote pour la retraite et de l'étendre aux « carrières longues ». L'instauration d'un régime de retraite unifié à points, d'une durée d'indemnisation du chômage des seniors fixée à 24 mois et de la suppression du maintien de l'indemnisation du chômage jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein font également partie des propositions du CAE.

Assurance chômage

Assurance-chômage : vers un échec de la négociation

Le Monde, 15 juin 2016. - p. 10

Faute d'accord sur la majoration des cotisations d'assurance-chômage pour les contrats à durée déterminée, la concertation sur la convention pourrait se solder par un échec. Le gouvernement pourrait alors élaborer de nouvelles dispositions pour le régime ou proroger la convention actuellement en vigueur. Pour les auteurs de cet article, cette dernière hypothèse semble la plus probable.

Assistant maternel

Maison d'assistant maternel

Le Sénat dresse un bilan très positif des maisons d'assistantes maternelles

Localtis.info, 15 juin 2016. - 2 p.

Un rapport, présenté au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, indique que, depuis la loi de 2010, les maisons d'assistantes maternelles se sont développées très rapidement mais avec de fortes disparités territoriales. Ce rapport recommande, notamment, une communication nationale claire pour lever les ambiguïtés juridiques existantes, un renforcement de la formation et la prise en compte des modalités d'exercice de la profession lors de la formation initiale.

Charges sociales

Cotisation de sécurité sociale

Déclaration sociale nominative

La montée en charge par étapes de la DSN se poursuit

Liaisons sociales, 1^{er} juin 2016. - p. 6

La directrice générale du GIP-MDS (Modernisation des déclarations sociales) a indiqué que la déclaration sociale nominative (DSN) serait généralisée en 2018 pour la fonction publique territoriale.

Coopération intercommunale

Décentralisation

Collectivité locale

Accompagner les fusions : nouveaux tutoriels, nouvelles rencontres en région

Site internet de l'AdCF

L'Assemblée des communautés de France (AdCF) met en ligne 15 tutoriels afin d'accompagner les projets de fusions de communautés. Les thèmes suivants sont traités, gouvernance, compétences, ressources humaines, impacts sur les syndicats.

Décentralisation

Région

Réforme territoriale

Panorama de la nouvelle administration territoriale de l'Etat

Paris : CNFPT, 2016. - 80 p.

Cet ouvrage propose un état des lieux, dans le cadre de la réforme territoriale, des nouvelles régions françaises en s'attachant à décrire comment, dans une perspective de simplification et de mise en cohérence entre les nouvelles régions et les services déconcentrés de l'Etat, ce dernier a réorganisé sa présence sur le territoire.

Déontologie

Commission

La refonte de la commission de déontologie de la fonction publique

Lettre de l'employeur territorial, n°1494, 7 juin 2016. - pp. 6-7

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques intègre la commission de déontologie dans le texte de loi sur les droits et obligations des fonctionnaires.

La commission de déontologie dispose de pouvoirs renforcés et ses avis lient l'employeur et s'imposent à l'agent.

Voir aussi Statut commenté p. 2

Déontologie Cumul d'emplois

La réécriture du principe de non-cumul d'emplois

Lettre de l'employeur territorial, n°1493, 31 mai 2016. - pp. 6-8

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 réécrit les dispositions relatives au non-cumul d'activités. Le cumul doit être déclaré et autorisé par l'employeur, à l'exception de certaines activités comme la production des œuvres de l'esprit.

Les fonctionnaires disposent d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité avec ces dispositions. Il appartient à l'employeur de veiller à ce que les agents respectent les principes déontologiques. Les modalités de désignation des référents déontologiques seront précisées par décret.

Voir aussi statut commenté p. 2

Déontologie Fonction publique Prise illégale d'intérêt

Prévenir les conflits d'intérêts des fonctionnaires

Lettre de l'employeur territorial, n°1491, 17 mai 2016. - pp. 6-8

La loi n°2016-486 du 20 avril 2016 vise à prévenir les situations de conflits d'intérêts dans la fonction publique et à protéger le lanceur d'alerte qui dénonce une telle situation. Une déclaration d'intérêts est prévue pour les agents occupant certaines fonctions.

