



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

L'obligation de réserve dans la fonction publique

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi « déontologie » et protocole PPCR : les nouveaux décrets d'application

MEMO STATUT

Accueil des enfants : dispositions applicables en matière de personnel

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Agent contractuel : licenciement pour compétence managériale insuffisante

● n° 9 - septembre 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, 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

DOSSIER

- 2 L'obligation de réserve
dans la fonction publique

STATUT AU QUOTIDIEN

- 10 Loi « déontologie » et protocole PPCR :
les nouveaux décrets d'application

MÉMO STATUT

- 18 Accueil des enfants : dispositions applicables
en matière de personnel

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 26 Agent contractuel : licenciement pour
compétence managériale insuffisante

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 32 Textes
39 Documents parlementaires
41 Jurisprudence
44 Chronique de jurisprudence
46 Presse et livres

L'obligation de réserve dans la fonction publique

Consacrée par la jurisprudence, l'obligation de réserve s'impose à tous les agents publics aussi bien dans le cadre du service qu'en dehors de l'exercice des fonctions sous peine, le cas échéant, de sanctions disciplinaires. Elle connaît toutefois des atténuations, notamment sous l'effet de la reconnaissance de certaines garanties et protections statutaires récentes.

L'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires pose le principe général selon lequel « la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires » et précise, en conséquence, qu'aucune « distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses... ».

Si le fonctionnaire bénéficie, comme tout citoyen, de la liberté de pensée et de celle de s'exprimer sur tous les sujets, y compris politiques, il est toutefois soumis à une obligation de réserve lui imposant d'exposer ses opinions personnelles ou de formuler d'éventuelles critiques avec une certaine retenue.

Selon la doctrine ce principe repose sur la « préoccupation d'éviter que le comportement des membres de la fonction publique, alors même qu'ils ne sont pas en service, porte atteinte à l'intérêt du service et crée des difficultés au sein même de l'administration, dans leurs rapports avec leurs collègues, leurs supérieurs ou leurs subordonnés » (1).

(1) René Chapus, *Droit administratif général* Tome 2, 15^e édition. Éditions Montchrestien, 2001.

De création jurisprudentielle (2), l'obligation de réserve peut être définie comme « l'obligation faite aux fonctionnaires d'user de mesure et de retenue à l'occasion de l'expression publique de leurs opinions, de manière à ce que l'extériorisation de ces opinions, notamment politiques, soit conforme aux intérêts du service public et à la dignité des fonctions occupées ». Elle vise à préserver « une attitude générale de modération des agents publics qui, lorsqu'ils sont conduits à manifester publiquement leurs opinions, doivent mesurer les mots qu'ils emploient et la forme dans laquelle ils les expriment » (3).

Cette obligation ne figure pas dans la loi du 13 juillet 1983 car le législateur a préféré qu'elle continue d'être appréciée au cas par cas par l'autorité hiérarchique, sous le contrôle du juge administratif. Ce choix a été motivé, ainsi qu'il résulte d'une réponse ministérielle, par « le fait que l'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle complexe qui varie en

(2) La doctrine fait généralement remonter ce principe à un arrêt du Conseil d'État du 11 janvier 1935, Bouzanquet.

(3) Circulaire n°99-1 du 5 janvier 1999 du ministre du travail de l'emploi et de la formation professionnelle relative aux droits et obligations des fonctionnaires et agents publics de l'administration dans leurs relations avec les médias.

fonction de divers critères dont les principaux sont la place du fonctionnaire dans la hiérarchie, les circonstances dans lesquelles il s'est exprimé, et enfin les modalités et les formes qu'a revêtues cette expression. C'est pourquoi, seule l'autorité hiérarchique est en droit de rappeler, si elle le juge nécessaire, à ses fonctionnaires qu'ils sont tenus au devoir de réserve » (4). On signalera qu'un amendement parlementaire voté au cours de l'examen de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires avait introduit le devoir de réserve dans la loi du 13 juillet 1983. Cette disposition, qui aurait donné un fondement législatif à cette obligation, a finalement été écartée du texte commun adopté par la commission mixte paritaire et voté par les deux assemblées.

L'obligation de réserve est toutefois expressément mentionnée dans les dispositions spécifiques à certains fonctionnaires, eu égard à la nature de leurs fonctions.

Après avoir présenté le champ d'application de l'obligation de réserve, le présent dossier examinera les critères d'appréciation dégagés par la jurisprudence et enfin les cas dans lesquels cette obligation peut être atténuée.

L'obligation de réserve et les notions voisines

L'obligation de réserve doit être distinguée des obligations de secret et de discrétion professionnels, prévues par l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983, qui s'appliquent aux faits et aux informations dont le fonctionnaire peut avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Elle ne doit pas non plus être confondue avec l'obligation de neutralité du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, consacrée par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie* et désormais inscrite à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. Selon le Conseil constitutionnel, la neutralité est le corollaire du principe d'égalité des citoyens devant le service public**, en vertu duquel les fonctionnaires sont tenus de traiter de la même manière tous les usagers, quelles que soient leurs origines et leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, mais aussi de ne pas profiter de leurs fonctions pour se livrer à des actes de propagande ou de prosélytisme.

L'obligation de réserve se distingue aussi du principe d'obéissance hiérarchique, figurant à l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 et qui impose à tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie administrative, de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, quand bien même celles-ci iraient à l'encontre de ses convictions personnelles. L'agent conserve néanmoins une marge d'appréciation et peut se soustraire à l'ordre qu'il reçoit si celui-ci est manifestement illégal et de nature à compromettre un intérêt public.

* Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi a fait l'objet d'un dossier d'actualité publié dans le numéro des *IAJ* de juin 2016.

** Conseil constitutionnel, 18 septembre 1986, n°86-217DC.

Le champ d'application de l'obligation

Le caractère général de l'obligation de réserve

L'obligation de réserve s'impose à tous les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels (5).

Elle s'applique également aux candidats à la fonction publique, bien que ceux-ci n'aient pas la qualité d'agent public, en vertu d'une jurisprudence qui concerne avant tout l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État. Le Conseil d'État a en effet établi, dans son arrêt du 10 mai 1912 « Abbé Bouteyre », que l'administration peut, dans

l'intérêt du service, écarter un candidat remplissant les conditions légales pour participer à un concours, lorsqu'elle estime qu'il ne présente pas les garanties nécessaires pour l'exercice des fonctions postulées. Dans ses conclusions sous cet arrêt, le commissaire du gouvernement rappelait que si le principe de l'égalité d'admission de tous aux emplois publics, issu de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, interdit à l'administration de refuser l'accès à un candidat en raison de ses opinions politiques ou religieuses, l'autorité de nomination dispose toutefois d'un certain pouvoir d'appréciation sur les mérites de chacun à concourir en vertu duquel elle peut, dans l'intérêt du service, écarter un candidat dont « *les idées, les opinions se manifestent ou se sont manifestées avant la candidature aux fonctions publiques, par un fait individuel, par un acte public, qui par sa nature serait incompatible avec l'exercice des fonctions* » auxquelles donne accès le concours (6).

(4) Question écrite (A.N.) n°78192 du 23 décembre 1985 de M. Jacques Gofroin à M. le ministre de l'intérieur et de la décentralisation.

(5) Pour un exemple d'application à un agent contractuel : cour administrative d'appel de Paris, 11 février 2004, req. n°00PA00687.

(6) Conclusions du commissaire du Gouvernement Helbronner sous l'arrêt du Conseil d'État du 10 mai 1912 Abbé Bouteyre. GAJA, 16^e édition, n°25, p.150.

Dans une autre espèce, le Conseil d'État a ainsi jugé que le garde des Sceaux pouvait légalement refuser d'inscrire sur la liste des candidats autorisés à concourir à l'entrée de l'École nationale de la magistrature un militaire qui avait participé, alors qu'il accomplissait son service militaire, à la rédaction et à la diffusion d'un journal critiquant l'institution militaire au motif que « *cette manifestation publique d'opinion était incompatible avec la réserve et la pondération qui s'imposent à un candidat à l'exercice des fonctions de magistrat* » (7).

Par une décision du 27 janvier 1992, le Conseil d'État a également validé le refus d'admission à concourir prononcé par le ministre de l'intérieur à l'égard d'un candidat au concours d'inspecteur de la police nationale, au motif que l'intéressé avait participé à plusieurs manifestations politiques qui s'étaient accompagnées de violences et d'affrontements, et dans le cadre desquelles il avait été interpellé (8).

Le juge administratif opère un contrôle normal sur ce type de décision de l'administration et tient notamment compte de l'ensemble des circonstances de l'espèce et des responsabilités auxquelles postule le candidat.

Les personnels soumis à des dispositions expresses particulières

La réglementation soumet certaines catégories de fonctionnaires à une obligation de réserve renforcée, eu égard à la nature régalienne des missions dont ils sont investis. C'est notamment le cas :

- des magistrats, pour lesquels toute manifestation d'hostilité au principe ou à la forme du gouvernement de la République est interdite, ainsi que toute démonstration de nature politique incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions (article 10 de l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature),
- des membres du Conseil d'État, qui doivent s'abstenir de tout acte ou comportement à caractère public incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions (article L. 131-2 du code de justice administrative),
- du personnel militaire, dont les opinions ou croyances, notamment philosophiques, religieuses ou politiques, ne peuvent être exprimées qu'en dehors du service et avec la réserve exigée par l'état militaire (article L. 4121-2 du code de la défense),
- des policiers et gendarmes qui en tout temps, dans ou en dehors du service, y compris lorsqu'ils s'expriment à travers les réseaux de communication électronique sociaux, doivent s'abstenir de tout acte, propos ou comportement de nature

à nuire à la considération portée à la police nationale et à la gendarmerie nationale (article R. 434-12 du code de la sécurité intérieure).

Dans la fonction publique territoriale, l'obligation de réserve est expressément prévue pour les agents de la police municipale. L'article R. 515-15 du code de la sécurité intérieure énonce que ces derniers « *peuvent s'exprimer librement dans les limites résultant de l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et des règles relatives au respect de la discrétion et du secret professionnels* ».

Les critères d'appréciation de l'obligation de réserve

Le juge administratif apprécie les éventuels manquements au devoir de réserve au cas par cas compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'affaire qui lui est soumise. Il se fonde notamment sur plusieurs critères, qui peuvent se combiner entre eux de manière plus ou moins importante selon la variété des situations. Les éléments pris en considération sont principalement les suivants : la forme dans laquelle les opinions ont été exprimées, la nature des fonctions occupées par l'agent et son rang hiérarchique, les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles il s'est exprimé, notamment la publicité donnée à ses propos.

Forme de l'expression

L'agent public peut user de sa liberté d'expression mais doit conserver une certaine retenue dans l'extériorisation de ses opinions personnelles, mesurer les termes qu'il emploie et faire preuve de discernement dans la forme utilisée. Des propos violents, excessifs ou injurieux suffisent à caractériser un manquement à l'obligation de réserve susceptible de justifier une mesure disciplinaire.

L'agent public doit conserver une certaine retenue dans l'expression de ses opinions

À titre d'illustrations, le juge administratif a considéré qu'avait manqué à l'obligation de réserve :

- Un chef du bureau de l'état civil ayant proféré des injures sur un ton violent dans les bureaux de la mairie en présence du maire (9).
- Un technicien principal au comportement outrancier, excessif et perpétuellement contestataire, ayant mis en cause les élus dans des correspondances en des termes discour-

(7) Conseil d'État, 10 juin 1983, req. n°34382.

(8) Conseil d'État, 27 janvier 1992, req. n°89074.

(9) Conseil d'État, 9 juillet 1965, req. n°58778 58779.

tois ainsi que d'autres agents de la commune, et qui s'était exprimé par voie de presse sur sa situation personnelle (10).

- Un commandant de la police nationale ayant tenu des propos à caractère raciste et antisémite ou injurieux en présence ou à l'encontre des fonctionnaires placés sous son autorité, et qui avait diffusé auprès des gradés de sa compagnie un document comportant des termes méprisants, voire injurieux, à l'égard des Français et du régime républicain (11).

- Un animateur ayant adressé à la présidente d'une association mise en place et financée par la mairie pour dispenser une aide aux devoirs des élèves, une lettre dans laquelle il dénonçait en termes outranciers le comportement des travailleurs sociaux relevant de cette association mais aussi de la « hiérarchie » municipale, accusée de partialité, et ce malgré le caractère limité de la diffusion de cette lettre (12).

- Un éducateur des activités physiques et sportives ayant mis en ligne sur la page Facebook d'une société gérée par le premier adjoint de la commune qui l'employait, un message comportant des propos insultants et injurieux à l'égard de ce dernier (13) :

« Considérant que la circonstance que le commentaire publié par M. F. n'aurait pas nécessairement été vu par l'ensemble des personnes ayant consulté le site de la société est sans incidence sur la légalité de la décision contestée, qui se fonde sur le caractère injurieux des propos et non sur leur mode de diffusion ; que, par suite, le moyen tiré de l'erreur de fait invoqué par M. F. ne peut qu'être écarté ;

« Considérant que M. F. ne conteste pas la teneur des propos mis en ligne par lui le 29 octobre 2013 sur la page Facebook de la société gérée par le premier adjoint de la commune ; qu'ainsi que l'a estimé le conseil de discipline, lors de sa séance du 19 décembre 2013, les propos litigieux sont injurieux et insultants et portent atteinte à la réputation d'un élu de la commune, dans laquelle M. F. est employé, et révèlent un manquement à son devoir de réserve ; qu'ils justifiaient une sanction disciplinaire ; que l'intéressé ne peut utilement soutenir que ces faits seraient sans lien avec son activité professionnelle compte tenu de sa notoriété en qualité d'éducateur sportif au sein d'un gymnase communal ; que le 29 novembre 2010, le maire lui avait d'ailleurs rappelé par courrier qu'en qualité d'agent public, il était soumis à une obligation de réserve qui imposait d'éviter, même en dehors de son service,

toute manifestation d'opinion et les comportements de nature à porter atteinte à l'autorité territoriale ; que si M. F., agent de catégorie B, soutient par ailleurs que le maire aurait dû tenter une médiation pour atténuer ses différends avec le premier adjoint, lequel au demeurant n'était pas en charge des sports au sein de la commune, il n'établit pas qu'en estimant que les faits qui lui sont reprochés constituaient des fautes de nature à justifier une sanction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire les aurait inexactement qualifiés ».

En revanche, ne commet aucun manquement à l'obligation de réserve l'agent contractuel qui, après s'être vu refuser une augmentation de rémunération, a informé ses collaborateurs et certains chefs de service qu'il recherchait un autre emploi (14), ou celui ayant, dans le courrier adressé au maire, exprimé des doléances sur les conditions d'exercice de ses fonctions dans des termes dépourvus de caractère injurieux ou outrageant (15).

Nature des fonctions et positionnement hiérarchique

L'étendue de l'obligation de réserve est aussi fonction du grade et du niveau hiérarchique dont l'agent relève et de la nature de ses attributions. Un agent occupant un poste à responsabilités et/ou impliquant une certaine proximité avec l'autorité exécutive, ou un fonctionnaire exerçant des missions d'autorité, est nécessairement tenu à une réserve plus rigoureuse qu'un agent d'exécution.

Ainsi, par exemple, a valablement été sanctionné :

- Un fonctionnaire occupant les fonctions de chargé de mission au cabinet du maire ayant participé, en dehors du service et pendant la campagne des élections municipales, à une bande dessinée à caractère injurieux, diffamatoire et outrageant envers deux conseillers municipaux à nouveau candidats (16).

- Un conseiller des activités physiques et sportives, en charge notamment de la direction administrative et technique du service des sports d'une commune, ayant diffusé auprès de certains adjoints au maire, ainsi qu'aux membres d'une association, la copie d'un courrier dans lequel il mettait en cause l'autorité territoriale, alors même que cette diffusion n'aurait touché que les élus de la majorité du maire (17).

(10) Cour administrative d'appel de Nancy, 1^{er} juin 2006, req. n°04NC00679.

(11) Cour administrative d'appel de Paris, 10 juillet 2014, req. n°12PA04513.

(12) Cour administrative d'appel de Nancy, 29 juin 1995, req. n°94NC00744.

(13) Cour administrative d'appel de Nantes, 21 janvier 2016, req. n°14NT02263.

(14) Cour administrative d'appel de Paris, 8 février 2000, req. n°97PA01593.

(15) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 juin 2011, req. n°10BX03110.

(16) Cour administrative d'appel de Marseille, 28 mars 2000, req. n°99MA01821.

(17) Cour administrative d'appel de Paris, 11 février 2004, req. n°00PA00687.

- Un attaché territorial principal occupant les fonctions de directeur financier ayant, auprès d'autorités extérieures, mis en cause la légalité d'actes émanant de sa collectivité d'emploi, critiqué la pertinence d'un recrutement opéré par l'autorité territoriale et fait état de ses dissensions avec les autorités communales (manquement à la fois au devoir

L'étendue de l'obligation de réserve est variable en fonction du poste occupé

de réserve et à l'obligation de discrétion professionnelle) :

« Considérant, en premier lieu, que, pour prononcer la sanction du blâme à l'encontre de M. X, le maire

de la commune de Cugnaux s'est fondé sur le fait que l'intéressé a adressé au receveur municipal, avec copie à la trésorerie générale de la Haute-Garonne, à la Chambre régionale des comptes et au préfet de la Haute-Garonne, un courrier du 12 décembre 2003 faisant état de son opposition à une décision de la collectivité portant recrutement d'un nouvel agent au service financier, manquant ainsi à son obligation de réserve et de discrétion professionnelle ; que le fait pour M. X de mettre en cause auprès d'autorités extérieures, sans nécessité, la légalité d'actes émanant de la collectivité au sein de laquelle il exerçait ses fonctions, de critiquer la pertinence d'un recrutement opéré par les autorités de cette collectivité en émettant des doutes sur les capacités de l'agent recruté à remplir ses fonctions et de faire état de ses dissensions avec les autorités communales constitue un manquement à l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent public et justifie une sanction disciplinaire » (18).

