iaj
Les informations administratives et juridiques
Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

La mise en œuvre de la loi « déontologie » :

- nouvelles obligations déclaratives
- départ vers le secteur privé et cumul d'activités

Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique

Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

3 303330 611968

n° 3 - mars 2017

La documentation Française

CIG petite couronne

CIG petite couronne

Centre interdépartemental de gestion
de la petite couronne de la région Ile-de-France

1, rue Lucienne Gérain 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

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Véronique Leyral

Conception graphique : Michèle Frot-Coutaz

© DILA
Paris, 2017
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 1er 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 ».

Sommaire

n° 3 › mars 2017

Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

2 Mise en œuvre de la loi « déontologie » :
3 *1re partie :* Les emplois concernés par les nouvelles obligations déclaratives
13 *2e partie :* Le départ vers le secteur privé et le cumul d'activités

20 Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique

26 Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

33 Textes

38 Documents parlementaires

39 Chronique de jurisprudence

40 Presse et livres

STATUT AU QUOTIDIEN

Mise en œuvre de la loi « déontologie » :

les nouvelles obligations déclaratives, le cumul d'activités et le départ vers le secteur privé

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a consacré un véritable socle déontologique dans le statut général de la fonction publique. Il se traduit notamment par la mise en place d'un régime de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale ainsi que par le renforcement du cadre juridique relatif aux cumuls d'activités. Les décrets n°2016-1967, n°2016-1968 du 28 décembre 2016 et n°2017-105 du 27 janvier 2017 sont intervenus pour préciser les conditions d'application de ces nouveaux dispositifs.

1re partie :

Les emplois concernés par les nouvelles obligations déclaratives

Le nouvel article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 prévoit la transmission d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination tandis que l'article 25 *quinquies* de la loi précitée institue un dispositif de déclaration patrimoniale, postérieurement à celle-ci.

Tous les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels, sont désormais soumis à de nouvelles obligations déclaratives issues de la loi du 20 avril 2016 (1), dès lors qu'ils occupent certains emplois ou exercent certaines fonctions. Ces obligations sont assorties de sanctions pénales (voir encadré page 7).

L'intervention du pouvoir réglementaire était toutefois requise pour fixer la liste des emplois concernés et les conditions d'application de ces dispositifs.

Les décrets n°2016-1967 et n°2016-1968 du 28 décembre 2016 communs aux trois fonctions publiques précisent ainsi les modalités de mise en œuvre de l'obligation de transmission des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Ces décrets sont entrés en vigueur le 1er février 2017.

Les fonctionnaires qui occupaient, à cette date, un des emplois visés par les décrets du 28 décembre 2016 doivent transmettre à leur autorité hiérarchique ou à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) leurs déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale dans un délai de six mois, soit au plus tard le 1er août 2017 (2).

L'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts

La déclaration d'intérêts doit être transmise par l'agent public à l'autorité de nomination en préalable à toute nomination. Dès la nomination, cette déclaration est transmise à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses fonctions. C'est à cette autorité qu'il revient alors d'apprécier si l'agent public se trouve dans une situation de conflit d'intérêts. Dans le cas où l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'effectuer une telle appréciation, la déclaration est transmise à la HATVP qui doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration (3).

Les emplois concernés

L'article 1er du décret du 28 décembre 2016 précise le champ d'application de l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), cette obligation concerne les candidats à la nomination dans les emplois énumérés aux articles 3 et 5 du décret du 28 décembre 2016 (voir tableau page suivante), à l'exclusion de ceux relevant des dispositions de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique (4). L'article 11 de la loi précitée prévoit en effet une obligation similaire pour les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales notamment des conseils régionaux et départementaux, des villes de plus de 20 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

On notera également que l'obligation de transmission s'impose quelles que soient les modalités d'occupation de l'emploi (détachement, mise à disposition et temps partiel).

L'application de l'obligation déclarative est donc limitée, sauf exception (5), aux emplois relevant des collectivités ou établissements publics de plus de 80 000 habitants ou assimilés. Le décret du 28 décembre 2016 instaure ainsi un seuil démographique relativement élevé pour la mise en œuvre de ce nouveau dispositif déclaratif, ce qui tend à en limiter quelque peu la portée.