Voir aussi Statut commenté p. 2

Déontologie Fonctionnaire Déclaration de patrimoine

Une déclaration de situation patrimoniale pour certains agents publics

Lettre de l'employeur territorial, n°1492, 24 mai 2016. - pp. 6-7

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 instaure une obligation de déclaration patrimoniale justifiée par le niveau hiérarchique ou les fonctions exercées par les agents. Cette déclaration doit être faite lors de l'entrée en fonction et lors de la cessation de ces mêmes fonctions. En l'absence de déclaration ou en cas de déclaration frauduleuse, le fonctionnaire s'expose à des sanctions pénales.

Voir aussi statut commenté p. 2

Droit Relation administration usagers

Code des relations entre le public et l'administration : disposition législatives et réglementaires/ Direction des Journaux officiels

Paris : DILA - Direction de l'information légale et administrative, Les éditions des journaux officiels, 2016. - 238 p.

Ce code, adopté sur le fondement de la loi du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, rassemble dans un document unique l'ensemble des règles générales qui découlent des lois relatives aux droits des administrés et des règles jurisprudentielles que leur codification rend enfin accessibles à un large public.

Droit d'alerte Corruption

Les députés adoptent des mesures pour protéger les lanceurs d'alerte dans le projet de loi Sapin II

Liaisons sociales, 16 juin 2016. - pp. 2-3

Le projet de loi Sapin II, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, donne une définition du lanceur d'alerte et de l'alerte qui ne pourrait pas concerner une information couverte par le secret médical, détaille les modalités de saisine de la personne de confiance désignée par l'employeur et prévoit des mesures pour protéger le lanceur d'alerte.

Projet de loi Sapin 2 : les points à retenir après le passage devant l'Assemblée

Localtis.info, 14 juin 2016. - 3 p.

300 amendements ont été adoptés par les députés lors de l'examen du projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

L'Agence française anticorruption chargée de remplacer le service central de prévention de la corruption assurera de nouvelles missions, les procédures de recueil des alertes sont précisées et concerneront l'ensemble des collectivités territoriales à l'exception des communes de moins de 10 000 habitants. Par ailleurs, il est prévu de mettre en place un mécanisme d'injonction de réintégration d'un agent public ayant lancé une alerte éthique et un répertoire des représentants d'intérêts (lobbyistes).

Droit public

Droit privé

Droit syndical

Convergence du cadre du dialogue social dans le secteur public et dans le secteur privé

Semaine Juridique –Social, n°21, 31 mai 2016. - pp. 9-14

L'auteur de cet article constate que les règles de droit privé influencent de plus en plus le droit de la fonction publique et analyse les critères de représentativité syndicale et les moyens et attributions accordés aux organisations syndicales en distinguant ce qui les rapproche ou les différencie du secteur privé.

Droit social

Travail

Emploi

Le mémo social 2016 : travail et emploi, sécurité sociale, retraite / Rousseau Diane

Paris : Wolters Kluwer, 2016. - 1626 p.

Cet ouvrage couvre l'ensemble de la réglementation, étayée par la jurisprudence la plus récente, dans le domaine du droit social. Elle prend en compte les dernières évolutions législatives, notamment, la réforme des institutions représentatives du personnel opérée par la loi « Rebsamen », les nouvelles dérogations en matière de travail dominical de la loi « Macron » et la simplification du compte pénibilité.

Emploi fonctionnel

Nomination

Nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique : mode d'emploi et sanctions financières

Semaine Juridique – Administration et collectivités territoriales, n°21, 30 mai 2016. -pp. 5-6

La circulaire n°RDF1609100C du 11 avril 2016 apporte des précisions quant aux modalités de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur des emplois supérieurs dans la fonction publique. Elle rappelle la date d'application du dispositif, les emplois concernés, les modalités d'établissement et de transmission de la déclaration annuelle qui doit être transmise par les employeurs et de calcul de la contribution due en cas de nominations manquantes.