- Un fonctionnaire de police ayant disposé sur son bureau, alors qu'il se trouvait dans un service non fréquenté par le public, un drapeau indépendantiste par lequel il manifestait au sein du service ses convictions politiques (manquement à la fois au devoir de réserve et à l'obligation de neutralité) (19).

En revanche, dans le cas d'un agent d'entretien auquel il était reproché d'avoir tenu des propos désobligeants vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques en présence d'élus, le juge a estimé que si ces propos traduisaient un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique et un manque de conscience professionnelle, ils ne pouvaient constituer un manquement à l'obligation de réserve, eu égard à la place dans la hiérarchie de cet agent, et dès lors qu'il ne ressort pas du dossier qu'ils auraient compromis le bon fonctionnement du service par leur nature ou l'importance de leur diffusion (20).

Dans le même ordre d'idée, à propos d'un ouvrier communal auquel il était reproché d'avoir tracé des inscriptions injurieuses à l'égard de la formation politique du maire sur les palissades d'un chantier entourant l'hôtel de ville et des véhicules municipaux, le Conseil d'État a estimé que si ces faits constituaient un manquement au devoir de réserve, la sanction de la révocation prononcée à son encontre était manifestement excessive et donc illégale eu égard à la nature et au niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'intéressé (21).

Contexte et médiatisation

L'appréciation du devoir de réserve peut également prendre en considération les conditions de temps et de lieu dans lesquelles les opinions ou propos litigieux ont été exprimés. Dans ce cadre, le juge examine notamment si, eu égard à leur caractère public ou à la publicité qui a pu leur être donnée, les opinions exprimées ont été susceptibles de porter atteinte à la considération de l'administration auprès de personnes étrangères au service ou des usagers.

Le non respect du devoir de réserve a été retenu dans les cas suivants :

- Un directeur du Centre national de recherche scientifique (CNRS) dont le nom figurait sur le papier à en-tête d'une lettre ouverte diffusée dans la presse comportant des termes injurieux pour le gouvernement, ayant refusé d'en désavouer les termes, bien qu'il n'ait pas participé à l'élaboration de cette lettre et qu'il ne l'ait pas signée (22).
- Une infirmière de maison de retraite qui a fait état du différend professionnel l'opposant à la direction de l'établissement par le déploiement de banderoles en public et l'envoi de communiqués à la presse (23).
- Un fonctionnaire ayant, à plusieurs reprises et sans tenir compte d'avertissements, largement diffusé auprès de ses collègues de travail et de sa hiérarchie, au moyen de la messagerie électronique professionnelle, des documents contenant des informations à caractère fiscal liées à des opérations de vérification de comptabilité et des messages au contenu excessif mettant gravement en cause ses supérieurs hiérarchiques dont certains nommément désignés (manquements aux devoirs de réserve et d'obéissance, ainsi qu'au secret professionnel) (24).

(18) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 avril 2008, req. n°06BX01416.

(19) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 avril 2012, req. n°11BX00531.

(20) Cour administrative d'appel de Lyon, 19 juin 2007, req. n°04LY01125.

(21) Conseil d'État, 8 juillet 1991, req. n°97560 et 105925.

(22) Conseil d'État, 13 mars 1953, req. n°07123. GAJA, 16^e édition, n°71, p.470.

(23) Conseil d'État, 13 mars 2006, req. n°279027.

(24) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 novembre 2010, req. n°09BX02805.

• Un secrétaire de mairie, également directeur de l'école communale et correspondant d'un quotidien local, ayant manifesté publiquement son hostilité au maire à de nombreuses reprises en rendant compte de manière

L'appréciation de l'obligation de réserve tient compte du degré de publicité des opinions exprimées

polémique des délibérations du conseil municipal et diffusé auprès des habitants de la commune des tracts exposant ses différends avec le maire (25).

• Un agent de la caisse des écoles qui, à l'occasion d'une réunion à l'initiative d'une organisation syndicale, a tenu en public des propos largement diffusés mettant en cause de manière grave le fonctionnement d'un service de cette caisse et les agissements de ses gestionnaires :

« Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que M^{me} J. a tenu en public des propos largement diffusés mettant en cause de manière grave le fonctionnement d'un service de la Caisse des écoles ainsi que les agissements de ses gestionnaires ; que les faits, ainsi relevés contre M^{me} J., dont l'inexactitude matérielle n'est pas établie, constituent alors même que les propos dont il s'agit auraient été exprimés au cours d'une réunion tenue à l'initiative d'une organisation syndicale, un manquement au devoir de réserve qui s'impose à tout agent public et sont de nature à justifier une sanction disciplinaire » (26).

• Un agent ayant à plusieurs reprises, dans des lieux publics et notamment dans plusieurs bars et un restaurant situé à proximité de la mairie, tenu des propos mettant gravement en cause les compétences et l'honnêteté du maire (27).

• Un adjoint de sécurité qui, dans le cadre d'une activité privée, avait critiqué le comportement des pouvoirs publics au sujet du trafic d'animaux dans un journal gratuit à grande diffusion, et soutenu une campagne d'affichage ayant le même objet. Le juge a ici précisé que les propos tenus par l'intéressé en dehors de ses fonctions, même si celui-ci n'a pas fait connaître sa qualité d'agent public, étaient, de par la publicité qui leur a été donnée, de nature à porter le discrédit sur la police nationale (28).

• Un enseignant ayant diffusé auprès d'associations de parents d'élèves des copies de lettres dans lesquelles il émettait des critiques sur la manière dont certains de ses collègues ou certains établissements géraient les cas d'élèves en difficulté, nommément désignés (29).

• Le directeur d'un conservatoire de musique qui, au cours d'une réunion, avait évoqué le différend qui l'opposait à l'adjointe au maire et s'était félicité de la cessation de fonctions de cette dernière, dès lors que, si ses propos n'ont pas présenté un caractère violent ou excessif, ils mettaient en cause la politique culturelle de la municipalité et étaient de nature à influencer le personnel du conservatoire dans un sens défavorable aux options retenues par celle-ci (30).

• Le directeur de la régie municipale d'un théâtre ayant tenu publiquement de graves accusations de malveillance et d'incompétence à l'encontre du maire et de son adjoint chargé des affaires culturelles (31).

• Le brigadier-chef en poste à Nouméa ayant organisé le congrès constitutif d'un mouvement politique dans son appartement, puis tenu, au siège d'un autre mouvement politique, une conférence de presse publique rapportée dans la presse locale écrite et audiovisuelle (32).

• La directrice d'un parc zoologique municipal qui, à l'occasion d'un article paru dans la presse locale sur les conditions de sécurité au sein du parc zoologique, avait indiqué qu'elle faisait l'objet d'un acharnement de sa hiérarchie suite aux dénonciations qu'elle avait faites sur les conditions de fonctionnement de ce parc (33).

Sur un autre plan et traditionnellement, les agents en poste ou de passage dans un pays étranger doivent respecter un degré de réserve très élevé. Le juge a notamment considéré qu'avait manqué à cette obligation l'inspecteur d'académie qui, à l'occasion d'un séjour dans un pays étranger, avait exprimé des déclarations hostiles à la politique du Gouvernement dans des entretiens privés mais enregistrés avec son consentement et reproduits dans la presse locale (34).

Enfin, il est utile d'évoquer le cas particulier du blog sur internet ouvert par un fonctionnaire, à titre personnel, pour y exprimer notamment ses opinions personnelles et ses commentaires sur sa vie professionnelle. Il ne semble pas que le juge administratif ait eu à se prononcer de manière significative sur ce point précis. On précisera toutefois que l'autorité ministérielle, questionnée sur la compatibilité de ce moyen de communication avec le devoir de réserve, a notamment précisé que « la publicité des propos ne fait aucun doute. Tout va dépendre alors du contenu du blog. Son auteur, fonctionnaire, doit en effet observer, y compris dans ses écrits, un comportement empreint de dignité » (35).

(25) Conseil d'État, 12 avril 1995, req. n°119432.

(26) Conseil d'État, 3 juillet 1981, req. n° n°16496.

(27) Cour administrative d'appel de Douai, 31 mars 2011, req. n°09DA01271.

(28) Cour administrative d'appel de Paris, 20 octobre 2014, req. n°13PA02536.

(29) Conseil d'État, 16 février 1996, req. n°138771.

(30) Cour administrative d'appel de Marseille, 30 mars 1999, req. n°97MA01859.

(31) Conseil d'État, 28 avril 1989, req. n°87045 et 87046.

(32) Cour administrative d'appel de Paris, 21 mars 1996, req. n°95PA00526.

(33) Cour administrative de Marseille, 15 avril 2016, req. n°14MA02828.

(34) Conseil d'État, 8 mars 1968, req. n°66407.

(35) Question écrite (AN) n°107547 du 30 janvier 2007.

Les cas d'atténuation de l'obligation de réserve

L'exercice de responsabilités syndicales

Pour le juge administratif, il découle du principe de la liberté d'expression syndicale que le devoir de réserve doit être apprécié moins strictement à l'égard des agents investis de responsabilités syndicales afin de leur permettre de défendre les intérêts professionnels communs qu'ils représentent. Les intéressés ne sauraient toutefois être totalement exonérés de cette obligation à laquelle ils sont tenus comme tout agent public, y compris en cas de décharge totale d'activité de service (36).

Ce tempérament est limité aux seuls responsables syndicaux et ne s'étend pas aux simples agents syndiqués (37).

L'action syndicale doit rester dans le cadre de la défense des intérêts professionnels, individuels ou collectifs, des agents représentés par le syndicat et ne peut notamment légalement présenter un caractère politique (38). Les responsables syndicaux ne doivent pas, dans l'exercice de cette action, s'écarter trop largement du devoir de réserve.

À titre d'illustrations, le juge a estimé que n'étaient pas contraires à l'obligation :

- Les déclarations d'un sapeur-pompier professionnel, s'exprimant en sa qualité de secrétaire de section syndicale, rapportées dans un article de presse exposant des revendications professionnelles, en dépit de la vivacité du ton avec laquelle elles avaient été formulées (39).
- Un courriel d'un délégué syndical, adressé au nom de son organisation à l'ensemble des personnels d'un établissement hospitalier, dans lequel il mettait en exergue les avantages en nature dont disposaient certains directeurs, rédigé de façon polémique mais ne comportant ni propos injurieux, ni attaques personnelles nominatives (40).

- Un courriel d'un représentant du personnel adressé aux agents de sa collectivité dans lequel il critiquait les conditions d'évaluation et de promotion des personnels de manière vive et parfois polémique dès lors qu'il ne comportait ni propos injurieux ni attaques personnelles mettant en cause les supérieurs hiérarchiques, ou les élus :

« Considérant que s'il est vrai que le courriel adressé par M. D. critique de manière vive et parfois polémique la façon dont sont évalués, notés et promus les agents du service par les autorités qui en ont la charge, il ne comporte ni propos injurieux ni attaques personnelles mettant en cause ses supérieurs hiérarchiques ou les élus ; que, dès lors, ce courriel ne peut être regardé comme contrevenant à l'obligation de réserve qui s'impose même dans le cadre d'une activité syndicale ou au respect dont doit faire preuve un agent à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et des élus » (41).

En revanche, si le discours ou les termes utilisés présentent un caractère outrancier ou injurieux, ils ne peuvent valablement se rattacher à la défense des intérêts professionnels ; leur auteur peut être sanctionné au titre du manquement à l'obligation de réserve.

Par exemple, tel a été le cas :

- d'un policier municipal, délégué syndical, ayant tenu sur une radio locale des propos mettant en cause avec virulence la politique de la commune en matière de sécurité, en indiquant notamment avoir reçu personnellement de son employeur des instructions visant à limiter les interpellations, alors que des tensions importantes dans le maintien de l'ordre avaient affecté quelques jours auparavant l'agglomération (42).
- du responsable syndical à l'origine d'un tract diffusé aux agents d'un département contenant des propos à caractère outrageant à l'encontre du directeur général de l'administration et des finances, et dépourvus de tout lien avec la défense des intérêts professionnels (43).
- du responsable syndical auteur d'un tract dans lequel il s'en prend, en termes virulents et polémiques, à la politique conduite au niveau national dans les domaines éducatifs et sociaux et qui ne contient aucune revendication à proprement parler syndicale (44).

(36) Conseil d'État, 12 décembre 1997, req. n°134341.

(37) Conseil d'État, 1^{er} décembre 1972, req. n°80195.

(38) Conseil d'État, 8 juin 1962, Ministre des Postes et Télécommunications c/ Frischmann.

(39) Conseil d'État, 25 novembre 1987, req. n°73942.

(40) Cour administrative d'appel de Nantes, 2 juillet 2010, req. n°10NT00319.

(41) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 juin 2009, req. n°08BX02082.

(42) Cour administrative d'appel de Lyon, 8 janvier 2013, req. n°12LY02129, 12LY02131.

(43) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 juin 2007, req. n°05BX00674.

(44) Cour administrative d'appel de Nancy, 2 août 2007, req. n°07NC00217.

La dénonciation de certains faits

Les articles 6 à 6 *ter* et 6 *quinquies* de loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoient un dispositif de protection contre certaines formes de représailles qui pourraient être exercées à l'encontre d'agents publics confrontés à des faits contraires au principe de non discrimination entre les fonctionnaires, ou constitutifs d'un crime ou d'un délit ou encore à une situation de harcèlement sexuel ou moral, et qui auraient témoigné ou relaté de tels agissements.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie a récemment étendu le champ d'application de l'article 6 *ter* A à la situation de conflit d'intérêts et redéfini la liste des actes de gestion couverts par la garantie (45).

Parallèlement, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (46) a introduit dans l'article 6 bis la protection contre les agissements sexistes, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En vertu de ce dispositif, aucune mesure directe ou indirecte concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire qui a relaté ou témoigné de faits constitutifs :

- d'agissements contraires aux principes de non discrimination entre les fonctionnaires à raison des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race,
- de distinctions entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ou d'agissements sexistes,
- d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts, auprès des autorités judiciaires ou administratives,
- de faits de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral.

Pour les agents contractuels, un décret n°2016-1156 du 24 août 2016 (47) a précisé que la même protection couvre les mesures relatives au recrutement, l'affectation, la détermination ou la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement et le non renouvellement du contrat.

Le devoir de réserve doit donc se concilier avec ces garanties dans la mesure où la révélation ou la dénonciation des faits susvisés conduit nécessairement à donner une publicité préjudiciable de l'administration dont relève l'agent.

Des précisions utiles ont été apportées par le juge administratif à l'occasion d'un recours contre une mesure disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent, à la suite de la parution dans la presse locale d'articles relatifs à des faits de harcèlement moral (48).

Selon le juge, un agent ne peut « être sanctionné lorsqu'il est amené à dénoncer publiquement des faits de harcèlement moral dont il est la victime ou le témoin, même si la relation de tels faits est par elle-même de nature à jeter le discrédit sur l'administration ». Il « doit cependant veiller à ne pas accroître abusivement ce discrédit, en se livrant à des descriptions ou critiques qui déborderaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits, le cercle des personnes impliquées dans ce harcèlement moral, et le contexte qui l'a rendu possible ».

En l'espèce, le juge a tout d'abord relevé que le récit de l'agent du système mis en place par l'auteur des faits de harcèlement correspondait à une description acceptable de la réorganisation des services conçue par l'intéressé et que le terme d'« *omerta* », utilisé par l'agent, constituait une appréciation pertinente et non outrancière de certaines méthodes auxquelles l'auteur des faits a eu recours pour parvenir à ses fins. Le juge a considéré ensuite que les propos tenus par l'agent devant la presse ne présentaient pas un caractère injurieux ou diffamatoire et étaient en relation directe avec les faits de harcèlement moral litigieux, et a estimé donc qu'il n'avait commis aucun manquement au devoir de réserve. ■

(45) Cette loi a été commentée dans les numéros des *IAJ* de juin et de juillet 2016.

(46) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(47) Décret n°2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(48) Cour administrative d'appel de Marseille du 27 septembre 2011, req. n°09MA02175.

Loi « déontologie » et protocole PPCR : les nouveaux décrets d'application

Loi « déontologie »

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions ont été commentées dans les numéros de juin et de juillet 2016 des *Informations administratives et juridiques*, a posé les bases d'une réforme d'ampleur du statut de la fonction publique. Plusieurs décrets d'application ayant récemment été publiés, une présentation de cette actualité statutaire est ici proposée.

➔ Rétablissement dans les fonctions des fonctionnaires suspendus

Le décret n°2016-1155 du 24 août 2016⁽¹⁾ fixe les modalités d'établissement et de publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions du fonctionnaire suspendu, pris en application de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Pour rappel, la loi relative à la déontologie a renouvelé le cadre juridique applicable lorsqu'à l'issue du délai de quatre mois, un fonctionnaire suspendu ne peut être rétabli dans ses fonctions en raison de poursuites pénales engagées à son encontre.

En effet, l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit désormais que le fonctionnaire suspendu, alors qu'il fait l'objet de poursuites pénales, doit être rétabli dans ses fonctions à l'expiration de ce délai si les mesures

⁽¹⁾ Décret n°2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires (JO du 26 août 2016).

décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle. Toutefois, en cas d'incompatibilité avec ses fonctions antérieures pour l'un de ces motifs, l'autorité territoriale peut, à titre provisoire, affecter le fonctionnaire dans un autre emploi ou le détacher d'office dans un autre corps ou cadre d'emplois compatibles, le cas échéant, avec les obligations du contrôle judiciaire. Ces mesures provisoires prennent fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible leur prolongation.