(1) Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(2) Article 6 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 précitée.

(3) Voir l'article relatif à la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires dans le numéro du mois de juin 2016 des *IAJ*.

(4) Loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

(5) Les agents publics exerçant les fonctions de référent déontologue doivent transmettre une déclaration d'intérêts quel que soit le seuil démographique de la collectivité ou de l'établissement dans lequel ils exercent leurs fonctions.

On signalera que le projet de décret intégrait certains emplois autres que les emplois de direction au dispositif déclaratif applicable à la FPT : les personnes occupant ces emplois étaient soumises à l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts en raison de la nature des fonctions exercées (marchés publics, attribution d'aides financières ou de subventions…).

LE CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION DE DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

Emplois soumis à l'obligation de transmettre une déclaration	Collectivités territoriales ou établissements publics concernés (hors Ville de Paris)	Fondement juridique
Directeur général des services (DGS) Directeur général adjoint (DGA)	Régions Départements	*art. 3, décret n°2016-1968 du 28 déc. 2016*
Directeur général des services (DGS) Directeur général adjoint (DGA) Directeur général des services techniques (DGST)	Communes de plus de 80 000 hab.	
Directeur général (DG) Directeur général adjoint (DGA) Directeur général des services techniques (DGST)	EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 hab. **(a)**	
Directeur général (DG) Directeur général adjoint (DGA)	EPCI assimilés à une commune de plus de 80 000 hab. **(a)** Syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 hab. **(a)** Conseils de territoires de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 hab. **(a)** Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) **(a)** Centres interdépartementaux de gestion de la petite couronne et de la grande couronne d'Ile-de-France **(a)** Centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 hab. **(a)** Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 hab. **(a)**	
Directeur	Délégation du CNFPT Caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 hab.	
Directeur Directeur adjoint	Établissements publics autres que précédemment mentionnés assimilés à une commune de plus de 80 000 hab. **(b)**	
Personnes exerçant les fonctions de référent déontologue **(c)**, qu'elles soient exercées de manière individuelle ou collégiale	Toutes les collectivités ou établissements publics dans lesquels a été mise en place la fonction de référent déontologue	*art. 5, décret n°2016-1968 du 28 déc. 2016*

(a) *Les conditions d'assimilation sont prévues par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.*

(b) *Les conditions d'assimilation sont prévues par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.*

(c) *Le décret pris en application de l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 n'a pas encore été publié à ce jour.*

Le contenu de la déclaration d'intérêts

Aux termes de l'article 7 du décret du 28 décembre 2016, la déclaration d'intérêts doit comporter l'ensemble des éléments suivants :

- **l'identification du déclarant :**
  - le nom, le prénom et la date de naissance du déclarant ;
  - l'adresse postale, l'adresse électronique et les coordonnées téléphoniques du déclarant ;
  - les fonctions au titre desquelles le déclarant effectue la déclaration ainsi que la date de nomination dans ces fonctions ;
  - pour les dirigeants d'organismes publics, le nom de l'organisme dirigé ;
  - pour les dirigeants d'organismes publics de l'habitat, le nombre de logements gérés par l'organisme l'année précédant la nomination ;
- **les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées à la date de la nomination ou au cours des cinq dernières années précédant la déclaration :**
  - l'identification de l'employeur ;
  - la description de l'activité professionnelle exercée ;
  - la période d'exercice de l'activité professionnelle ;
  - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque activité ;
- **les activités de consultant exercées à la date de la nomination ou au cours des cinq années précédant la date de la déclaration :**
  - l'identification de l'employeur ;
  - la description de l'activité professionnelle exercée ;
  - la période d'exercice de l'activité professionnelle ;
  - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque activité ;
- **la participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société à la date de la nomination et au cours des cinq années précédant la date de la déclaration :**
  - la dénomination de l'organisme ou la société ;
  - la description de l'activité exercée au sein des organes dirigeants ;
  - la période pendant laquelle le déclarant a participé à des organes dirigeants ;
  - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque participation ;
- **les participations financières directes dans le capital d'une société à la date de la nomination :**
  - la dénomination de la société ;
  - le nombre de parts détenues dans la société et, lorsqu'il est connu, le pourcentage du capital social détenu ;
  - l'évaluation de la participation financière ;
  - la rémunération ou la gratification perçue pendant l'année précédant l'élection ou la nomination ;
- **les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin :**
  - l'identification de l'employeur ;
  - la description de l'activité professionnelle exercée ;
- **les fonctions et mandats électifs exercés à la date de la nomination par le déclarant :**
  - la nature des fonctions et des mandats exercés ;
  - la date de début et de fin de fonction ou de mandat ;
  - les rémunérations, indemnités ou gratifications perçues annuellement pour chaque fonction ou mandat.