Filière animation

Animateur

Diplôme

Animateurs territoriaux : des pistes pour revaloriser leur statut et améliorer leurs conditions de travail

ASH, 27 mai 2016, p. 11

Dans un rapport examiné le 18 mai 2016, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) recommande, pour la filière animation, de rendre obligatoire la détention de diplômes professionnels de l'animation socio-culturelle, de réduire le nombre de grades pour les adjoints d'animation, de créer un cadre d'emploi de catégorie A et de reconnaître le temps de préparation de ces diplômes comme du temps de travail.

Fiscalité locale

Budget local

Collectivités territoriales

Les collectivités locales en chiffres 2016 / Direction générale des collectivités locales

26^e édition. - DGCL, 2016. - 113 p.

L'ouvrage de la DGCL contient des données chiffrées sur les collectivités locales, leur population, leurs finances, leur fiscalité ainsi que leur personnel. Un chapitre est consacré aux élus locaux et un autre aux concours financiers de l'État.

Fonction publique

Laïcité

Le ministère de la fonction publique veut trouver des solutions « concrètes » pour faire respecter la laïcité

Acteurspublics.com, 7 juin 2016. - 2 p.

La ministre de la fonction publique a installé, le 7 juin dernier, une commission chargée de formuler des propositions en direction des agents publics et de leurs employeurs confrontés à des remises en cause du principe de laïcité. Cette commission est présidée par M. Emile Zuccarelli.

Fonction publique

Prévention

Pénibilité

Les préalables nécessaires à la transposition du compte pénibilité aux fonctionnaires

Liaisons sociales, 15 juin 2016. - pp. 3-4

Un rapport, présenté aux partenaires sociaux le 6 juin 2016, dresse le bilan des actions de prévention de la pénibilité menées dans la fonction publique et analyse la

possibilité d'adapter au secteur public le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Il recommande de s'assurer du respect par les employeurs publics des obligations législatives et réglementaires qui leurs incombent, de dresser une cartographie exhaustive des métiers et situations de travail concernés et des dispositifs en place et de développer la gestion prévisionnelle des métiers et compétences.

Les administrations ne respectent pas leurs obligations en matière de prise en compte de la pénibilité

Acteurspublics.com, 6 juin 2016. - 2 p.

Un rapport sur la prévention de la pénibilité rédigé par l'Inspection générale de l'administration (IGA) et par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) indique 36,6 % des agents territoriaux sont concernés par la pénibilité au travail. Les auteurs de ce rapport dénoncent une mauvaise maîtrise de cette notion par les gestionnaires des ressources humaines et une mise en œuvre partielle, voire une carence, en ce qui concerne les obligations des employeurs.

Par ailleurs, les auteurs considèrent que la transposition du compte personnel de prévention de la pénibilité à la fonction publique est prématurée et recommandent la mise en place d'une cartographie des métiers et des dispositifs mis en œuvre.

Fonction publique : un rapport d'inspection relance le débat sur la pénibilité

Localtis.info, 9 juin 2016. - 3 p.

Un rapport, présenté aux organisations syndicales le 6 juin 2016, indique que les employeurs publics ne mettent en œuvre que très partiellement leurs obligations en matière de pénibilité, alors que différentes études montrent que les fonctionnaires territoriaux sont particulièrement concernés par des contraintes physiques. Cette situation résulte, notamment, des difficultés à recruter des médecins de prévention et de la complexité des textes. Se pose, par ailleurs, la question des modalités de transposition du compte de prévention de la pénibilité aux agents publics.

Compte personnel de prévention de la pénibilité : fiche pratique

Site internet de la CNRACL, espace droit de la prévention

La CNRACL présente la nature des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité, dans le secteur privé et public.

Fonction publique PPCR Rémunération

Mise en ligne de la rubrique « Ma Rému »

Portail de la fonction publique, 9 juin 2016. - 2 p.