Enfin, l'agent doit être rétabli dans ses fonctions lorsqu'aucune suite disciplinaire n'est donnée à l'issue d'une décision judiciaire de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause. L'autorité hiérarchique doit à cette occasion établir un procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

Le décret du 24 août 2016 précité précise les contours de cette nouvelle obligation. Le procès-verbal devra viser le dernier alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 et indiquer la date de rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions.

Des mesures de publicité sont également prévues. Elles nécessitent toutefois un accord préalable de l'agent, seul à même de juger de l'opportunité de telles mesures concernant sa propre situation.

En cas d'accord de l'intéressé, le procès-verbal est alors porté par l'administration, dans un délai d'un mois et par tout moyen approprié (notamment par voie d'affichage ou de façon dématérialisée), à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés. Le procès-verbal est en outre porté à la connaissance des usagers lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public.

Ces dispositions sont applicables aux décisions de rétablissement prononcées à compter du 27 août 2016.

➔ **Rémunération et mise à disposition des agents contractuels**

Le décret n°2016-1123 du 11 août 2016 ⁽²⁾ modifie les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 en ce qui concerne la rémunération et le régime de mise à disposition des agents contractuels.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de leur publication au *Journal officiel*, c'est-à-dire le 15 août 2016.

Dorénavant, la réévaluation périodique de la rémunération ne concernera plus seulement les agents employés sous contrat à durée indéterminée (CDI). L'article 1-2 du décret de 1988 modifié prévoit en effet que la rémunération des agents employés à durée déterminée (CDD) auprès du même employeur, sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la

(2) Décret n°2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents (JO du 14 août 2016).

loi du 26 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que les fonctions aient été accomplies de manière continue. Comme pour les agents sous CDI, la rémunération est réévaluée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

La mise à disposition d'agents contractuels sous CDI auprès des administrations et établissements relevant des fonctions publiques de l'État ou hospitalière est désormais prévue par l'article 35-1 du décret du 15 février 1988 modifié. Pour mémoire, ce cas de mise à disposition a été introduit au sein de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi relative à la déontologie.

On relèvera enfin que le décret du 11 août 2016 clarifie le décompte des préavis concernant les agents qui justifient d'une ancienneté de services strictement égale à deux ans. Le délai de préavis en cas de démission ou de licenciement est ainsi de deux mois lorsque l'agent justifie d'une ancienneté « *égale ou supérieure* » à deux ans. Le délai de prévenance pour informer du renouvellement ou du non renouvellement d'un CDD est également de deux mois lorsque l'agent a été recruté pour une durée « *égale ou supérieure* » à deux ans⁽³⁾.

➡ Protection des agents contractuels

Le nouvel article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, introduit par la loi relative à la déontologie, prévoit que les agents contractuels ont droit aux garanties prévues par le statut général pour les fonctionnaires. Ils bénéficient ainsi d'une protection contre toute forme de harcèlement ou de discrimination fondée sur leurs opinions ou leur sexe et du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Le décret n°2016-1156 du 24 août 2016⁽⁴⁾ détermine les modalités de la protection statutaire applicable aux agents contractuels. Il fixe à cet effet une liste des actes de gestion qui ne peuvent être pris à l'égard de ces agents lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983. Dans ce cadre, ces agents ne doivent subir aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant :

- le recrutement,
- l'affectation,
- la détermination ou la réévaluation de la rémunération,
- la promotion,
- la formation,
- l'évaluation,
- la discipline,
- la mobilité,
- la portabilité du contrat,
- le reclassement,
- le licenciement et le non-renouvellement du contrat.

⁽³⁾ Articles 38-1, 39 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifiés.

⁽⁴⁾ Décret n°2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (JO du 26 août 2016).

➔ Recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire

La loi relative à la déontologie a modifié la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire (5) pour d'une part, prolonger de deux années supplémentaires ce dispositif (soit jusqu'au 12 mars 2018) et, d'autre part, aménager les conditions d'éligibilité des candidats.

Le décret n°2016-1123 du 11 août 2016 précité procède aux adaptations nécessaires au sein du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 qui fixe les modalités d'application du dispositif. Ce dernier prévoit ainsi désormais que les candidats doivent réunir les conditions d'ancienneté requises soit au 31 mars 2011, soit au 31 mars 2013. En outre, des précisions sont apportées s'agissant de l'autorité auprès de laquelle l'agent contractuel peut candidater (6). Dans le cas particulier où l'agent en contrat à durée déterminée était employé au 31 mars 2011 et au 31 mars 2013 auprès d'autorités territoriales distinctes, il peut se présenter au recrutement ouvert par ces deux autorités au titre d'une même année d'ouverture de recrutement lorsqu'il remplit les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier des recrutements réservés auprès de chacune d'elles.

En outre, l'article 17 de la loi du 12 mars 2012, dans sa rédaction résultant de la loi relative à la déontologie, prévoit la réalisation d'un bilan du plan de résorption de l'emploi précaire.

Le décret du 22 novembre 2012 est à cet effet complété pour préciser son contenu :

- S'agissant de l'accès à l'emploi titulaire :
 - Le bilan doit notamment mentionner le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement et les prévisions de recrutements programmés.
 - Les données relatives aux recrutements sont présentées par grade et par cadre d'emplois et distinguent, pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie C, les recrutements par voie de recrutement réservé sans concours et par voie de sélection professionnelle.
- S'agissant de la transformation de CDD en CDI :
 - Le bilan indique le nombre de personnes auxquelles a été proposée cette transformation depuis la publication la loi du 12 mars 2012, soit en application du dispositif spécifique qu'elle a institué (7), soit en vertu des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

Un rapport sur la situation des agents remplissant les (nouvelles) conditions d'emploi et d'ancienneté pour l'accès à l'emploi titulaire doit également être établi (8). Il précise le nombre d'agents éligibles, la nature et la caté

(5) 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.

(6) Article 3 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

(7) Voir l'article 21 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

(8) Ces conditions sont fixées par les articles 14 et 15 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, modifiées par les articles 40 et 41 de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

gorie hiérarchique des fonctions exercées ainsi que l'ancienneté acquise auprès de l'autorité territoriale. Il comporte en outre un nouveau programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

L'autorité territoriale doit présenter ces documents au comité technique compétent dans un délai de trois mois suivant la publication du décret du 11 août 2016 (soit jusqu'au 15 novembre 2016). Pour les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre mis en place au 1^{er} janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel sont présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard le 30 juin 2017 ⁽⁹⁾. Pour rappel, le programme pluriannuel doit ensuite être soumis pour approbation à l'organe délibérant avant sa mise en œuvre.

Par ailleurs, les règles de classement lors de la nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires des agents recrutés au titre des recrutements réservés sont actualisées. À compter du 1^{er} janvier 2017, il conviendra en effet de se référer pour le classement dans un cadre d'emplois de catégorie C au décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ⁽¹⁰⁾.

Les annexes du décret du 22 novembre 2012 fixant les grades des cadres d'emplois et corps accessibles par la voie des recrutements réservés sont remplacées. Cette mise à jour prend en compte les évolutions statutaires récentes, notamment dans la filière médico-sociale.

Protocole PPCR

➔ Majorations indiciaires pour les bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice

Le décret n°2016-1124 du 11 août 2016 ⁽¹¹⁾ s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR).

Plusieurs textes précédemment publiés ont déjà permis de traduire des mesures prévues par le protocole PPCR. Il s'agit tout d'abord de l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

Ce dernier a posé le principe d'un rééquilibrage progressif de la rémunération des fonctionnaires au profit du traitement indiciaire et a modifié les lois statutaires des trois fonctions publiques afin d'y introduire le passage à une cadence unique d'avancement d'échelon. Ensuite, au niveau réglementaire, une dizaine de décrets ont été publiés en mai 2016, permettant notamment une revalorisation indiciaire pour certains cadres d'emplois dès le 1^{er} janvier 2016 ⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

⁽¹⁰⁾ Articles 6 et 14 du décret n°2016-1123 du 11 août 2016 modifiant l'article 16 du décret de 2012.

⁽¹¹⁾ Décret n°2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel (JO du 14 août 2016).

⁽¹²⁾ Ces dispositions ont été commentées dans les numéros de juin et d'août des IAJ. Voir également les dossiers antérieurs consacrés au protocole PPCR dans les numéros de novembre 2015 et janvier 2016.

Rappel du calendrier de mise en œuvre du protocole PPCR		
	Date de la 1 ^{re} revalorisation indiciaire et de la mise en œuvre du transfert « primes/points »	Montant maximal de l'abattement annuel
Catégorie C	→ 1 ^{er} janvier 2017	167 euros
Catégorie B	→ 1 ^{er} janvier 2016	278 euros
Catégorie A	→ 1 ^{er} janvier 2016 pour les conseillers socio-éducatifs, puéricultrices cadres de santé, puéricultrices, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, infirmiers en soins généraux et cadres de santé paramédicaux → 1 ^{er} janvier 2017 pour les autres cadres d'emplois	167 euros la 1 ^{re} année puis 389 euros à compter de la 2 ^e année

Le décret du 11 août 2016 vise quant à lui à adapter les effets de ces mesures, et plus particulièrement du décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points », pour une catégorie déterminée d'agents : les fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel. Il prévoit qu'un nombre de points d'indice majoré supplémentaires doit être attribué aux fonctionnaires qui bénéficient d'une clause de conservation d'indice à titre personnel à la date d'entrée en vigueur d'une mesure de revalorisation indiciaire pour le cadre d'emplois ou pour l'emploi dont ils relèvent, prise pour l'application de l'article 148 de la loi de finances pour 2016.

Ces dispositions visent concrètement les fonctionnaires qui ont été classés, lors de leur nomination dans un grade d'un nouveau cadre d'emplois, à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'ils détenaient avant leur nomination. Les dispositions statutaires prévoient dans ce cas que les fonctionnaires, classés en application des règles de reprise de services antérieurs accomplis en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, conservent à titre personnel le bénéfice de leur traitement antérieur jusqu'à ce qu'ils bénéficient, dans leur nouveau grade, d'un traitement au moins égal **(13)**.

Lorsque le cadre d'emplois ou l'emploi dont ils relèvent bénéficie d'une revalorisation indiciaire accompagnée d'un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues en application du protocole PPCR, ces fonctionnaires ont droit à une majoration de leur indice de traitement. Ils bénéficient d'un nombre de points d'indice majoré supplémentaires identique à celui octroyé aux fonctionnaires relevant du même cadre d'emplois dans le cadre de la mesure dite du « transfert primes/points ». Ainsi, leur indice de traitement est augmenté de :

- quatre points d'indice majoré lorsque l'abattement annuel prévu pour le cadre d'emplois est de 167 euros ;
- six points d'indice majoré lorsque l'abattement annuel prévu pour le cadre d'emplois est de 278 euros ;

(13) Cette conservation est possible dans certaines limites (le traitement indiciaire correspondant au dernier échelon du nouveau cadre d'emplois, s'il avait la qualité de fonctionnaire, ou au dernier échelon du grade dans lequel il est classé, s'il avait la qualité d'agent contractuel). Voir par exemple le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT.

– cinq points d'indice majoré lorsque l'abattement annuel prévu pour le cadre d'emplois est porté de 167 à 389 euros à compter de la seconde année de mise en œuvre ; dans ce cas, c'est l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la seconde revalorisation qui est augmenté.

Ces majorations entrent donc en vigueur, en fonction des cadres d'emplois concernés, à compter du 1^{er} janvier 2016 ou à compter du 1^{er} janvier 2017, conformément aux dispositions de l'article 148 de la loi de finances pour 2016. ■

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



NOUVEAUTÉ

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

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

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

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

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 10 €

Accueil des enfants :

dispositions applicables en matière de personnel

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics jouent un rôle majeur dans le domaine de l'accueil des mineurs. En effet, les communes ont pour obligation de faire bénéficier toute classe maternelle des services d'un agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM). Les communes ou leurs groupements (en cas de transfert de compétences) organisent aussi les accueils de loisirs périscolaires et extrascolaires et assurent la gestion directe des établissements d'accueil collectif des jeunes enfants (crèches collectives, crèches familiales...). Le département est également un acteur essentiel dans le domaine de l'enfance et de la petite enfance : il délivre les agréments nécessaires à l'exercice de la profession d'assistant maternel et peut être amené à gérer directement des structures d'accueil.

Dans le cadre de l'exercice de ces missions, les personnes publiques ne bénéficient d'aucun régime dérogatoire et sont par suite soumises au droit commun à l'instar des autres acteurs intervenant dans ce domaine. Elles doivent notamment se conformer à des obligations spécifiques concernant le personnel placé auprès des enfants, qui diffèrent selon les caractéristiques de l'accueil proposé⁽¹⁾. Ces obligations se traduisent principalement :

- par le respect de taux d'encadrement (rapport entre le nombre d'adultes et le nombre d'enfants accueillis),

- ainsi que par le recrutement de personnel possédant les qualifications requises pour l'encadrement des mineurs et la direction des structures d'accueil ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois dont les missions définies par les statuts particuliers comportent notamment l'accueil des enfants.

Cette réglementation impose donc aux collectivités la création de certains emplois et le recrutement de personnels qualifiés ⁽²⁾.

Dans le cadre des opérations de recrutement, l'employeur territorial doit vérifier que les conditions générales de recrutement prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pour les fonctionnaires et par celles du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels sont satisfaites. On signalera à cet égard que peuvent être recrutées pour certaines professions exercées dans les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans les personnes justifiant d'un diplôme de l'Union européenne permettant d'occuper un emploi équivalent dans le pays d'obtention ⁽³⁾.

En outre, l'employeur territorial doit s'assurer plus particulièrement de l'absence de mention incompatible avec l'exercice de telles fonctions au bulletin n°2 du casier

⁽¹⁾ Concernant le service minimum d'accueil assuré par les communes soumis à un régime dérogatoire, voir le dossier portant sur la mise en œuvre du service minimum d'accueil dans les écoles, publié dans le numéro de février 2009 des *IAJ*.

⁽²⁾ Voir à ce sujet le dossier relatif à l'encadrement de la liberté de création des emplois dans le numéro des *IAJ* du mois de septembre 2005.

⁽³⁾ Article R. 2324-41-1 du code de la santé publique.

judiciaire (4), conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (5).

Cette démarche peut être complétée par une demande de consultation du fichier national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) adressée au préfet. On notera enfin sur ce point que des incompatibilités spécifiques sont prévues par le code de l'action sociale et des familles (CASF) et le code du sport (6) s'agissant des accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif.

Le tableau ci-après recense les dispositions générales applicables en matière de personnel au sein des structures d'accueil des enfants qui relèvent des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, en opérant une classification par catégorie d'établissements.

Il convient toutefois de noter qu'il ne s'agit pas d'un recensement exhaustif de tous les types de structures susceptibles d'accueillir un tel public : la réglementation applicable aux établissements d'accueil des mineurs à caractère social ne sera ainsi pas présentée ici.

Les assistants maternels ne sont pas intégrés au tableau car s'ils sont amenés à exercer leurs fonctions ponctuellement dans des structures d'accueil collectif (crèches familiales, multi-accueil...), ils ne peuvent néanmoins pas être assimilés à ce type de structures. On relèvera cependant que l'accueil de mineurs par un assistant maternel est conditionné par l'obtention d'un agrément délivré par le président du conseil départemental (7). L'assistant maternel doit par ailleurs suivre une formation obligatoire organisée par le conseil départemental. On signalera également qu'un assistant maternel peut accueillir simultanément quatre mineurs au maximum, y compris ses enfants de moins de trois ans dans la limite de six mineurs de tous âges au total (8) ; ce nombre peut être porté à six mineurs sur autorisation du président du conseil départemental pour répondre à des besoins spécifiques.

On indiquera pour finir que dans un souci de clarté, les dispositions relatives à la capacité d'accueil ont été ajoutées au tableau car la lecture combinée de ces dispositions avec celles plus spécifiquement applicables au personnel permet d'avoir une vision globale des obligations de l'employeur en matière de recrutement.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

CSP code de la santé publique

CASF code de l'action sociale et des familles

(4) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier sur les conditions générales de recrutement dans le numéro des *IAJ* du mois de septembre 2015.

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

(6) Article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles et article L. 212-9 du code du sport.

(7) Article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles.

(8) Article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles.

● Les établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans

art. R.2324-17 du code de la santé publique (CSP)

STRUCTURES	TAUX D'ENCADREMENT
ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL COLLECTIF (tels que crèches collectives, haltes-garderies) (1) art. R. 2324-25 du CSP : chaque unité d'accueil ne doit pas dépasser 60 places ☞ Capacité d'accueil en surnombre : art. R. 2324-27 du CSP	art. R. 2324-43 du CSP – un professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas – un professionnel pour 8 enfants qui marchent ☞ Effectif minimum art. R. 2324-43-1 du CSP : pour des raisons de sécurité, l'effectif du personnel d'encadrement des enfants doit être au minimum de 2 personnes dont une personne qualifiée
SERVICES D'ACCUEIL FAMILIAL (crèches familiales) art. R. 2324-26 du CSP : 150 places au maximum ☞ Capacité d'accueil en surnombre : art. R. 2324-27 du CSP	art. R. 2324-43 du CSP – un professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas – un professionnel pour 8 enfants qui marchent ☞ Calcul des taux d'encadrement sans prise en compte des enfants et des assistantes maternelles qui les accompagnent, présents occasionnellement DÉROGATION Les deux derniers alinéas de l'article R. 2324-43 du CSP : possibilité de prendre en compte dans l'effectif du personnel placé auprès des enfants le directeur ou le directeur adjoint
MULTI ACCUEIL art. R. 2324-26 du CSP : 100 places au maximum lorsque l'établissement ou le service assure à la fois de l'accueil collectif et de l'accueil familial	
JARDINS D'ENFANTS (2) art. R. 2324-25 du CSP : 80 places au maximum par unité	art. R. 2324-43 du CSP – un professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas – un professionnel pour 8 enfants qui marchent – un professionnel pour 15 enfants âgés de 3 à 6 ans ☞ Effectif minimum art. R.2324-43-1 du CSP : pour des raisons de sécurité, l'effectif du personnel d'encadrement des enfants doit être au minimum de 2 personnes dont une personne qualifiée

(1) S'agissant des qualifications requises pour assurer les fonctions de direction et de l'effectif du personnel d'encadrement, les jardins d'éveil sont régis par les dispositions spécifiques de l'article R. 2324-47-1 du code de la santé publique.