On relèvera que le contenu de la déclaration d'intérêts est similaire à celui de la déclaration d'intérêts prévue par la loi du 11 octobre 2013. Seule la déclaration des fonctions bénévoles susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts n'a pas été reprise par le décret du 28 décembre 2016.

Cet article précise en outre que toute modification substantielle des intérêts doit faire l'objet d'une déclaration complémentaire qui actualise la déclaration d'intérêts initiale et indique la nature et la date de l'évènement ayant conduit à la modification.

On notera enfin qu'un mécanisme de substitution est prévu par l'article 6 du décret du 28 décembre 2016 pour les agents publics qui sont nommés dans des emplois soumis, à un autre titre que l'article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, à des obligations déclaratives lorsque ces déclarations comportent au moins les éléments mentionnés à l'article 7 du décret du 28 décembre 2016.

On citera par exemple, le cas d'un agent public nommé dans un emploi de directeur général d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et qui est titulaire d'un mandat de maire d'une commune de 20 000 habitants au titre duquel il a effectué une déclaration d'intérêts à la HATVP dans les deux mois ayant suivi son entrée en fonctions **(6)**.

(6) En application de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Les modalités de traitement et de conservation de la déclaration d'intérêts

Aux termes de l'article 9 du décret du 28 décembre 2016, la transmission doit être effectuée sous double pli cacheté à l'autorité de nomination qui doit en accuser réception. La déclaration d'intérêts peut également faire l'objet d'une transmission par voie dématérialisée de manière sécurisée.

Après en avoir pris connaissance, l'autorité de nomination la transmet sous double pli cacheté revêtu de la mention relative à son caractère confidentiel à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent.

L'autorité hiérarchique doit garantir la confidentialité et l'intégrité des éléments qu'elle contient. Par suite, il lui incombe de prendre les mesures nécessaires pour assurer un accès à un nombre restreint de personnes autorisées. Il s'agit :
– de l'autorité de nomination ;
– de l'autorité hiérarchique ;
– de la HATVP en cas de saisine de celle-ci ;
– de l'agent ;
– et, en tant que besoin, de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

Les déclarations d'intérêts ainsi que, le cas échéant, la recommandation ou l'information adressée par la HATVP font l'objet d'un versement en annexe du dossier individuel : la responsabilité de ce versement revient à l'autorité hiérarchique ou le cas échéant, à l'autorité de nomination.

L'article 11 du décret du 28 décembre 2016 précise qu'en l'absence d'autorité hiérarchique, l'autorité de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique.

À cette occasion, on relévera que les contours de la notion d'autorité hiérarchique mériteraient d'être précisés. En effet, s'agissant de la FPT, l'autorité de nomination est en principe aussi l'autorité hiérarchique et l'autorité détenant le pouvoir disciplinaire. Or, au vu de la rédaction de ces dispositions, on peut se demander si l'autorité hiérarchique ne renvoie pas plutôt au supérieur hiérarchique de l'agent, au sens du décret du 14 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle. Ce dernier est défini comme la

Obligation de déclaration d'intérêts (art. 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983)

I. - La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dès la nomination du fonctionnaire dans l'un des emplois définis au premier alinéa du présent **I**, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

II. - Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 *bis*, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

III. - La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I du même article 25 *bis*.

Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire concerné que la situation n'appelle aucune observation.

IV. - La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts est annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.

Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

personne qui organise et contrôle le travail de l'agent, et qui est le plus à même d'observer les conditions dans lesquelles il exerce ses fonctions. On signalera à cet égard que la notion de supérieur hiérarchique est également mentionnée par le nouvel article 25 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, qui lui assigne un rôle en matière de prévention des conflits d'intérêts. Suite à la saisine d'un agent public estimant se trouver en situation de conflit d'intérêts ou de sa propre initiative, le supérieur hiérarchique doit ainsi confier le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne.

Ces documents (la déclaration d'intérêts, et le cas échéant, la déclaration complémentaire et l'information ou la recommandation de la HATVP) doivent être conservés sous double pli cacheté. Les deux enveloppes doivent indiquer leur caractère confidentiel et la mention *« Déclaration d'intérêts »* suivie du nom et prénom de l'agent. L'enveloppe intérieure doit en outre comporter un bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder. Enfin, elle est revêtue de la signature, du nom et du prénom apposés par la dernière personne ayant accédé à la déclaration.

Dans le cadre de la gestion électronique des dossiers individuels, l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 renvoie au décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique concernant les conditions sécurisées de versement et de conservation (7).

L'article 10 du décret du 28 décembre 2016 régit les modalités de conservation et de destruction des déclarations d'intérêts. On indiquera à cet égard que la déclaration d'intérêts, les déclarations complémentaires et la recommandation ou l'information de la HATVP sont conservées jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq années à compter de la fin des fonctions dans l'emploi au titre duquel elles ont été transmises. La durée de conservation de la copie de la déclaration d'intérêts et des éléments ayant servi à l'appréciation de l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts par la HATVP est également fixée à cinq ans.

Toutefois, la déclaration d'intérêts transmise par un agent qui n'a pas été nommé à l'emploi concerné par l'obligation déclarative doit être détruite sans délai. Cette destruction est assurée par l'autorité de nomination et par la HATVP, le cas échéant.

La destruction de la déclaration d'intérêts doit également être assurée dans des conditions garantissant la confidentialité de ses éléments.

(7) Voir notamment l'article 5 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif aux obligations de l'autorité territoriale en matière de préservation de la confidentialité des données personnelles.

Sanctions pénales
(art. 25 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983)

I.- Le fait, pour un fonctionnaire qui est soumis à l'obligation prévue au I et au IV de l'article 25 *ter*, au I de l'article 25 *quater*, au I et au III de l'article 25 *quinquies*, de ne pas adresser la déclaration prévue au IV de l'article 25 *ter*, au I ou au III de l'article 25 *quinquies*, de ne pas justifier des mesures prises en application du I de l'article 25 *quater*, d'omettre de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de ses intérêts ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Peuvent être prononcées, à titre complémentaire, l'interdiction des droits civiques, selon les modalités prévues aux articles 131-26 et 131-26-1 du code pénal, ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique, selon les modalités prévues à l'article 131-27 du même code.

II.- Le fait, pour un fonctionnaire soumis à l'obligation prévue au I de l'article 25 *quinquies*, de ne pas déférer aux injonctions de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique prévues au IV du même article 25 *quinquies* ou de ne pas lui communiquer les informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

III.- Le fait de publier ou de divulguer, de quelque manière que ce soit, tout ou partie des déclarations, des informations ou des observations mentionnées aux articles 25 *ter* à 25 *quinquies* de la présente loi est puni des peines mentionnées à l'article 226-1 du code pénal.

On signalera en outre que le délai de destruction est suspendu en cas de poursuites disciplinaires ou pénales fondées sur un manquement en lien avec les éléments contenus dans la déclaration d'intérêts jusqu'à l'expiration du délai au terme duquel les voies de recours contre la décision éventuellement prise à l'issue de la procédure disciplinaire ou pénale engagée sont épuisées. L'article 25 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 prévoit en effet une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour le fonctionnaire soumis à l'obligation déclarative qui omet de déclarer une partie substantielle de ses intérêts.

L'article 10 du décret du 28 décembre 2016 précise également que les membres des instances siégeant en formation disciplinaire, les autorités judiciaires ou le juge administratif peuvent avoir communication, dans les limites du besoin d'en connaître, des déclarations d'intérêts sans se voir opposer leur caractère confidentiel.