La ministre de la fonction publique annonce la mise en ligne d'une nouvelle rubrique intitulée « Ma Rému » qui informe les fonctionnaires sur l'évolution de leur rémunération suite à l'augmentation du point d'indice et à la mise en œuvre du protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Cette rubrique comprend quatre thématiques : Quoi de neuf par métier ? Quoi de neuf par catégorie ? PPCR de quoi s'agit-il ? Et ensuite ?

Le transfert d'une partie du régime indemnitaire en points d'indice

Lettre de l'employeur territorial, n°1495, 14 juin 2016. - pp. 6-7

Le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 met en application le transfert d'une fraction des primes vers le traitement indiciaire comme le prévoit le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Ce transfert doit être matérialisé sur le bulletin de paie. Les dates d'entrée en vigueur de ce dispositif varient selon les dates de revalorisation des carrières.

Fonction publique Retraite

La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux : réunion du conseil du 25 mai 2016

Conseil d'orientation des retraites. - 2016

L'objet du dernier dossier de travail du Conseil d'orientation des retraites (COR) est d'approfondir, la comparaison des situations entre salariés du privé et fonctionnaires, suite aux différentes réformes des retraites. Les deux premières parties du dossier font le point sur les règles de retraite des catégories dites actives et sédentaires ainsi que des régimes spéciaux. Les effets des réformes sur les comportements de départ, dans ces régimes, sont ensuite analysés. Enfin, la dernière partie du dossier, s'intéresse à l'évolution passée de la part des primes dans la rémunération en fin de carrière des fonctionnaires dont dépend l'évolution de leur taux de remplacement, ainsi qu'aux effets attendus du protocole relatif aux parcours professionnels (PPCR) qui prévoit le basculement d'une partie des primes en traitement indiciaire.

Retraites : le besoin de financement estimé à 4 milliards d'euros en 2020

Les Echos, 14 juin 2016. - p. 3

Dans son rapport annuel provisoire, le Conseil d'orientation des retraites (COR) indique que le déficit du système de retraite devrait se réduire à l'horizon 2020. Au-delà de 2020, le COR émet plusieurs hypothèses, en fonction de la vitesse à laquelle croissent les revenus d'activité et présente des simulations. À titre d'exemple, avec 1 % de croissance des revenus, il faudrait augmenter les taux de cotisation de 1,2 point ou abaisser de 3,8 % toutes les pensions de retraite.

Fonction publique

Statut

Déontologie

Le droit de la fonction publique / Aubin Emmanuel

Issy-les-Moulineaux : Gualino - Lextenso éditions. - 617 p.

Cet ouvrage a pour objet l'étude du droit commun aux trois fonctions publiques, État, territoriale et hospitalière, à travers l'exposé synthétique de la jurisprudence pertinente et des normes constitutionnelles, européennes, législatives et réglementaires applicables aux personnels des employeurs publics.

Fonction publique territoriale

Agent contractuel

Vacataire

Le nouveau statut des agents contractuels de la fonction publique territoriale

Semaine Juridique – Administration et collectivités territoriales, n°17-18, 2 mai 2016. - pp. 25-28

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, qui comporte soixante-six articles, remplace la dénomination d'agent non titulaire par celle d'agent contractuel, distingue les contractuels des vacataires, réécrit les dispositions relatives au contrat et instaure un système de carrière.

Voir aussi les IAJ, n°2 et 3 de février et mars 2016

Fonction publique territoriale

Effectif

Statistique

Suivi des effectifs territoriaux : une stabilisation des effectifs des fonctionnaires et des contractuels en 2013

Site internet du CNFPT, 2016. - 44 p.

Utilisant le fichier SIASP-agents (Système d'information sur les agents des services publics) de l'INSEE, l'Obser-

vatoire de l'emploi livre une analyse des effectifs de la fonction publique territoriale en 2013 et détaille en particulier les caractéristiques des effectifs selon les régions telles qu'elles ont été constituées au 1^{er} janvier 2016.

Ce document comporte plusieurs cartes ainsi que des tableaux statistiques.