(2) Particularités pour les fonctions de direction dans les jardins d'enfants : art. R. 2324-37 et R. 2324-46 du CSP.

PERSONNELS QUALIFIÉS REQUIS

• **FONCTIONS DE DIRECTION** *art. R. 2324-34 et R. 2324-35 du CSP (2)*

- un médecin (uniquement dans les établissements de plus de 40 places)
- ou**
- une puéricultrice diplômée d'État justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle
- ou**
- un éducateur de jeunes enfants diplômé d'État justifiant :
 - d'une certification au moins de niveau II attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction,
 - de 3 ans d'expérience professionnelle,
 - à condition que l'établissement comprenne dans son effectif une puéricultrice ou, à défaut, un infirmier justifiant d'au moins une année d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

DÉROGATION *Déroptions possibles aux conditions de durée d'expérience professionnelle et de qualification (en l'absence de candidats répondant à ces conditions) en fonction de la capacité d'accueil de la structure : art. R. 2324-46 du CSP*

 **Désignation obligatoire d'un adjoint au directeur dans les établissements de plus de 60 places : art. R. 2324-36 du CSP**

• **FONCTIONS D'ENCADREMENT DIRECT DES ENFANTS** *art. R.2324-42 du CSP et arrêté du 26 déc. 2000 du ministre de l'emploi et de la solidarité*

- Pour au moins 40 % de l'effectif requis :**
- des puéricultrices diplômées d'État
 - des éducateurs de jeunes enfants diplômés d'État
 - des auxiliaires de puériculture diplômés
 - des infirmiers diplômés d'État
 - des psychomotriciens diplômés d'État

Pour 60 % au plus de l'effectif requis :

- Personnes titulaires :
 - du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) petite enfance
 - du certificat de travailleuse familiale ou du diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale
 - du brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP), option petite enfance
 - du brevet d'études professionnelles (BEP), option sanitaire et sociale
 - du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile

ou

- Personnes ayant exercé pendant 5 ans en qualité d'assistante maternelle agréée

ou

- Personnes justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans auprès des enfants dans un établissement ou un service d'accueil d'enfants de moins de 6 ans

DÉROGATION *Dérogation possible, à titre exceptionnel, aux conditions de diplômes ou d'expérience après avis du président du conseil départemental : art. 5 de l'arrêté du 26 déc. 2000*

• **INTERVENTION OBLIGATOIRE DE CERTAINS PROFESSIONNELS**

Pour les établissements et les services d'une capacité supérieure à dix places :

- Concours régulier d'un médecin spécialisé ou qualifié en pédiatrie ou, à défaut, d'un médecin généraliste possédant une expérience particulière en pédiatrie *art. R. 2324-39 du CSP*
- Équipe pluridisciplinaire de personnels qualifiés notamment dans les domaines social, psychologique, sanitaire, éducatif et culturel *art. R.2324-38 du CSP*

Pour les établissements et les services d'une capacité supérieure à 25 places (3) :

- Éducateurs de jeunes enfants diplômés d'État (effectif déterminé en fonction du nombre de places) *art. R. 2324-41 du CSP*

(suite au verso)

(3) Pour les services d'accueil familial, cette obligation concerne les établissements ou les services d'une capacité égale ou supérieure à 30 places.

MICRO-CRÈCHES

art. R. 2324-17 du CSP :
10 places au maximum

☞ **Capacité d'accueil en surnombre :**
art. R. 2324-27 du CSP

art. R. 2324-43 du CSP

- un professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas
- un professionnel pour 8 enfants qui marchent

☞ **Effectif minimum** art. R.2324-43-1 du CSP : pour des raisons de sécurité, l'effectif du personnel d'encadrement des enfants doit être au moins de 2 à partir de 4 enfants accueillis.

● Les établissements scolaires

ÉCOLE MATERNELLE

art. D.211-9 du code de l'éducation :
nombre moyen d'élèves accueillis par classe déterminé par le directeur académique de l'éducation nationale

art. R. 412-127 du code des communes :

toute classe de maternelle doit bénéficier des services d'une ATSEM

• **FONCTIONS DE DIRECTION** *art. R.2324-36-1 du CSP*

- Ces établissements sont dispensés de l'obligation de désigner un directeur,
- Un directeur doit toutefois être désigné dans le cas où une même personne gère plusieurs établissements dont la capacité totale est supérieure à 20 places.

• **FONCTIONS D'ENCADREMENT DIRECT DES ENFANTS** *art. R.2324-42 du CSP*

- Pour au moins 40 % de l'effectif requis :**
- des puéricultrices diplômées d'État
 - des éducateurs de jeunes enfants diplômés d'État
 - des auxiliaires de puériculture diplômés
 - des infirmiers diplômés d'État
 - des psychomotriciens diplômés d'État

DÉROGATION *Possibilité de remplacer ces professionnels par des personnes justifiant d'une certification au moins de niveau V enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de 2 années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience de 3 ans comme assistant maternel agréé*

Pour 60 % au plus de l'effectif requis :

- Personnes titulaires :
 - du certificat de travailleuse familiale ou du diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale
 - du brevet d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP), option petite enfance
 - du brevet d'études professionnelles (BEP), option sanitaire et sociale
 - du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile

ou

- Personnes ayant exercé pendant 5 ans en qualité d'assistante maternelle agréée

ou

- Personnes justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans auprès des enfants dans un établissement ou un service d'accueil d'enfants de moins de 6 ans

● Les accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif

art. L. 227-4 du code de l'action sociale et des familles (CASF)

STRUCTURES	TAUX D'ENCADREMENT
ACCUEIL DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT <i>art. R. 227-1 II du CASF</i> <i>capacité maximale d'accueil :</i> – pour les accueils périscolaires, effectif de l'école auquel l'accueil est adossé ou 300 mineurs s'il se déroule sur plusieurs sites ou s'il s'agit d'un regroupement entre différentes écoles, – pour les accueils extrascolaires, 300 mineurs.	• ACCUEILS DE LOISIRS PÉRISCOLAIRES (4) <i>art. R. 227-16 du CASF</i> – un animateur pour 10 mineurs âgés de moins de 6 ans – un animateur pour 14 mineurs âgés de 6 ans ou plus Dans les accueils de loisirs périscolaires organisés dans le cadre d'un projet éducatif territorial, possibilité de réduire l'effectif minimum sans qu'il soit inférieur à (5) : – un animateur pour 14 mineurs de moins de 6 ans – un animateur pour 18 mineurs de 6 ans ou plus • ACCUEILS DE LOISIRS EXTRASCOLAIRES (6) <i>art. R. 227-15 du CASF</i> – un animateur pour 8 mineurs âgés de moins de 6 ans – un animateur pour 12 mineurs âgés de 6 ans ou plus DÉROGATION <i>art. R. 227-17 du CASF et arrêté du 13 février 2007 : possibilité d'inclure le directeur dans l'effectif des personnes exerçant des fonctions d'animation (7).</i>
ACCUEIL DE LOISIRS AVEC HÉBERGEMENT	<i>art. R. 227-15 du CASF</i> – un animateur pour 8 mineurs de moins de 6 ans – un animateur pour 12 mineurs de 6 ans ou plus DÉROGATION <i>art. R. 227-17 du CASF et arrêté du 13 février 2007 : possibilité d'inclure le directeur dans l'effectif des personnes exerçant des fonctions d'animation.</i>

(4) L'accueil de loisirs périscolaire est celui qui se déroule les jours où il y a école.

(5) Ces dispositions ont été introduites à l'article R. 227-16 par le décret n°2016-1051 du 1^{er} août 2016 relatif au projet éducatif territorial et à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires et entrent en vigueur à compter de la rentrée scolaire 2016.

(6) L'accueil extrascolaire est celui qui se déroule les jours où il n'y a pas école.

(7) Cela concerne les accueils de loisirs dont l'effectif est au plus de 50 mineurs.

PERSONNELS QUALIFIÉS REQUIS

• **FONCTIONS DE DIRECTION** *art. R. 227-14 du CASF*

- Personne titulaire du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD) ou d'un diplôme, titre ou certificat de qualification figurant sur la liste fixée par l'arrêté du 9 février 2007 du ministère de la jeunesse
- ou**
- Fonctionnaire titulaire relevant de l'un des cadres d'emplois dont la liste est fixée par l'arrêté du 20 mars 2007 (dont le cadre d'emplois des attachés territoriaux, spécialité animation, et celui des animateurs territoriaux)

DÉROGATION *arrêté du 13 février 2007 du ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative*

• **FONCTIONS D'ANIMATION** *art. R. 227-12 du CASF*

Pour au moins 50 % de l'effectif requis :

- Personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou d'un diplôme, titre ou certificat de qualification figurant sur la liste fixée par l'arrêté du 9 février 2007 du ministre de la jeunesse
- et/ou**
- Fonctionnaires titulaires relevant des cadres d'emplois dont la liste est fixée par l'arrêté du 20 mars 2007 (dont les cadres d'emplois des adjoints d'animation et des animateurs territoriaux)

• **ENCADREMENT DES ACTIVITÉS PHYSIQUES** *art. R. 227-13 du CASF*

- **Notamment** personne titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit sur la liste mentionnée à l'article R.212-2 du code du sport et exerçant dans les conditions prévues à ce même article ou en cours de formation préparant à l'un de ces diplômes, titres ou certificats de qualification dans les conditions prévues à l'article R. 212-4 du même code
- ou**
- Fonctionnaires dans le cadre des missions définies par leur statut particulier (il s'agit des membres des cadres d'emplois de la filière sportive)

 *Pour les activités physiques énumérées en annexe de l'arrêté du 25 avril 2012 du ministre de l'éducation nationale, des qualifications complémentaires peuvent être requises.*

Agent contractuel : licenciement pour compétence managériale insuffisante

Conseil d'État, 20 mai 2016,
req. n° 387105

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 légalement être fondé sur une insuffisante compétence managériale susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service, alors même que ses connaissances techniques ne sont pas en cause.

Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. A. a été recruté, en qualité d'agent contractuel, par la Communauté urbaine de Strasbourg en vue d'occuper, à compter du 1^{er} janvier 2011, les fonctions de directeur de la culture ; que le président de cet établissement public a décidé par un arrêté du 12 décembre 2011 de le suspendre de ses fonctions, dans l'attente qu'il soit statué sur les poursuites disciplinaires engagées contre lui au motif que le comportement de l'intéressé avait donné lieu à des plaintes de la part de certains de ses collaborateurs ; que cette même autorité a décidé le 22 février 2012 de mettre fin aux poursuites disciplinaires engagées contre M. A. et de diligenter contre celui-ci une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ; que, par un arrêté du 6 juillet 2012, le président du conseil de la communauté urbaine a licencié M. A. pour insuffisance professionnelle ; que M. A. a saisi le tribunal administratif de Strasbourg de conclusions tendant à l'annulation de ces décisions et à la réparation de son préjudice, cette demande ayant été rejetée par un jugement du 18 juin 2013 ; que, faisant partiellement droit à l'appel formé par M. A. contre ce jugement, la cour administrative d'appel de Nancy, par un arrêt du 13 novembre 2014, a annulé les arrêtés des 12 décembre 2011 et 6 juillet 2012 et rejeté pour irrecevabilité les conclusions indemnitaires formées par l'intéressé ; que la

Communauté urbaine de Strasbourg se pourvoit en cassation contre cet arrêt, en tant qu'il lui fait grief ;

Sur les conclusions dirigées contre l'arrêt du 13 novembre 2014 en tant qu'il annule l'arrêt du 12 décembre 2011 suspendant M. A. de ses fonctions :

Considérant que la suspension d'un agent, lorsqu'elle est prononcée aux fins de préserver l'intérêt du service, est une mesure à caractère conservatoire qui peut être prise lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la suspension de M. A. était motivée par le fait que l'intéressé tenait habituellement en présence d'agents placés sous son autorité des propos grossiers, déplacés et dévalorisants de nature à heurter gravement certains de ses collaborateurs ou collaboratrices ; que l'attitude ainsi manifestée par M. A. était corroborée par des témoignages écrits, circonstanciés et concordants, également versés au dossier soumis aux juges du fond ; que, par suite, en jugeant que les faits retenus à l'encontre de M. A. ne présentaient pas, à la date du 12 décembre 2011 à laquelle sa suspension a été prononcée par le président de la Communauté urbaine de Strasbourg, un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier cette mesure prise dans l'intérêt du service, la cour a inexactement qualifié les faits soumis à son appréciation ;

Sur les conclusions dirigées contre l'arrêt du 13 novembre 2014 en tant qu'il annule la décision du 6 juillet 2012 prononçant le licenciement de M. A. pour insuffisance professionnelle :

Considérant que, pour faire droit aux conclusions d'annulation formées par M. A., la cour s'est fondée sur les motifs tirés de ce que les insuffisances managériales reprochées à l'intéressé n'étaient pas établies, qu'il avait exercé des activités de service public en matière d'action culturelle pendant vingt-cinq ans et que ses qualités professionnelles avaient été certifiées tant par son ancien supérieur hiérarchique au sein des services de la ville de Lorient que par une élue chargée de la culture au sein du conseil général de Loire-Atlantique ; que la cour a en outre relevé que la Communauté urbaine de Strasbourg ne contestait pas les compétences techniques de M. A. ;

Considérant toutefois qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, pour licencier M. A. pour insuffisance professionnelle, le président de la Communauté urbaine de Strasbourg s'est fondé sur son incapacité à développer des relations de travail adéquates avec ses équipes, cette insuffisante compétence managériale étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service public ; qu'alors même que la Communauté urbaine de Strasbourg ne contestait pas les connaissances techniques de l'intéressé en matière d'action culturelle, la fonction de directeur de la culture exercée par M. A., de nature essentiellement managériale, ainsi que la mission de réorganisation et de rationalisation du service culturel qui lui était également confiée exigeaient des qualités professionnelles de gestion, de communication, de dialogue et de conduite du changement, ainsi d'ailleurs que sa fiche de poste le mentionnait ; que les carences ainsi relevées dans la manière de servir de M. A., de nature à établir son incapacité à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées par la Communauté urbaine de Strasbourg, étaient corroborées par des témoignages versés au dossier soumis aux juges du fond ; que, par suite, en jugeant que la manière de servir de M. A. n'était pas de nature à justifier son

licenciement pour insuffisance professionnelle, la cour a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, que les articles 2, 3, 4, 5 et 7 de l'arrêt attaqué doivent être annulés ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans cette décision du 20 mai 2016, qui sera publiée au *Recueil Lebon*, le Conseil d'État a l'occasion de se prononcer, semble-t-il pour la première fois, sur la légalité du licenciement d'un agent contractuel pour un motif d'insuffisance professionnelle (1) tiré exclusivement de carences managériales.

Pour rappel, l'insuffisance professionnelle constitue l'un des motifs autorisant l'autorité territoriale à mettre fin aux fonctions d'un agent public, qu'il soit fonctionnaire (2) ou agent contractuel (3). Faute de définition législative ou réglementaire de la notion d'insuffisance professionnelle, il est revenu à la jurisprudence de préciser les contours de ce motif de licenciement. De manière générale, l'insuffisance professionnelle se caractérise par une incapacité de l'agent à accomplir de manière satisfaisante les missions qui lui sont confiées. Elle s'apprécie au regard des exigences professionnelles que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire du même grade (4), dans le cas d'un fonctionnaire, et des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté (5), s'agissant d'un agent contractuel.

Pour se déterminer, la jurisprudence ne prend pas seulement en considération les éléments de fait liés aux compétences techniques de l'agent, elle tient aussi compte, plus largement, de son comportement général et de sa manière de servir. À titre d'illustration, plusieurs décisions

peuvent être citées. Ainsi, à propos d'un praticien hospitalier, le licenciement pour insuffisance professionnelle a été retenu au terme de la période probatoire au motif qu'il avait eu pendant ladite période, envers la majorité des chirurgiens et des autres anesthésistes réanimateurs du centre hospitalier, un comportement de nature à entraîner des situations conflictuelles préjudiciables à la bonne marche du service, notamment à la sécurité des malades, alors même que ses connaissances professionnelles n'avaient pas été mises en cause (6). Dans une autre espèce relative à une enseignante, il a été jugé que des « difficultés relationnelles (...) tant avec ses collègues, qu'avec ses supérieurs hiérarchiques, qu'avec les inspecteurs ou qu'avec certains parents d'élèves », et qui avaient des incidences sur le bon fonctionnement de l'établissement, pouvaient fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle, alors même que les qualités proprement pédagogiques de l'intéressée n'étaient pas en cause (7).