L'obligation de transmettre une déclaration de situation patrimoniale

L'article 25 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 prévoit la transmission par les agents publics occupant certains emplois d'une déclaration de situation patrimoniale au président de la HATVP dans un délai de deux mois suivant leur nomination et d'une nouvelle déclaration dans les deux mois qui suivent la cessation des fonctions. La HATVP est chargée d'apprécier la variation de la situation patrimoniale en comparant les deux déclarations produites par l'intéressé. Après avoir exercé son contrôle, la HATVP peut :

– soit clore l'examen de la déclaration ;

– soit formuler une appréciation lorsque la déclaration de patrimoine n'est pas strictement exacte et/ou exhaustive ;

– soit transmettre le dossier au parquet compétent dans les cas les plus graves.

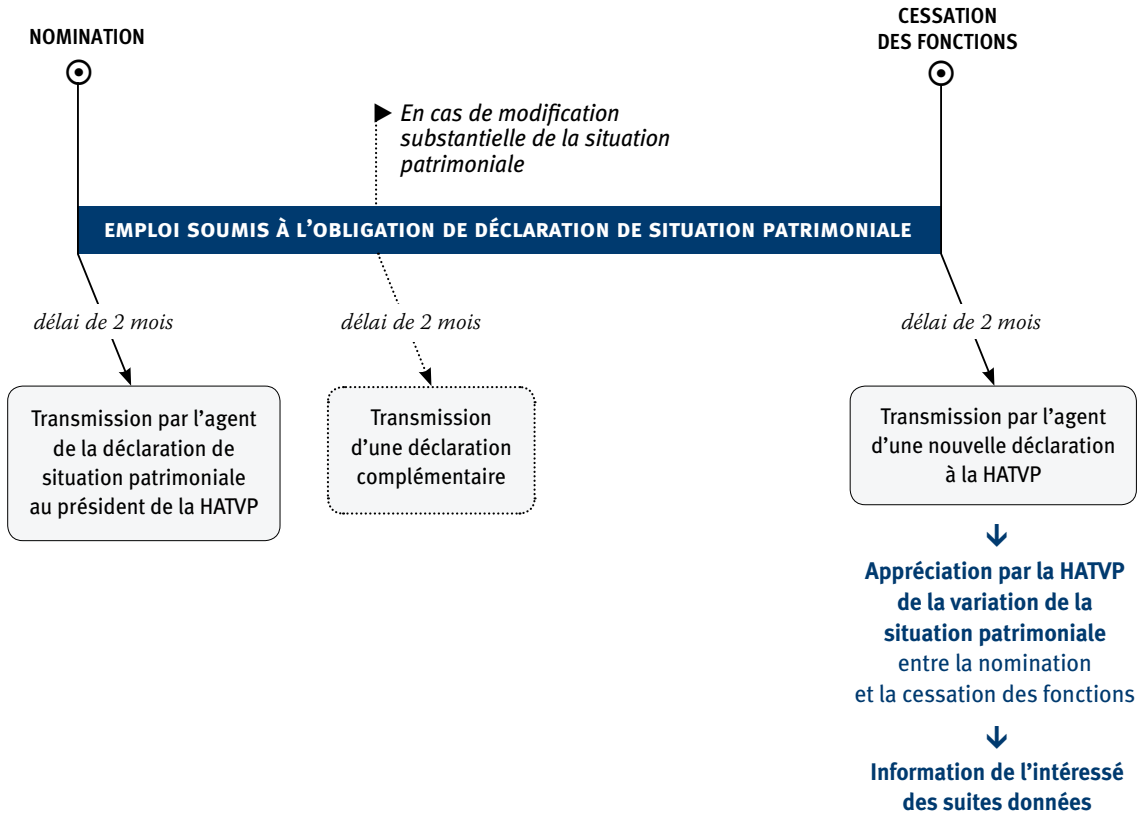
L'agent est directement informé par la HATVP lorsque les évolutions patrimoniales constatées n'appellent pas d'observations ou lorsqu'elles sont justifiées.

Les emplois concernés

Le champ d'application de cette obligation déclarative est plus restreint que celui de l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêt et concerne, par suite, un nombre d'agents publics plus limité.