Après la fusion des régions, la nouvelle carte de l'emploi territorial

Localtis.info, 15 juin 2016. - 1 p.

Une étude publiée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), répertorie les effectifs des agents territoriaux dans les nouvelles régions en utilisant les statistiques disponibles pour 2013.

L'Ile de France arrive en tête avec 311 000 agents. Au total, les sept plus grandes régions concentrent plus de 70% des effectifs.

Fonction publique territoriale

Temps partiel

Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé

Point stat, mai 2016. - 16 p.

Le temps partiel concerne 19 % des agents de la fonction publique entre les années 2010 et 2012. Cette proportion est plus élevée dans la fonction publique territoriale que dans les deux autres versants de la fonction publique. Les familles de métiers « sport et loisirs, animation, culture » et « entretien, maintenance » sont particulièrement concernées. 38 % des agents à temps partiel dans la fonction publique territoriale estiment que ce temps partiel est subi. La garde des enfants est la première motivation pour l'exercice d'un temps partiel, choisi en favorisant le plus souvent une durée de temps de travail de 80 à 90 %.

Fonctionnaire

Indemnité de résidence

Logement

Comment le gouvernement peut aider les fonctionnaires à se loger

Acteurspublics.com, 14 juin 2016. - 1 p.

Un rapport remis aux ministres de la fonction publique et du logement formule des propositions afin de faciliter l'accès au logement des fonctionnaires. Il est préconisé, notamment, de réévaluer l'indemnité de résidence en la rendant dégressive et en la plafonnant. Il est également proposé la création d'un fonds auxquels participeraient des organismes de retraite tels l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP).

Fonctionnaire stagiaire Nomination Discrimination

Les arrêts d'une aide-soignante ne justifient pas un refus de nomination

Lettre de l'employeur territorial, n°1492, 24 mai 2016. - p. 4

Par une décision n° 2015-030 du 20 février 2015, le Défenseur des droits considère, que le refus de nommer comme stagiaire une aide-soignante recrutée comme contractuelle au motif qu'elle a eu plusieurs arrêts de travail résultant d'un mal de dos, constitue une discrimination fondée sur l'état de santé dès lors qu'elle avait été reconnue apte par le médecin du travail et que des aménagements de poste peuvent être envisagés.

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique Travailleur handicapé

Dix ans après sa création, le FIPHFP est doté de nouveaux moyens d'action

Localtis.info, 16 juin 2016. - 2 p.

Le décret n°2016-783 du 10 juin 2016 modifie les modalités d'attribution des aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), permet aux agents auxquels un refus aurait été opposé de se tourner vers le Fonds et modifie les règles de calcul de la cotisation des employeurs qui ne respectent pas leur obligation d'emploi.

Ingénieur territorial Enquête

Les ingénieurs territoriaux sondés sur leur « bonheur au travail »

localtis.info, 8 juin 2016. - 2 p.

Une enquête menée par l'Association des ingénieurs territoriaux de France en février et mars 2016 indique que seuls 53 % des ingénieurs territoriaux se déclarent « souvent heureux » au travail. Les motifs d'insatisfaction sont souvent associés à la notion de « manque » : « sens, reconnaissance, communication, moyens, temps, efficacité ». 51% d'entre eux voient leur niveau de satisfaction au travail baisser et ressentent notamment un manque de sens dans leurs missions, de reconnaissance et de moyens. Ils ont le sentiment de subir une pression importante et estiment devoir multiplier les compétences. La plupart des ingénieurs interrogés plébiscitent l'e-administration et se déclarent favorables à des passerelles entre le secteur public et le secteur privé.