Dans les faits à l'origine de l'affaire jugée le 20 mai 2016 par le Conseil d'État, une communauté urbaine avait recruté un agent contractuel afin d'occuper les fonctions de directeur de la culture à compter du 1^{er} janvier 2011. Son comportement ayant donné lieu à des plaintes émanant de plusieurs de ses collaborateurs, le président de l'établissement public a décidé, au vu

- (1) Un dossier a été consacré au licenciement pour insuffisance professionnelle dans le numéro des *IAJ* de septembre 2012.
- (2) Article 93 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- (3) Article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- (4) Conseil d'État, 12 février 2014, req. n°352878.
- (5) Cour administrative d'appel de Nancy, 19 décembre 2002, req. n°98NC02555.
- (6) Conseil d'État, 21 février 1997, req. n°140240.
- (7) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 décembre 2006, req. n°05BX01291.

des conclusions d'une enquête interne qu'il avait diligentée, de suspendre l'intéressé de ses fonctions par un arrêté du 12 décembre 2011, dans l'attente qu'il soit statué sur les poursuites disciplinaires susceptibles d'être engagées à son encontre. Par un arrêté du 6 juillet 2012, l'autorité territoriale a mis un terme à ces poursuites et prononcé le licenciement de l'intéressé pour insuffisance professionnelle du fait de son incapacité à développer des relations de travail adéquates avec ses équipes, cette insuffisante compétence managériale étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service. L'administration semble donc avoir considéré que les faits reprochés à l'intéressé relevaient davantage de l'insuffisance professionnelle que d'un motif disciplinaire et a décidé de recourir à la procédure du licenciement pour insuffisance professionnelle plutôt qu'à l'engagement de poursuites disciplinaires.

L'agent a demandé au tribunal administratif l'annulation de l'arrêté du 12 décembre 2011 le suspendant de ses fonctions et de l'arrêté du 6 juillet 2012 le licenciant pour insuffisance professionnelle, ainsi que la condamnation de la communauté urbaine à l'indemnisation des préjudices qu'il estimait avoir subis. Le tribunal ayant rejeté sa requête, l'intéressé s'est alors tourné vers la cour administrative d'appel qui, par un arrêt du 13 novembre 2014, a annulé les deux arrêts contestés tout en rejetant la demande indemnitaire (8). Statuant en cassation, le Conseil d'État annule l'arrêt de la cour administrative d'appel pour inexactitude dans la qualification juridique des faits qui lui étaient soumis et renvoie l'affaire à cette même cour pour qu'elle statue conformément aux motifs de la cassation prononcée.

Concernant la mesure de suspension des fonctions, la cour avait considéré qu'il ne ressortait pas des éléments du dossier que les faits reprochés à l'agent étaient suffisamment graves et vraisemblables pour justifier qu'il fasse l'objet d'une telle mesure.

Dans sa décision du 20 mai 2016, le Conseil d'État rappelle le principe selon lequel la suspension d'un agent, lorsqu'elle est prononcée aux fins de préserver l'intérêt du service, est une mesure à caractère conservatoire qui peut être prise lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

En l'espèce, il considère que les griefs invoqués par l'administration – à savoir le fait de tenir habituellement et en présence d'agents placés sous son autorité des propos grossiers, déplacés et dévalorisants de nature à heurter gravement certains des collaborateurs et collaboratrices – présentent le degré de gravité requis et que l'attitude manifestée par l'agent était corroborée par des témoignages écrits, circonstanciés et concordants. En conséquence, il juge qu'à la date de la décision, c'est-à-dire au moment où seule une procédure disciplinaire était envisagée, les faits reprochés à l'intéressé justifiaient légalement son éloignement dans l'intérêt du service.

S'agissant de la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle, la cour avait estimé que les faits reprochés à l'intéressé n'étaient pas de nature à caractériser une incapacité à développer des relations de travail normales. Les juges du fond avaient alors pris en considération :

- l'expérience de l'intéressé, qui avait exercé des activités professionnelles dans le secteur administratif culturel pendant vingt-cinq ans, dont douze années en qualité de directeur de la culture d'une commune et quatre années dans des fonctions équivalentes au sein d'un département,
- l'attestation de son précédent supérieur hiérarchique et d'une élue du département faisant état de ses qualités professionnelles et notamment managériales,
- l'absence de mise en cause de ses compétences professionnelles,
- le caractère selon eux peu convainquant des éléments et témoignages produits par la communauté urbaine.

(8) Cour administrative d'appel de Nancy, 13 novembre 2014, req. n°13NC01720.

Sur ce point, le Conseil d'État retient quant à lui que la fonction de directeur de la culture confiée à l'agent était de nature essentiellement managériale, au même titre que la mission complémentaire qui lui avait été assignée de réorganiser et de rationaliser le service culturel. Au regard de ces attributions, il estime qu'indépendamment de compétences techniques en matière culturelle, le titulaire d'un tel poste devait disposer « *des qualités professionnelles de gestion, de communication, de dialogue et de conduite du changement* » ainsi que le mentionnait la fiche de poste.

Infirmant l'appréciation des juges du fond, il juge que les carences managériales relevées dans la manière de servir, invoquées à l'appui du licenciement de l'agent et corroborées par les pièces du dossier, étaient de nature à établir son incapacité à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées par la communauté urbaine.

Par cette décision, ainsi que l'y invitait le rapporteur public, les juges du Palais Royal valident les carences managériales comme seul motif de licenciement pour insuffisance professionnelle. Dans ses conclusions celui-ci avait en effet estimé que « *l'insuffisance professionnelle peut être caractérisée par une carence grave sur le plan managérial, indépendamment de toute défaillance sur le plan technique. Un chef de service qui, par son comportement, met en ébullition les équipes qu'il dirige ne présente pas les qualités requises pour l'accomplissement de la mission qui lui est dévolue, laquelle consiste au premier chef, indépendamment des autres objectifs qui peuvent lui avoir été assignés, à faire fonctionner son service* »⁽⁹⁾.

Cette décision semble donc bien consacrer l'importance désormais accordée par le juge aux compétences strictement managériales de certains personnels d'encadrement, qui peuvent à elles seules déterminer leur aptitude à l'exercice de leurs fonctions. La solution est donc susceptible de concerner, comme

en l'espèce, les agents contractuels occupant un emploi d'encadrement supérieur, mais aussi les fonctionnaires titulaires d'un grade dont la nature et le niveau des fonctions statutaires impliquent nécessairement d'importantes qualités managériales.

Toujours en matière d'insuffisance professionnelle, on indiquera par ailleurs que, par un arrêt du 1^{er} juin 2016 mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État ⁽¹⁰⁾ a apporté des précisions sur les conditions de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel.

Dans cette espèce, un agent contractuel d'une commune exerçait depuis 1976 les fonctions de formateur en mathématiques, sciences et technologie, au centre communal de formation des apprentis. En 2012, à la suite d'une inspection pédagogique mettant en évidence notamment des carences pédagogiques et une absence d'évaluation des acquisitions des apprentis, l'intéressé avait été licencié pour insuffisance professionnelle.

Au contentieux, la cour administrative d'appel ⁽¹¹⁾ avait annulé le licenciement au motif qu'une inspection, en raison de son caractère ponctuel et limité, ne saurait suffire à fonder une mesure de licenciement, sauf en cas de carences particulièrement graves ou persistantes déjà constatées. En cassation, le Conseil d'État a censuré cette appréciation en jugeant que le licenciement pour incapacité professionnelle « *ne saurait être subordonné à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées* ». Pour le juge, il s'ensuit qu'« *une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement* ». ■

⁽⁹⁾ Conclusions d'Emmanuelle Cortot-Boucher, rapporteur public, sous l'arrêt du 20 mai 2016 req. n°387105, publiées dans l'*Actualité juridique – Droit administratif* n°27, 1^{er} août 2016, pp. 1533-1535.

⁽¹⁰⁾ Conseil d'État, 1^{er} juin 2016, req. n°392621.

⁽¹¹⁾ Cour administrative d'appel de Marseille, 12 juin 2015, req. n°14MA02911.

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organisateur
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

Références

TEXTES

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

Accueil périscolaire Activité périscolaire Animateur

Décret n°2016-1051 du 1^{er} août 2016 relatif au projet éducatif territorial et à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires dans ce cadre.

(NOR : VJSJ1605521D)

JO, n°178, 2 août 2016, texte n°39.- 2 p.

Pour les accueils de loisirs périscolaires organisés dans le cadre d'un projet éducatif territorial, l'effectif des animateurs ne peut être inférieur à un animateur pour quatorze mineurs âgés de moins de six ans et un animateur pour dix-huit mineurs âgés de six ans ou plus.

Les personnes participant ponctuellement à l'encadrement des activités avec les animateurs sont comprises dans ces taux d'encadrement.

Le décret n°2013-707 du 2 août 2013 est abrogé.

Agent contractuel Concours réservé Titularisation Mise à disposition Rémunération

Décret n°2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents.

(NOR : ARCB1615377D)

JO, n°189, 14 août 2016, texte n°26.- 6 p.

Le chapitre I^{er} du décret prolonge jusqu'au 12 mars 2018 le dispositif des recrutements réservés et fixe au 31 mars 2013 la date d'appréciation des conditions d'éligibilité à ce dispositif. Il précise également l'autorité responsable du recrutement en fonction de la situation de l'agent.

Il modifie les dispositions relatives au bilan, au rapport et au programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Les listes des grades et cadres d'emplois accessibles par la voie de la sélection professionnelle et accessibles sans concours sont remplacées.

Le chapitre II de ce décret prévoit la réévaluation, au moins tous les trois ans, de la rémunération des agents employés sous contrat à durée déterminée et étend les possibilités de leur mise à disposition.

Agent contractuel Discrimination Droits et obligations Protection

Décret n°2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(NOR : RDFF1619644D)

JO, n°198, 26 août 2016, texte n°48.- 2 p.

Ce décret précise les modalités de protection des agents contractuels bénéficiant des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Dans ce cadre, il fixe la liste des actes de gestion qui ne peuvent être pris à l'égard des agents contractuels lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées à ces mêmes articles.

Agent contractuel Heures supplémentaires Professeur

Décret n° 2016-1172 du 29 août 2016 modifiant le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré.

(NOR : MENH1606865D)

JO, n°202, 31 août 2016, texte n° 6.- 2 p.

Les modalités de fixation des indemnités pour les heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels sont modifiées. Pour les professeurs contractuels de deuxième et de troisième catégorie, les taux sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Arrêté du 29 août 2016 fixant les taux des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels des établissements d'enseignement du second degré.

(NOR : MENH1606867D)

JO, n°202, 31 août 2016.- 1 p.

Les taux des heures supplémentaires sont fixés par catégorie et en fonction des horaires de service.

Centre de gestion Droit syndical

Note d'information du 29 juillet 2016 relative à la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre les centres de gestion et les collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés.

(NOR : INTB1622038N)

Site internet de la Direction générale des collectivités locales, 2016.- 2 p.

L'article 51 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires crée à l'article cité en référence une possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre un centre de gestion et des collectivités ou établissements qui ne lui sont pas affiliés à titre obligatoire. La présente circulaire détaille les modalités de mise en œuvre de cette disposition qui doit permettre aux centres de gestion de mutualiser par convention avec les collectivités ou établissements « non obligatoirement affiliés » et ceux qui ne sont pas affiliés aux centres, les crédits d'heures d'autorisations d'absence ou de décharge d'activité de service qui n'ont pu être utilisés. L'objectif est, sans créer de droits syndicaux supplémentaires, de faciliter l'utilisation par les organisations syndicales des crédits de temps auxquels elles ont légalement droit.

CNRACL Cotisations patronales

Décret n°2016-1079 du 3 août 2016 relatif au recouvrement des cotisations dues à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales.

(NOR : AFSS1611728D)

JO, n°183, 7 août 2016, texte n°7.- 2 p.

Les taux des majorations de retard applicables aux employeurs affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) sont alignés sur ceux applicables aux employeurs relevant du régime général de sécurité sociale.

Le versement des contributions rétroactives dues au titre de la validation des services de non titulaire peut être étalé sur une période maximale de cinq ans.

Conseil commun de la fonction publique

Décret du 3 août 2016 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.

(NOR : RDFF1621663D)

JO, n°183, 7 août 2016, texte n°7.- 2 p.

Deux suppléants sont nommés en qualité de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires.

CREPS Transfert de services Transfert de personnels

Décret n°2016-1055 du 1^{er} août 2016 relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive qui participent à l'exercice des compétences transférées aux régions par la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

(NOR : VJSV1615448D)

JO, n°179, 3 août 2016, texte n°49.- 2 p.

Les services ou parties de services des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS), dont la mise à disposition est intervenue avant le 1^{er} août 2016, sont transférés aux régions le 1^{er} janvier 2017.

Le préfet de région doit communiquer au président du conseil régional la liste des agents occupant un emploi à transférer, la liste des emplois vacants et un état des jours acquis au titre du compte-épargne temps.

Droit du travail
Apprentissage
Bulletin de paie
Discrimination
Durée du travail
Informatique
Local syndical
Médecine du travail

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(NOR : ETSX1604461L)

JO, n°184, 9 août 2016, texte n°3.- 100 p.

Le titre I^{er} de la loi vise à refonder le droit du travail. Le chapitre II renforce la lutte contre les discriminations et le harcèlement sexuel, l'article 7 modifie l'article 6 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en protégeant les fonctionnaires des agissements sexistes.

Le chapitre III remplace le titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail relatif à la durée du travail et à l'aménagement des horaires. Il définit, notamment les notions de travail effectif, d'astreinte et d'équivalences et porte également sur le travail à temps partiel ainsi que sur les jours fériés et les congés. Des articles du code de la sécurité sociale et du code général des collectivités territoriales sont modifiés en conséquence (art. 8).

Le titre II concerne le dialogue et la négociation et le titre III la sécurisation des parcours. L'article 27 fixe les conditions de mise à disposition, par les collectivités territoriales, de locaux à destination des organisations syndicales. L'article 39 de la loi instaure un compte personnel d'activité et un compte d'engagement citoyen qui permet d'acquérir des heures, notamment au titre de la réserve communale de sécurité civile financée par la commune. L'article 44 autorise le gouvernement à prendre par ordonnance dans un délai de neuf mois toute mesure destinée à mettre en œuvre le compte personnel d'activité pour les agents publics et à renforcer leurs garanties en matière d'inaptitude physique et de droits et de congés pour raison de santé.

L'article 54 fixe les règles applicables au bulletin de paie sous forme numérique et le chapitre II de ce titre les droits du travailleur, notamment handicapés, face aux outils numériques.

Le titre IV concerne les dispositions visant à favoriser l'emploi. L'article 73 fixe les mesures applicables à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Le titre V vise à moderniser la médecine du travail et le gouvernement doit remettre au Parlement, dans un délai de douze mois, des propositions pour renforcer l'attractivité de la profession de médecin du travail.

L'article 105, quant à lui, est relatif aux obligations du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre face aux sous-traitants.

Décision n°2016-736 DC du 4 août 2016 du Conseil constitutionnel : loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(NOR : CSCL1622557S)

JO, n°184, 9 août 2016, texte n°8.- 6 p.

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel considère que les conditions posées par la Constitution pour la mise en œuvre de l'examen du texte ont été respectées. Il juge contraire à la Constitution la rétroactivité de l'indemnisation des organisations syndicales en cas d'interruption de mise à disposition de locaux. Cette indemnisation ne saurait excéder le préjudice subi (art. 27 de la loi).

EHPAD
Filière médico-sociale

Décret n° 2016-1164 du 26 août 2016 relatif aux conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

(NOR : AFSA1614530D)

JO, n° 200, 28 août 2016, texte n°10.- 3 p.

Les conditions minimales de fonctionnement et d'organisation des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes sont décrites, notamment la composition de l'équipe pluridisciplinaire comprenant au moins un médecin coordonnateur.

Par ailleurs, l'établissement comprend un pôle d'activités et de soins adaptés et une unité d'hébergement renforcé qui emploient du personnel spécifiquement formé à la prise en charge des maladies neuro-dégénératives.

Environnement
Agent assermenté
Détachement
Mise à disposition

Loi n°2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages.

(NOR : DEVL1400720L)

JO, n°184, 9 août 2016, texte n°3.- 64 p.

L'article 25 de cette loi précise que les fonctionnaires placés en détachement dans des entités dont le personnel a vocation à intégrer les effectifs de l'Agence française pour la biodiversité peuvent être maintenus dans cette position auprès de l'agence jusqu'au terme de leur détachement.

L'article 38, quant à lui, indique que les agents assermentés et commissionnés des collectivités territoriales et de leurs groupements sont habilités à rechercher et à constater les infractions relatives à l'accès aux ressources génétiques et à l'utilisation des connaissances traditionnelles qui leur sont associées.

Il est précisé, à l'article 107, que les agents de la fonction publique territoriale mis à disposition du Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres peuvent être titulaires ou contractuels.

Enfin, l'article 134 de la loi autorise les agents publics des collectivités territoriales commissionnés et assermentés à constater les infractions relatives à la circulation des véhicules dans les espaces naturels protégés.

Établissement d'accueil de la petite enfance

Attentat

Risque

Circulaire ministérielle n°DGCS/SD2C/2016/261 du 17 août 2016 relative à la préparation aux situations d'urgence particulière pouvant toucher la sécurité des établissements d'accueil du jeune enfant ou des établissements relevant de la protection de l'enfance.

Site internet circulaire.legifrance.gouv, 24 août 2016.- 10 p.

Cette circulaire rappelle la responsabilité des différents acteurs dans la préparation aux accidents majeurs et aux situations d'urgence pouvant intervenir dans les établissements d'accueil du jeune enfant ou relevant de la protection de l'enfance, notamment celle des personnels qui sont acteurs à part entière de la sécurité civile. Elle indique quelle est la marche à suivre pour les gestionnaires d'établissements.

Deux annexes rappellent les consignes de vigilance et les missions du responsable d'établissement face au risque d'attentat.

Hygiène et sécurité

Mineur

Formation professionnelle

Décret n°2016-1070 du 3 août 2016 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés ».

(NOR : ARCB1607836D)

JO, n°181, 5 août 2016, texte n°52.- 3 p.

Il est inséré un titre I bis dans le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale. Ce titre fixe les conditions dans lesquelles les jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans peuvent être affectés, par dérogation, aux travaux interdits par l'article L. 4153-8 du code du travail.

Une délibération, transmise pour information au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'agent chargé des fonctions d'inspection, doit être prise

préalablement à l'affectation des jeunes à ces travaux. La décision de dérogation est renouvelable tous les trois ans. Le rôle de l'agent chargé des fonctions d'inspection est détaillé.

Hygiène et sécurité

Onde électromagnétique

Protection

Risque professionnel

Décret n°2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques.

(NOR : ETST1611714D)

JO, n°182, 6 août 2016, texte n°27.- 8 p.

Ce décret transpose la directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013. Après des définitions, il fixe des principes de prévention qui sont des valeurs limites d'exposition, l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques, les résultats de l'évaluation devant être consignés dans le document unique et communiqués au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les moyens de réduire les risques, l'information, la formation et le suivi médical des travailleurs. Il prévoit également la possibilité de dépasser temporairement les valeurs limites d'exposition et des dispositions particulières pour les équipements destinés aux soins des patients.

Impôt sur le revenu

Avantage en nature

Logement de fonction

Repas

Circulaire BOI-RSA-BASE-20-20-20160801 relative à la base d'imposition des traitements, salaires et revenus assimilés - Détermination du revenu brut - Évaluation des avantages en nature.

Site internet du BO des impôts, août 2016.- 7 p.

Ce bulletin, publié le 1^{er} août 2016, rappelle les règles d'évaluation des avantages en nature que constituent les repas, le logement accordé par nécessité absolue de service ou faisant l'objet d'une occupation précaire avec astreinte et la mise à disposition d'outils issus des nouvelles technologies (NTIC).

Des dispositions particulières sont applicables aux apprentis, aux moniteurs de colonies de vacances et aux éducateurs et personnels infirmiers.

Mobilité entre fonctions publiques

Catégorie C

Décret n°2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n°2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières.

(NOR : RDFF1613296D)

JO, n°183, 7 août 2016, texte n°20.- 25 p.

Les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents contractuels de la fonction publique territoriale comptant au moins un an de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ces concours sont organisés, sans condition de diplômes ou de titres sauf lorsque ceux-ci sont exigés par des lois et règlements ou lorsque l'exercice d'une spécialité l'exige (art. 2 fixant les dispositions de l'article 3-6 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016).

Pension de retraite

Assistant de service social

Infirmier

Sage-femme

Décret n°2016-1101 du 11 août 2016 relatif à la validation des années d'études d'infirmier, de sage-femme et d'assistant social des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

(NOR : AFSS1614197D)

JO, n°188, 13 août 2016, texte n°9.- 2 p.

Le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 est modifié afin de permettre la validation des années d'études ayant permis l'obtention d'un diplôme d'État d'infirmier, de sage-femme ou d'assistant social ou d'un diplôme reconnu équivalent délivré par un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. La demande de validation et le versement des contributions incombent au premier employeur qui a titularisé le fonctionnaire.

Sage-femme

Médicament

Arrêté du 8 août 2016 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2011 modifié fixant la liste des médicaments que peuvent prescrire les sages-femmes.

(NOR : AFSP1613265A)

JO, n°187, 12 août 2016, texte n°13.- 2 p.

L'annexe I de l'arrêté du 12 octobre 2011 est modifiée et il est ajouté une annexe IV fixant la liste des médicaments dont la prescription par les sages-femmes auprès des personnes de l'entourage de l'enfant ou de la femme enceinte est autorisée.

Sage-femme

Vaccination

Arrêté du 12 août 2016 modifiant l'arrêté du 22 mars 2005 modifié fixant la liste des vaccinations que les sages-femmes sont autorisées à pratiquer.

(NOR : AFSP1623236A)

JO, n°190, 17 août 2016, texte n°13.- 1 p.

L'arrêté du 22 mars 2005 modifié fixant la liste des vaccinations que les sages-femmes sont autorisées à pratiquer est modifié. Il est inséré un article 3 et les articles 3 et 4 de l'arrêté du 22 mars 2005 deviennent respectivement les articles 4 et 5.

L'article 3 de l'arrêté du 22 mars 2005 modifié, qui devient l'article 4, est ainsi rédigé :

« la pratique des vaccinations mentionnées aux articles 1^{er}, 2 et 3 est conforme au calendrier des vaccinations visé à l'article L. 3111-1 susvisé ».

Arrêté du 8 août 2016 modifiant l'arrêté du 22 mars 2005 modifié fixant la liste des vaccinations que les sages-femmes sont autorisées à pratiquer.

(NOR : AFSP1613264A)

JO, n°187, 12 août 2016, texte n°19.- 5 p.

La varicelle est ajoutée aux vaccinations autorisées aux sages-femmes.

Les articles 2 et 3 de l'arrêté du 22 mars 2005 relatifs aux vaccinations que peuvent pratiquer les sages-femmes chez les personnes de l'entourage de l'enfant ou de la femme enceinte sont remplacés.

Sapeur-pompier professionnel

Cadre de santé

Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1611389D)

JO, n°202, 31 août 2016, texte n°28.- 9 p.

Ce décret crée un nouveau cadre d'emplois par intégration des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels et met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique au bénéfice de ces personnels. Le cadre d'emplois des cadres de santé des sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A comprend deux grades, le premier grade étant structuré en deux classes. Les conditions de recrutement, de nomination, de titularisation, de formation et d'avancement des membres du cadre d'emplois sont détaillées.

Les infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels sont intégrés dans ce cadre d'emplois conformément à un tableau de correspondance.

Les cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels bénéficieront de la même structure de carrière que celle applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux et l'accès au deuxième grade est subordonné à la réussite à un examen professionnel.

Le décret n°2006-1719 du 23 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels est abrogé.

Sapeur-pompier professionnel

Cadre de santé

Grille indiciaire

Décret n°2016-1180 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1611391D)

JO, n° 202, 31 août 2016, texte n°31.- 3 p.

L'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels est fixé en application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations. Ce décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2016.

Sapeur-pompier professionnel

Cadre de santé

Concours administratif

Examen professionnel

Décret n°2016-1181 du 30 août 2016 fixant les règles d'organisation générale des concours et de l'examen professionnel du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1611393D)

JO, n°202, 31 août 2016, texte n°32.- 4 p.

Ce décret fixe les modalités d'organisation de l'examen d'avancement de grade et des concours interne et externe d'accès au cadre d'emplois de cadre de santé des sapeurs-pompiers professionnels.

Les concours et l'examen comportent une épreuve d'admission consistant en un entretien avec le jury à partir d'un dossier.

Des annexes donnent le contenu des dossiers à fournir par les candidats.

L'arrêté du 27 décembre 2007 relatif aux concours interne et sur titres d'accès au cadre d'emplois des infirmiers d'encadrement des sapeurs-pompiers professionnels est abrogé.

Sapeur-pompier professionnel

Infirmier

Cadre d'emplois

Décret n° 2016-1176 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1522434D)

JO, n°202, 31 août 2016, texte n°27.- 13 p.

Le cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A comprend deux grades, le premier grade étant structuré en deux classes. Le décret introduit à compter du 1^{er} janvier 2017 des modifications dans l'organisation de la carrière des fonctionnaires relevant de ce cadre d'emplois et précise les dispositions transitoires relatives au reclassement. Il détaille les conditions de recrutement, de nomination, de titularisation, de formation et d'avancement des membres du cadre d'emplois. Des modalités transitoires de reclassement pour les infirmiers appartenant au cadre d'emplois de catégorie B sont prévues. Ce décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions du chapitre VIII qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Le décret n°2000-1009 est abrogé sous réserve des dispositions de l'article 29 qui prévoit l'application de ces dispositions pendant trois mois pour les fonctionnaires détachés n'acceptant pas d'être intégrés.

Sapeur-pompier professionnel

Infirmier

Concours

Décret n° 2016-1179 du 30 août 2016 fixant les règles d'organisation générale du concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1522451D)

JO, n°202, 31 août 2016, texte n°30.- 3 p.

Le concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels est un concours sur titres qui comprend une phase d'admissibilité et une phase d'admission. Il est organisé par le ministre de l'intérieur. Ce décret fixe la nature des épreuves, l'organisation et le déroulement du concours.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2016.

Sapeur-pompier professionnel Infirmier Grille indiciaire

Décret n°2016-1178 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1522449D)

JO, n° 202, 31 août 2016, texte n°29.- 3 p.

L'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels est fixé en application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2016.

Suspension Réintégration Procès-verbal

Décret n°2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires.

(NOR : RDFF1615093D)

JO, n°198, 26 août 2016, texte n°47.- 2 p

Lorsque le fonctionnaire, qui a été suspendu, est réintégré dans ses fonctions à la suite d'une décision judiciaire de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause, un procès-verbal doit être établi par l'autorité hiérarchique. Ce procès-verbal est porté à la connaissance des agents et des usagers après accord de l'agent concerné lorsque celui-ci occupe un emploi en contact avec le public.

Traitement des fonctionnaires Grille indiciaire PPCR

Décret n°2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel.

(NOR : ARCB1617495D)

JO, n°189, 14 août 2016, texte n°27.- 2 p.

Ce décret fixe, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique », les modalités de majoration du traitement des agents bénéficiant d'une clause de conservation d'indice à titre personnel. Il octroie un nombre de points d'indice majoré supplémentaires identique à celui octroyé aux agents relevant du même corps ou cadre d'emplois dans le cadre de la mesure dite du « transfert primes/points ».■

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.

CHSCT Représentant syndical Démission

**Question écrite n° 88799 du 22 septembre 2015
relative au mandat d'un représentant du personnel au
CHSCT démissionnaire de son organisation syndicale.**

JO Assemblée nationale, 16 août 2016.- 1 p.

La démission d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de son organisation syndicale au cours de son mandat ne fait pas partie des cas prévus par le décret n°85-603 du 10 juin 1985. Une modification réglementaire est envisagée pour permettre à une organisation syndicale de mettre fin au mandat d'un de ses représentants.

Déontologie Droit d'alerte Collaborateur de cabinet

**Projet de loi, modifié par le Sénat, relatif à la
transparence, à la lutte contre la corruption et à
la modernisation de la vie économique, procédure
accélérée.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3939, 8 juillet 2016.-
141 p.

Les dix articles (6 A à 6 G) relatifs aux lanceurs d'alerte sont remaniés, les modifications portant sur leur définition, le champ des alertes ainsi que sur leurs interlocuteurs, les représentants du personnel et les associations n'étant plus mentionnés. L'article L. 1132-3-3 du code du travail de même que l'article 6 *ter* A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sont modifiés de façon à protéger les salariés et les agents ayant procédé à des alertes (article 6 E).

Ne sont pas des représentants d'intérêts les associations représentatives des élus dans le cadre du dialogue avec le Gouvernement (article 13 modifiant le nouvel article 18-5 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013).

Les articles 25 à 25 *sexies* et 25 *octies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1984, relatifs aux obligations et aux règles déontologiques, sont applicables aux collaborateurs de cabinet

des autorités territoriales non mentionnées au 8° du I de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013, soit aux directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de 20 000 habitants au plus (article 13 quater modifiant, notamment, l'article 11 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016).

Est supprimé l'article 14 *bis* C, prévoyant que la Commission de déontologie de la fonction publique puisse rendre certains de ses avis publics.

Est supprimé l'article 54 *bis* E autorisant des agents d'un organisme exerçant une délégation de service pour une commune ou un EPCI à participer aux opérations de recensement.

Filière police municipale Armement

**Proposition de loi visant à renforcer les moyens des
agents de police municipale au-delà de l'état d'urgence.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3958, 13 juillet 2016.- 5 p.

Les agents de police judiciaire adjoints mentionnés à l'article 21 du code de procédure pénale peuvent procéder au contrôle d'identité sur le territoire communal (article 1^{er} créant un article 78-6-1 dans le code de procédure pénale). Les agents de police municipale peuvent porter une arme de catégorie B-1 identique à celle des personnels des services actifs de la police nationale (article 2 modifiant l'article L. 511-5 du code de sécurité intérieure).

Les agents de police municipale, les agents de police judiciaire adjoints ainsi que les gardes champêtres peuvent accéder au fichier national des immatriculations, au fichier des véhicules volés ainsi qu'au fichier des personnes recherchées (article 3 créant un article L. 511-7 dans le code de la sécurité intérieure).

Ville de Paris

Collectivité territoriale

Statut

Projet de loi relatif au statut de Paris et à l'aménagement métropolitain : procédure accélérée.

Document du Sénat, n°815, 3 août 2016.- 52 p.

Il est créé une collectivité à statut particulier dénommée « Ville de Paris » qui exerce les compétences de la commune et du département de Paris à compter du 1^{er} janvier 2019. Les agents de ces collectivités sont maintenus dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs à la date de cette création. Le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toute mesure législative visant à finaliser cette mise en place (articles 1 à 12).

À compter du 1^{er} janvier 2017, les missions de police du maire de Paris sont renforcées dans le domaine du stationnement et de la circulation et étendues, notamment, à la sécurité des habitations, aux pompes funèbres ainsi qu'à la baignade (articles 21 à 26).

Le chapitre V, comprenant les articles 29 à 32, concerne les modalités de transfert des services et agents de la préfecture de police de Paris en conséquence des transferts de compétences susvisés. Selon les missions exercées, l'existence ou non de corps équivalent ainsi que leur situation, les agents de la préfecture de police seront transférés, détachés ou mis à disposition. Les corps des agents de surveillance et des préposés seront placés sous l'autorité du maire de Paris et un corps des contrôleurs pour les spécialités « voie publique » et « fourrières » créé. Un droit d'option sera proposé. Par ailleurs, le département de Paris, la commune de Paris et leurs établissements publics pourront se doter de services communs.

Le Gouvernement est habilité à légiférer par ordonnance afin de créer un établissement public local pour l'aménagement et la gestion du quartier d'affaires de la défense en lieu et place de l'Établissement public d'aménagement de la Défense Seine-Arche (EPADESA) et de l'Établissement public de gestion du quartier d'affaires de La Défense (EPGD) et, ce, dans un délai de neuf mois à compter de la publication de la présente loi (article 38).

Sapeur-pompier volontaire

Proposition de loi tendant à favoriser le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires.

Document du Sénat, n°787, 13 juillet 2016.- 9 p.

Les cotisations sociales à la charge des employeurs assises sur les gains et rémunérations des personnes engagées en qualité de sapeur-pompier volontaire (SPV) font l'objet d'une réduction, selon des modalités fixées par décret (article 1^{er} modifiant l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale).

Les conditions minimales d'accès à la rente viagère sont réduites de vingt à dix ans de service en qualité de SPV (article 2 modifiant l'article 15-4 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996). ■

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.

Acte administratif

Notification

Délai de recours

Recours contentieux

Conseil d'État, 13 juillet 2016, M. B., req. n°387763 : délais de recours juridictionnel à l'encontre d'une décision administrative individuelle.

Le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle notifiée à son destinataire, ou dont il est établi qu'il en a eu connaissance.

En conséquence, si l'absence de mention des délais et voies de recours dans la notification d'une décision administrative ne permet pas que soient opposés les délais de recours à son destinataire, celui-ci ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable. En règle générale, ce délai ne saurait, sauf circonstances particulières et sous réserve de recours administratifs soumis à des délais particuliers, excéder un an à compter de la date de notification de la décision ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance.

Agent contractuel

Contrat à durée indéterminée

Inaptitude physique

Reclassement professionnel

Reclassement d'un agent recruté par CDI : obligation, dans tous les cas, de maintenir la durée indéterminée du contrat.

Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°28, du 18 juillet au 24 juillet 2016.- pp. 27-30

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Dumas, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 13 juin 2016, M^{me} C., req. n°387373, lui-même publié.

Le rapporteur public rappelle la consécration par la jurisprudence de l'obligation de reclasser un salarié atteint d'une inaptitude physique définitive à exercer son emploi ainsi que l'étendue de cette obligation. Il rappelle également la nature des contrats de recrutement des agents non titulaires et, suivi par juge, considère que, 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

Cour administrative d'appel de Versailles, 5 février 2008, M^{me} M., req. n°06VE00494 : licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel.

Est légal le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent non titulaire qui a démontré son incapacité à développer des relations de travail normales au sein des services. En effet, pour apprécier la valeur de cet agent dont les capacités professionnelles ne peuvent être mises en cause, une autorité locale a pu, sans commettre d'erreur de droit, prendre en compte les difficultés relationnelles rencontrées par cet agent dans ses rapports avec sa hiérarchie.

Cumul d'emplois

Conseil d'État, 27 juillet 2016, M. D., req. n°395292 : demande d'autorisation pour cumuler ses fonctions avec une activité accessoire.