Laïcité Obligation de réserve Principe de neutralité

Le devoir de neutralité et ses implications concrètes dans les collectivités

Semaine Juridique – Administration et collectivités territoriales, n°17-18, 2 mai 2016. - pp. 11-18

Un supplément au n°17-18 de la Semaine juridique- Administrations et collectivités territoriales rassemble les actes du colloque « Collectivités et laïcité » qui s'est tenu au Palais du Luxembourg le 15 décembre 2015. Une première table ronde est consacrée au devoir de neutralité des agents publics. Des interventions détaillent les actions menées par le CNFPT, les nuances apportées par la jurisprudence au droit aux convictions religieuses et à sa compatibilité avec l'obligation de neutralité ainsi que certaines situations délicates auxquelles peuvent être confrontés les agents.

Logement de fonction Nécessité absolue de service

Collectivités territoriales : comment attribuer un logement de fonctions à un agent et comment faire en l'absence de patrimoine propre ?

Semaine Juridique – Administration et collectivités territoriales, n°23, 13 juin 2016. - pp. 30-32

Le décret n°2012-752 du 9 mai 2012 a réformé les conditions d'octroi de logements de fonction à leurs agents par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Celles-ci doivent respecter le principe de parité avec la fonction publique de l'Etat. Une distinction est faite entre les logements octroyés par utilité de service et ceux faisant l'objet d'une occupation précaire avec astreinte. La mise en application de cette réforme impose certaines contraintes pour les occupations en cours, notamment lorsque la collectivité ne dispose pas de patrimoine immobilier propre.

Non renouvellement de contrat de travail Santé Discrimination

Le non-renouvellement d'un contrat pour maladie est discriminatoire

Lettre de l'employeur territorial, n°1492, 24 mai 2016. - p.5

Par une décision n° 2015-25 du 20 février 2015, le Défenseur des droits a jugé que le non-renouvellement de contrat justifié par des arrêts de maladie constituait une discrimination fondée sur l'état de santé. Cette décision est constitutive d'un préjudice qui doit être réparé.

Petite enfance
Profession
Formation

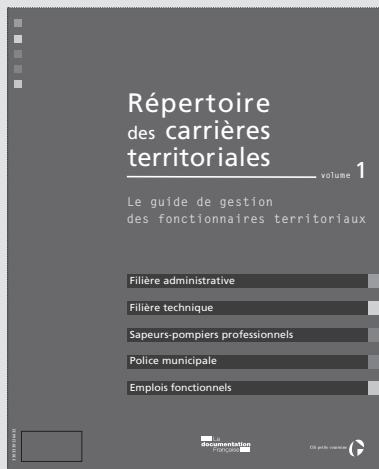
**Le plan de « Pas de bébé à la consigne »
pour les métiers de la petite enfance**

ASH, n° 2964, 10 juin 2016. - pp. 19-20

Le collectif « Pas de bébé à la consigne » a dévoilé ses propositions pour les professionnels de la petite enfance le

8 juin dernier. Il propose des thèmes de formation communs aux différents métiers, d'allonger le temps de formation des auxiliaires de puériculture et de passer ce diplôme au niveau IV, de rénover le CAP petite enfance, de développer le contenu de la formation initiale des assistantes maternelles et plaide, par ailleurs, pour la mise en place d'une fonction de cadre éducatif pour les éducateurs de jeunes enfants. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classes.

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.

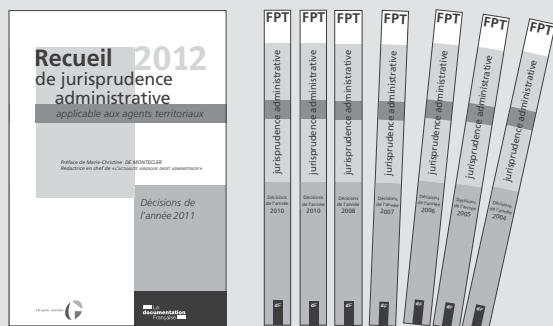
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,50 € - vol. 2 et 3 : 87 €



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 €



Collection « Découverte de la vie publique »

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 - Edition 2016 - 10 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

La documentation Française

- **À La Documentation française** 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 01 40 15 71 10
- **En librairie**
- **Par correspondance** Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- **Sur internet** www.ladocumentationfrancaise.fr

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information légale et administrative
La **documentation** Française
tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Prix : 19,90 €