S'il est permis à un agent de former une demande d'autorisation de cumul de ses fonctions avec une activité accessoire sans en préciser le terme, l'administration, qui est tenue de veiller au respect de la compatibilité entre cette activité et les fonctions principales du fonctionnaire, lesquelles sont susceptibles d'évolution, peut décider soit d'accorder celle-ci pour une durée plus courte que celle demandée, soit

de lui fixer un terme alors qu'elle était sollicitée pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, lorsque l'administration estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, le délai de quinze jours prescrit n'est pas celui qui est laissé au fonctionnaire pour compléter sa demande, mais celui qui est donné à l'administration pour inviter l'auteur d'une demande à la compléter.

Décharge d'activité de service

Droit syndical

Prime

Indemnité

NBI

Conseil d'État, 27 juin 2016, Ministre de l'intérieur, req. n°391825 : octroi des primes et indemnités à un fonctionnaire déchargé de service.

Le fonctionnaire qui, bénéficiant d'une décharge totale de service pour exercer une activité syndicale, est affecté, en cours de décharge, sur un nouvel emploi, a droit au bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à cet emploi, y compris la NBI.

Droit de grève

Conseil d'État, 6 juillet 2016, Le syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux, req. n°390031.

Constitue une limitation illégale à l'exercice du droit de grève, le fait d'imposer aux agents, par une note de service, de se déclarer gréviste non pas 48 heures avant la date à laquelle l'agent entend participer à un mouvement de grève mais 48 heures avant le début de la grève fixée par le préavis, empêchant ainsi tout agent de rejoindre un mouvement de grève déjà engagé.

Droit individuel à la formation

Délai de procédure

Conseil d'État, 22 juillet 2016, Ministre de l'intérieur, req. n°397345 : délai de réponse à une demande d'utilisation du droit individuel à la formation.

Le délai de deux mois au terme duquel le défaut de réponse par l'administration à une demande d'utilisation du droit individuel à la formation professionnelle vaut accord ne court qu'à compter de la réception par l'administration de l'ensemble des renseignements nécessaires pour statuer sur cette demande et notamment de l'avis du supérieur hiérarchique.

Insuffisance professionnelle

Agent contractuel

Licenciement

Management

Licenciement justifié d'un directeur de la culture pour insuffisance managériale.

Actualité juridique - droit administratif, n°27, du 25 juillet au 31 juillet 2016.- pp. 1533-1535

Sont publiées les conclusions de M^{me} Emmanuelle Cortot-Boucher, rapporteur public ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 20 mai 2016, Communauté urbaine de Strasbourg, req. n°387105.

Dans ses conclusions, le rapporteur public, s'appuyant sur la jurisprudence, rappelle le contrôle de qualification de l'insuffisance professionnelle effectué par le juge et considère, suivi par la Haute juridiction, que 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.

Voir aussi Statut commenté p.

Insuffisance professionnelle

Agent contractuel

Licenciement

Conseil d'État, 1^{er} juin 2016, Commune de Sète, req. n°392621 : licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel.

Est légal le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent fondé sur le constat, durant une période suffisante, de l'incapacité de celui-ci à exercer normalement ses fonctions. Cette inaptitude n'a pas à être relevée à plusieurs reprises au cours de la carrière, ni à avoir persisté après invitation de l'agent à remédier à ses insuffisances. Ainsi, l'insuffisance professionnelle d'un agent exerçant des fonctions d'enseignement peut être constatée à l'occasion d'une visite d'inspection portant sur l'activité pédagogique de l'agent examinée dans la durée.

Office public de l'habitat

Fusion

Directeur général

Contrat à durée indéterminée

Conseil d'État, 15 avril 2016, M. A., req. n°384685 : reprise du contrat du directeur général en cas de fusion entre offices publics de l'habitat.

En cas de fusion entre offices publics de l'habitat, le contrat de droit public conclu entre l'office public de l'habitat qui a fait l'objet d'une dissolution et son directeur général est repris de plein droit par l'office public de l'habitat issu de la fusion.

En l'espèce, suite à l'annulation par le juge de la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée du directeur général d'un OPH fusionné, il incombe à l'OPH issu de la fusion, non pas de réintégrer l'agent dans les fonctions de directeur général, mais de rechercher s'il est possible de le réintégrer dans un de ses emplois de direction, en vertu d'un contrat de droit public à durée indéterminée – alors même que ces emplois sont soumis au code du travail – ou, à défaut et si l'agent le demande, dans tout autre emploi de l'office. Le licenciement ne peut être envisagé que si cette réintégration s'avère impossible faute d'emploi vacant ou du fait du refus par l'agent de la proposition qui lui serait faite.

En cas de fusion d'offices publics de l'habitat, quelles sont les obligations en termes de réintégration d'un directeur d'office évincé de l'office ayant disparu ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5, mai 2016.- pp. 354-362

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public, accompagnées de l'arrêt du Conseil d'État du 15 avril 2016, M. A., req. n°384685.

Le rapporteur public s'exprime, dans un premier temps, sur les différents pourvois, puis analyse la jurisprudence relative à la réintégration d'un agent contractuel dont l'éviction a été annulée et considère, en l'espèce, qu'en cas de fusion entre offices publics de l'habitat, le contrat de droit public du directeur général est repris de plein droit par l'office public de l'habitat issu de la fusion et qu'il lui incombe, non pas de réintégrer l'agent dans les fonctions de directeur général, mais de rechercher s'il est possible de le réintégrer dans un de ses emplois de direction, en vertu d'un contrat de droit public à durée indéterminée.

**Procédure d'appel
Cour des comptes
Pièce justificative
Indemnité**

Conseil d'État, 27 juillet 2016, Parquet général près la Cour des comptes, req. n°387031 : recours à l'encontre d'une décision de la chambre régionale des comptes.

Une collectivité locale a qualité pour interjeter appel contre une décision juridictionnelle rendue par une chambre régionale des comptes sur ses propres comptes y compris lorsque cette décision constitue le comptable public débiteur de sommes envers elle.

Vacance de poste

Conseil d'État, 20 juin 2016, Syndicat national C.G.T. des chancelleries et services judiciaires, req. n°389730.

Aucune disposition n'impose un délai pour procéder à une nomination sur un emploi vacant, ni pour faire connaître la vacance de cet emploi.■

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.

Avantage en nature Repas Pièce justificative

CRC des Pays de la Loire, jugement n°2015-0009 du 23 juillet 2015 (audience du 7 juillet 2015), Communauté de communes de Guéméné-Penfao (Loire-Atlantique) : avantages en nature et pièces justificatives.

Gestion et finances publiques, n°3, mai-juin 2016.- pp. 144-149

Cette chronique publie le jugement du 23 juillet 2015 de la chambre régionale des comptes des Pays de la Loire ainsi que des extraits des conclusions du ministère public. Il est précédé d'un commentaire qui rappelle les faits, à savoir l'octroi de repas à des agents communaux employés à la cantine scolaire en l'absence de délibération octroyant cet avantage en nature à ces agents, et la distinction entre « premier paiement » et « paiements ultérieurs », distinction qui a disparu du préambule de la nouvelle liste des pièces justificatives.

Collaborateur occasionnel

N'est pas collaborateur occasionnel qui veut !

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet/août 2016.- pp. 409-410

Cette chronique commente l'arrêt du 18 février 2016, req. n°14NT01505, par lequel la cour administrative d'appel de Nantes a jugé qu'une personne victime de noyade ne pouvait être « regardée comme ayant eu la qualité de collaborateur occasionnel d'un service public » dès lors que son intervention était motivée par l'intention de récupérer une embarcation et non par la nécessité de porter secours à une personne en détresse.

Le commentaire rappelle, jurisprudence à l'appui, les circonstances qui permettent l'application de la notion de service public et la qualification de collaborateur occasionnel du service public.

Concours administratif Accès aux documents administratifs

Concours : de l'art de concilier communication des documents et secret des délibérations.

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet/août 2016.- pp. 411-412

Par un arrêt du 17 février 2016, Centre national de la fonction publique territoriale, req. n°371453, le Conseil d'État est revenu sur sa jurisprudence antérieure en jugeant que le secret des délibérations des jurys de concours ne fait pas obstacle à la communication des éléments de correction des sujets des épreuves d'admissibilité du concours interne d'administrateur territorial dès lors qu'ils n'ont qu'une valeur purement indicative et n'ont pas pour objet de déterminer les critères d'appréciation de la valeur individuelle des candidats.

NBI Pièce justificative Pension de retraite

CRC des Pays de la Loire, jugement n°2015-0007 du 16 juillet 2015 (audience du 18 juin 2015), Communauté de communes du bocage mayennais (Mayenne) : paiement de la NBI.

Gestion et finances publiques, n°3, mai-juin 2016.- pp. 131-136

Cette chronique publie le jugement du 16 juillet 2015 de la chambre régionale des comptes des Pays de la Loire ainsi que les conclusions du ministère public du 29 mai 2015. Le jugement est précédé d'un commentaire qui rappelle le caractère obligatoire de la production de l'arrêté individuel octroyant à un agent le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), un arrêté de mutation stipulant que l'intéressé conservait le bénéfice des avantages acquis dans son précédent emploi ne pouvant être accepté.

Il est en outre indiqué que cet arrêté est nécessaire à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales pour la prise en compte de la NBI dans le calcul de la pension.

Prise illégale d'intérêts Marché public

Un soupçon d'impartialité suffit pour caractériser le délit de prise illégale d'intérêts.

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet/août 2016.- pp. 410-411

Cette chronique commente la décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 13 janvier 2016, n°14-88.382.

La Cour condamne pour prise illégale d'intérêts un collaborateur du maire ayant participé à la préparation d'un marché public et ayant rédigé le rapport d'analyse des offres, dès lors qu'il entretenait des liens amicaux et professionnels avec le candidat choisi. ■

**STATUT
FPT**

**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.

CIG petite couronne

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par e-mail :
bip@cig29294.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Références

PRESSE & LIVRES

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

Acte administratif Abrogation Retrait

À partir du 1^{er} juin 2016, des règles de retrait et d'abrogation des actes administratifs plus simples.

Droit administratif, n°6, juin 2016.- pp. 2-3

L'ordonnance n°2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration prévoit que les règles relatives au retrait et à l'abrogation des actes administratifs entrent en vigueur au 1^{er} juin 2016. Désormais, l'administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans un délai de quatre mois après la prise de cette décision. Certains actes restent, cependant, en dehors du champ d'application de cette règle.

Le droit pour le bénéficiaire d'un acte d'en obtenir le retrait ou l'abrogation est également consacré.

Agrément Assistant maternel Assistant familial Accueillant familial

Application du principe « silence vaut acceptation » : les demandes d'agrément en matière d'accueil familial.

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, juin 2016.- pp. 315-320

Cet article détaille les différents types d'agréments et d'accords délivrés par les départements respectivement aux assistants maternels, aux assistants familiaux et aux accueillants familiaux, les modalités et délais d'instruction de la demande ainsi que les dispositions relatives à la modification ou au retrait de l'agrément.

Canicule Prévention Hygiène et sécurité

Canicule : rappel des mesures à appliquer pour les employeurs.

Site internet de l'Anact, 24 août 2016.- 4 p.

L'Anact rappelle les obligations faites aux employeurs d'intégrer les risques liés aux ambiances thermiques dans le document unique, de mettre en place certains dispositifs en cas de fortes chaleurs et de les vérifier, d'informer les salariés et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de prendre certaines mesures, notamment en matière d'organisation du travail.

Chômage Intermittent du spectacle

Les nouvelles modalités d'indemnisation des intermittents du spectacle.

Liaisons sociales, 26 août 2016.- pp. 1-2

La circulaire n°2016-25 du 21 juillet 2016 de l'Unédic fait le point sur les nouvelles règles d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle. Le décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 assouplit les conditions d'ouverture des droits, élargit les activités et congés considérés comme des périodes de travail, prévoit de nouvelles modalités de réadmission, instaure une clause de rattrapage, fixe de nouvelles modalités de calcul et de versement de l'allocation et prévoit le maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite à partir de 62 ans.

Cotisation de sécurité sociale

Contrôle URSSAF

Le contrôle Urssaf.

Liaisons sociales, 19 août 2016.- 6 p.

Le décret n°2016-941 du 8 juillet 2016 vise à renforcer le droit des cotisants en instaurant un droit à l'erreur dans les déclarations et en modifiant les modalités de contrôle de l'Urssaf qui doit être annoncé. D'autres modifications portent sur la communication de documents lors du contrôle, les observations et les droits de réponse, le redressement, les moyens de défense et de recours du cotisant ainsi que sur les remises gracieuses et les majorations de retard.

Renforcement des droits des cotisants.

Semaine juridique-social, n°29, du 26 juillet au 1^{er} août 2016.- pp. 3-6

Cet article donne un aperçu des dispositions du décret n°2016-941 du 8 juillet 2016 relatif au renforcement des droits des cotisants.

Il précise les modalités de déroulement du contrôle, le contenu de la lettre d'observations faite à l'issue du contrôle et la réponse faite par l'URSSAF aux observations de la personne contrôlée.

Le délai de saisine de la commission de recours amiable est prolongé, celle-ci devant être saisie avant toute action devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Déclaration sociale nominative Sécurité sociale

La déclaration sociale nominative.

Gestion et finances publiques, n°3, mai-juin 2016.- pp. 36-39

Dans un entretien, M. Marc Luccioni, expert-comptable et membre du comité des utilisateurs, donne son point de vue sur la déclaration sociale nominative (DSN) qui ne concernera les collectivités territoriales qu'en 2020 au plus tard.

Déontologie

Profession : déontologue de collectivité.

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet/août 2016.- pp. 387-390

Dans un entretien, trois déontologues exerçant leurs fonctions au sein, respectivement, d'une région, d'un conseil départemental et d'une commune, s'expriment sur leurs missions, leur motivation, leur statut et leur parcours professionnel. Ils dressent un bilan de leur action, évoquent la portée juridique de leurs décisions, les difficultés auxquelles ils se trouvent confrontés et l'avenir de leur profession.

Déontologie Agent contractuel Discipline

Droit d'alerte Cumul d'emploi Prise illégale d'intérêts Protection fonctionnelle Suspension

Dossier. Loi « Déontologie » : 1^{re} partie.

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, juin 2016.- pp. 291-310

La première partie de ce dossier est consacrée aux valeurs déontologiques affirmées par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, au principe du non-cumul d'activités et aux dérogations qui y sont associées et à l'élargissement du périmètre de l'alerte et de la protection du lanceur d'alerte.

Un article propose un mode d'emploi à l'usage des collectivités territoriales de la fonction de déontologue avec un exemple d'arrêté et un schéma de la procédure de saisine.

Dossier. Loi «Déontologie» : 2^e partie.

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet/août 2016.- pp. 351-377

Le titre III de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rassemble des dispositions très diverses visant à favoriser l'égalité des hommes et des femmes, à améliorer la situation des agents contractuels et le dialogue social notamment. Un article du dossier fait le point sur le recours à l'interim par les collectivités et sur les conséquences des dispositions de la loi qui l'encadrent.

En matière disciplinaire, un délai de prescription est instauré et la situation des agents suspendus est améliorée. Le dispositif relatif à la protection fonctionnelle est modifié et les compétences de la commission de déontologie sont élargies et renforcées.

Déontologie Congé de paternité Congé parental d'éducation Apprentissage Position d'activité Régime indemnitaire

La réorganisation des principes de gestion des fonctionnaires.

Lettre de l'employeur territorial, n°1501, du 23 août au 29 août 2016.- pp. 6-8

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires harmonise les positions administratives entre les trois fonctions publiques, intègre l'activité dans la réserve parmi

les positions d'activité, aménage les modes de gestion du congé de paternité et du congé parental, adapte le régime indemnitaire et intègre l'apprentissage parmi les missions qui incombent au CNFPT.

Déontologie

Corruption

Droit d'alerte

Projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : de nouvelles avancées en matière de transparence de l'action publique et économique : focus.

Droit administratif n°5, mai 2016.- pp. 3-4

Cet article propose un focus sur le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. L'auteur de l'article, vice-président de l'association nationale des juristes territoriaux, analyse plus particulièrement la création de l'agence nationale de prévention et de détection de la corruption, le renforcement de la transparence des décisions publiques ainsi que le régime du lanceur d'alerte.

Déontologie

Droit d'alerte

Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger.

/Conseil d'État. - Paris : La Documentation française, 2016. - 133 p. - (Les études du Conseil d'État).

Il s'agit d'une étude adoptée le 25 février 2016 par l'assemblée générale plénière du Conseil d'État. Cet ouvrage fait état des résultats de l'étude critique menée par le Conseil d'État, à la demande du Premier ministre, sur les dispositions législatives adoptées pour protéger les personnes émettant, de bonne foi, des alertes. Le Conseil d'État dresse un bilan critique de ces dispositifs publics ou privés et fait quinze propositions pour les améliorer et en faciliter l'accès.

Déontologie

Droit syndical

Commission administrative paritaire

Congé syndical

Le renforcement du dialogue social.

Lettre de l'employeur territorial, n°1500, du 19 juillet au 25 juillet 2016.- pp. 6-7

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 renforce le dialogue social en modifiant la composition et les compétences du Conseil commun de la fonction publique, en octroyant des crédits de temps syndical aux délégués syndicaux membres

du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et en élargissant les compétences des commissions administratives paritaires.

Déontologie

Droits et obligations

Agent contractuel

Les modifications récentes du droit de la fonction publique territoriale.

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5, mai 2016.- pp. 330-336.

Cette chronique analyse les modifications récentes apportées au droit de la fonction publique territoriale par le décret n° 2015-1912 du 19 décembre 2015 et par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016. Le premier améliore et clarifie la situation des agents contractuels et la deuxième approfondit les règles déontologiques et modernise les droits et obligations des fonctionnaires.

Déontologie

Droits et obligations

Agent contractuel

Centre de gestion

Instance paritaire

Procédure disciplinaire

Protection fonctionnelle

La déontologie et bien d'autres choses.

Actualité juridique - droit administratif, n°26, du 18 juillet au 24 juillet 2016.- pp. 1432-1455

Ce dossier relatif à la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 est constitué de quatre articles. Le premier fait le point sur l'introduction dans le statut de la fonction publique de la déontologie et des valeurs qui l'accompagnent en s'appuyant sur les décisions jurisprudentielles qui en sont à l'origine. Il souligne également les dispositions qui permettent aux agents d'être mieux protégés et de mieux prévenir les manquements à l'éthique.

Le second analyse les dispositions du titre II de la loi relatives à la protection fonctionnelle, à la mobilité et aux garanties disciplinaires.

Le troisième analyse les mesures concernant les agents contractuels et le dialogue social, comme celles relatives aux instances paritaires, à la situation des représentants syndicaux ou à la validité des accords.

Le quatrième est consacré aux titres IV et V qui concernent, notamment, les centres de gestion, les fonctionnaires pris en charge, les recrutements sans concours et les congés familiaux.

Discrimination Liberté d'opinion Temps complet

L'employeur ne peut pas sanctionner un refus d'engagement politique.

Lettre de l'employeur territorial, n°1501, du 23 août au 29 août 2016.- p. 3

Le Défenseur des droits, dans la décision n° 2015-145 du 17 novembre 2015, considère que le fait de refuser à deux agents nommés à temps non complet leur passage à temps plein alors que cet avantage avait été accordé à leurs collègues est constitutif d'une discrimination en lien avec des opinions politiques dès lors qu'un lien peut être établi entre ce refus et leur absence de participation à la campagne électorale malgré les sollicitations du directeur des ressources humaines.

Fonction publique territoriale Déontologie Droit d'alerte Procédure d'alerte

Régime du lanceur d'alerte au sein de la fonction publique : fiche pratique.

Droit administratif, n°5, mai 2016.- pp. 58-59

Cette fiche pratique rappelle le contexte de la genèse du lanceur d'alerte au sein de la fonction publique. La question de la définition du lanceur d'alerte est posée puis les motifs à agir. La procédure pour lancer une alerte est décrite ainsi que les protections offertes au lanceur d'alerte. Une bibliographie clôture l'article.

Fonction publique Durée du travail Recrutement Rémunération Santé

Fonctionnaires : tous les dossiers chauds de la rentrée.

Acteurspublics.com, 24 août 2016.- 2 p.

Une actualité assez riche attend les fonctionnaires pour les prochains mois. En septembre, deux réunions sont programmées sur l'accompagnement des parcours professionnels et la formation et des groupes de travail devraient plancher sur les enjeux de la politique et la médecine de prévention, la pénibilité, le reclassement des agents, les instances médicales et le temps de travail.

Dans les prochains mois, des campagnes de testing concernant les discriminations dans l'accès à l'emploi devraient être lancées et la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations

(PPCR), du régime indemnitaire (Rifseep) et de la loi relative à la déontologie devrait entraîner la parution d'une série de décrets.

Fonction publique Statut

L'Ifrap dynamite le statut de la fonction publique.

Acteurspublics.com, 25 août 2016.- 1 p. + 25 p.

Le think tank Ifrap (Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques) formule, dans son mensuel de juillet-août 2016, une quinzaine de propositions pour réformer la fonction publique.

Il propose, notamment, de geler les recrutements pendant cinq ans, d'embaucher les nouveaux entrants sous contrat de droit privé et de flexibiliser le statut, de supprimer l'obligation de reclassement et le détachement, de favoriser les départs volontaires, de mettre fin au principe d'unicité de la fonction publique, d'introduire la rémunération au mérite, de réduire le pouvoir des commissions administratives paritaires, de redéfinir le droit de grève, d'augmenter le temps de travail et d'instaurer trois jours de carence.

Hygiène et sécurité

Mineur CHSCT

Formation professionnelle

Apprentissage dans les collectivités : les employeurs peuvent déroger à l'interdiction de certaines tâches.

Localtis.info, 29 août 2016.- 1 p.

Le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 permet aux collectivités territoriales de faire effectuer des travaux dits « réglementés », après avis médical, par les stagiaires et apprentis âgés de quinze à dix-sept ans. Après une évaluation des risques professionnels et des actions de prévention, une délibération peut être élaborée avec l'assistant ou le conseiller de prévention. Cette décision est transmise au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Lors de son examen par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, ce texte a reçu un accueil mitigé des organisations syndicales.

Impôt sur le revenu Retenue à la source

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : regards croisés.

Gestion et finances publiques, n°3, mai-juin 2016.- pp. 46-64

Ce dossier reproduit l'article n°76-1 de la loi n°2015-1785 de finances pour 2016 et un extrait du compte-rendu du

Conseil des ministres du 16 mars 2016 relatifs au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, l'analyse du dispositif par le président du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables, un article répondant aux différentes objections techniques et politiques qui ont pu être faites et des extraits du Livre vert du syndicat Solidaires Finances publiques.

Local syndical Réparation du préjudice

Le Conseil constitutionnel valide l'essentiel de la loi Travail.

Liaisons sociales, 8-9 août 2016.- p. 1

Le Conseil constitutionnel a, notamment, censuré partiellement l'article relatif à l'indemnisation des organisations syndicales lorsque la collectivité territoriale leur retire la mise à disposition d'un local pendant au moins cinq ans. Il a jugé que la portée rétroactive de cette mesure était contraire à la Constitution et que cette indemnité ne saurait excéder le préjudice subi.

PPCR Traitement des fonctionnaires Régime indemnitaire

Transfert primes/points : une application équitable pour les agents bénéficiant d'un maintien de leur indice à titre personnel.

Localtis.info, 30 août 2016.- 1 p.

Le décret n°2016-1124 du 11 août 2016 permet aux agents promus ayant conservé leur indice de rémunération de bénéficier du même nombre de points majorés que les autres agents.

Les différents abattements sur le régime indemnitaire et l'octroi de points d'indice majorés en 2017 et 2018 sont rappelés en fonction des catégories auxquelles appartiennent les agents.

Reclassement Inaptitude physique Insuffisance professionnelle Licenciement

Le point sur l'obligation de reclassement des agents publics.

Lettre d'information juridique, n°193, mai - juin 2016.- pp. 27-30

Cet article fait le point, à partir des textes législatifs et réglementaires et de la jurisprudence, sur l'obligation de reclassement des fonctionnaires et des agents non titulaires en cas d'inaptitude physique. Le licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour abandon de poste n'a

pas à être précédé d'une recherche de reclassement. Le cas particulier des fonctionnaires stagiaires n'a pas encore été tranché par la jurisprudence. L'administration doit rechercher à reclasser un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent avant de le licencier si l'emploi est supprimé ou occupé par un fonctionnaire.

Rémunération Bulletin de paie Logiciel

Paie des agents : changements à intégrer et évolutions à anticiper.

Maires de France, n°337, juillet-août 2016.- p. 48-49

Les mesures comme le transfert des primes en points d'indice, la déclaration sociale nominative et le prélèvement de l'impôt à la source en 2018 impliqueront des adaptations pour les logiciels de paie et la sécurisation des transferts de données entre les collectivités et les organismes destinataires des cotisations sociales ainsi que l'administration des finances publiques.

Certains centres de gestion proposent un service de paie et prévoient des réunions d'information et des prestations d'accompagnement.

Sécurité civile Sapeur-pompier Sapeur-pompier volontaire

La sécurité civile et la gestion des crises.

Administration, n°250, mai - juin 2016. - 103 p.

Ce supplément au n°250 de la revue « Administration » est consacré au secours et à la sécurité civile en France et comporte des contributions sur les acteurs de la sécurité civile, sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Télétravail

Le télétravail dans la fonction publique territoriale.

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, juin 2016.- pp. 321-324

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 donne une définition du télétravail proche de celle du secteur privé, détaille la procédure à respecter et le contenu et la durée de l'autorisation, oblige l'employeur à encadrer les modalités de déroulement du télétravail, à prendre en charge les coûts des matériels, à remettre à l'agent des documents d'information sur les modalités d'exercice de ses fonctions et sur ses droits et obligations et à rédiger un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Mise en forme du télétravail dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 12 août 2016.- 3 p.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 fixe, pour la fonction publique, les modalités d'organisation du télétravail qui fait l'objet d'une définition, qui se pratique au domicile de l'agent et doit être distingué de l'astreinte. Ce texte fixe la quotité maximale de travail et les dérogations à cette durée possible, la procédure de demande de la part de l'agent et les conditions et modalités de délivrance de l'autorisation, les procédures et recours en cas de refus et les droits et obligations des agents et des employeurs.

Travail saisonnier Agent contractuel Statistique

L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives.

Document de travail / France stratégie, n°2016-05, juillet 2016.- 34 p.

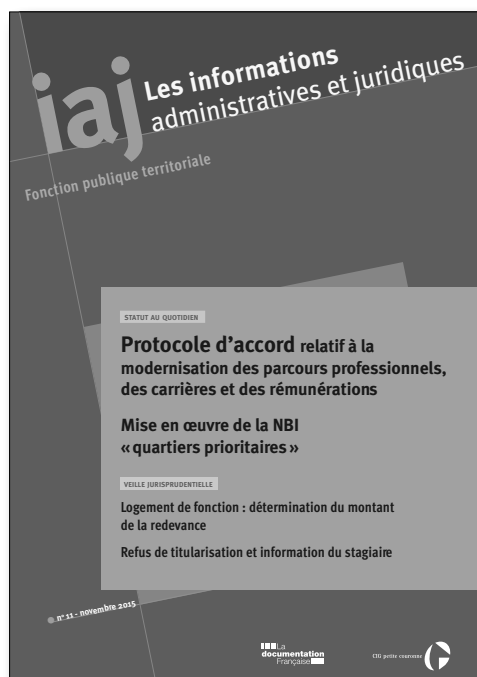
Après l'analyse des difficultés existantes pour mesurer l'emploi saisonnier et des conditions de travail de ces salariés, ce document s'efforce de donner un portrait statistique de ces emplois. Pour la fonction publique, il estime leur proportion à 4, 2 % pour l'année 2014 et remarque que seuls les emplois de la fonction publique territoriale s'apparentent à des emplois saisonniers.

Concernant les secteurs de l'animation, des services techniques, des événements culturels, de l'administration et de la police municipale, notamment, leur nombre est estimé, en utilisant les données de l'Insee, à 115 000.

Des pistes sont évoquées pour améliorer l'observation de ces emplois. ■

Les informations administratives et juridiques

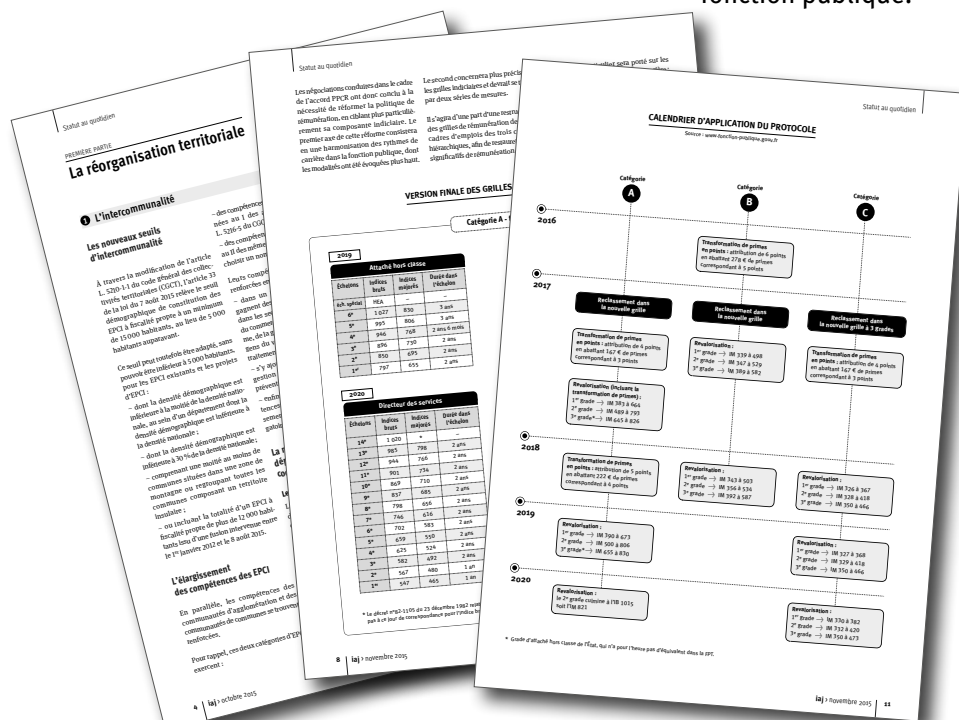
fonction publique territoriale



La revue *Les informations administratives et juridiques* proposée par le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, présente chaque mois :

- l'actualité relative au statut de la fonction publique territoriale, qu'elle soit législative, réglementaire ou jurisprudentielle ;
- des dossiers de fond sur un thème statutaire ;
- une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires ;
- un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, documents parlementaires, réponses ministérielles, presse et livres...).

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 vente au numéro ou par abonnement :
 Diffusion : Direction de l'information légale et administrative
 La documentation Française
 01 40 15 70 00
www.ladocumentationfrancaise.fr

La
documentation
 Française

CIG petite couronne



Articles parus en 2016

n°1 janvier 2016

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2016

Loi de finances pour 2016 : les dispositions applicables à la fonction publique

Le nouveau code des relations entre le public et l'administration

Le régime des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2016

n°2 février 2016

+ Recueil des références documentaires 2015/2

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (1) :
Le recrutement et la fin de fonctions

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT

n°3 mars 2016

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (2) :

Les conditions d'emploi et de gestion

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

L'aménagement des dispositions statutaires relatives aux sapeurs-pompiers professionnels

n°4 avril 2016

La réforme du statut des ingénieurs territoriaux

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

Réintégration après disponibilité et allocations d'assurance chômage (*jurisprudence*)

n°5 mai 2016

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux

Loi « déontologie, droits et obligations » : l'essentiel des dispositions

La fin de détachement

n°6 juin 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (1)

Protocole PPCR : les cadres d'emplois revalorisés au 1^{er} janvier 2016

n°7 juillet 2016

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

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

n°8 août 2016

Les congés de longue maladie ou de longue durée

Protocole PPCR : l'organisation des carrières en catégorie C au 1^{er} janvier 2017

Agents contractuels : illégalité du mode de rémunération forfaitaire (*jurisprudence*)

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale



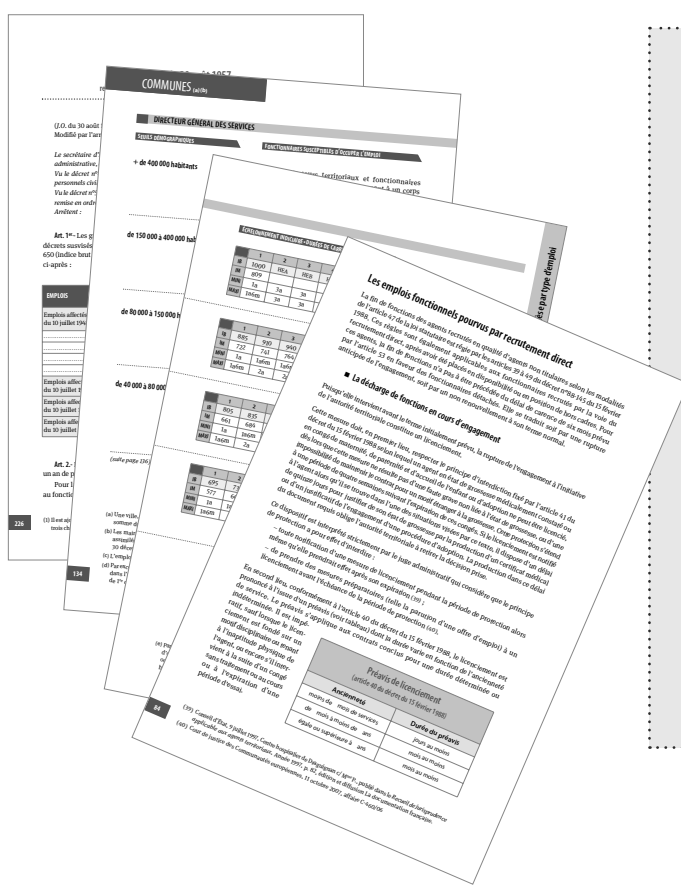
Format 16 x 24 cm
 Pagination : 228
 ISBN 978-2-11-009607-4
 Prix : 24 euros
 Diffusion : DILA
 La documentation Française
 tél. 01 40 15 70 10
 www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

Ce guide présente une analyse d'ensemble du régime statutaire de ces emplois, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions. Il s'accompagne également de la reproduction des textes et de la jurisprudence applicables, ainsi que de tableaux et schémas explicatifs ou de synthèse.

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



Au sommaire :

ANALYSES

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

ANNEXES

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

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,50 € - vol. 2 et 3 : 87 €



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 €

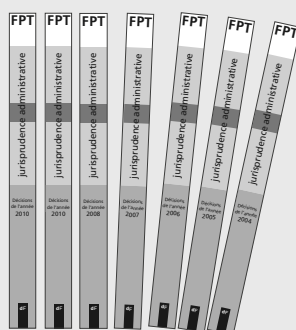
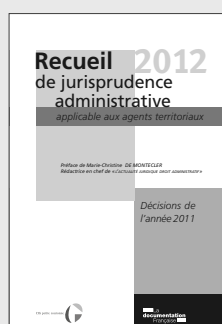


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €

En vente :

La documentation Française

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

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La documentation Française

tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €

Vendu avec supplément gratuit