Contrairement à la déclaration d'intérêts, la déclaration de situation patrimoniale ne constitue pas un préalable obligatoire à la nomination puisqu'elle doit être transmise à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans un délai de deux mois à compter de la nomination (voir schéma ci-dessous).

PROCÉDURE DE DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE



Dans la fonction publique territoriale, l'obligation de transmettre une déclaration de situation patrimoniale incombe désormais aux agents publics occupant les emplois de directeur général des services de certaines collectivités ou de directeur général ou directeur de certains établissements publics. Pour les communes et les établissements publics qui leur sont assimilés, le seuil démographique est ainsi fixé à plus de 150 000 habitants (voir tableau ci-dessous).

Le contenu de la déclaration de situation patrimoniale

L'article 6 du décret du 28 décembre 2016 renvoie à l'annexe I du décret du 23 décembre 2013 **(8)** pris en application de la loi du 13 octobre 2013 **(9)** relative à la transparence de la vie publique pour déterminer le contenu de la déclaration de situation patrimoniale (voir encadré page 11).

On indiquera pour rappel que l'article 25 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 précise que les biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration, soit à la date de la nomination. Toute modification substantielle des éléments du patrimoine du déclarant entraîne une obligation de déclaration complémentaire dont le contenu correspond à celui de la déclaration de fin de mandat ou de fin de fonctions pour certains élus et agents publics prévu par le décret du 23 décembre 2013 précité. Celle-ci doit donc comporter les éléments suivants :

- les revenus perçus chaque année depuis le début des fonctions au titre desquelles la déclaration est effectuée et, si le déclarant est marié sous le régime de la communauté, les revenus perçus par le conjoint :
  - les indemnités d'élus ;
  - les traitements et salaires ;
  - les pensions, retraites ou rentes ;

LE CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION DE DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE

Emplois soumis à l'obligation de transmettre une déclaration	Collectivités territoriales ou établissements publics concernés (hors Ville de Paris)	Fondement juridique
Directeur général des services (DGS)	Régions Départements Communes de plus de 150 000 hab.	*art. 3, décret n°2016-1968 du 28 déc. 2016*
Directeur général (DG) Directeur	EPCI à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants ECPI assimilés à des communes de plus de 150 000 hab. **(a)** Syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 hab. **(a)** Conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 hab. **(a)** Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) Centres interdépartementaux de gestion de la petite couronne et de la grande couronne Centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 hab. **(a)** Caisses de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 hab.	

(a) *Les conditions d'assimilation sont prévues par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.*

(8) Décret n°2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressés à la HATVP précité.

(9) Loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique précitée..

  - les revenus professionnels commerciaux, non commerciaux ou agricoles ;
  - les revenus des capitaux mobiliers ;
  - les revenus fonciers ;
  - les plus-values mobilières et immobilières ;
  - les autres revenus
- les évènements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine du déclarant depuis le début des fonctions au titre desquelles la déclaration est effectuée :
  - la nature et la date de l'évènement ;
  - les conséquences de l'évènement sur la composition du patrimoine du déclarant.

L'article 7 du décret du 28 décembre 2016 prévoit par ailleurs un mécanisme de substitution identique à celui prévu en matière de déclaration d'intérêts. Par suite, les agents publics qui sont soumis à une obligation déclarative similaire, à un autre titre que l'article 25 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983, n'ont pas à transmettre de déclaration de situation patrimoniale à la HATVP.

Contrairement à la déclaration d'intérêts, la déclaration de situation patrimoniale et l'actualisation de celle-ci sont transmises au président de la HATVP par voie électronique avec demande d'avis de réception. Elle ne fait pas l'objet d'un versement au dossier individuel de l'agent public et n'est pas communicable aux tiers (10).

On rappellera à cet égard que les fonctionnaires nommés dans un emploi soumis à l'obligation de transmettre une déclaration de situation patrimoniale ne sont pas tenus de transmettre une nouvelle déclaration s'ils se sont déjà acquittés, en application de l'article 25 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983, de cette obligation déclarative depuis moins de six mois.

La déclaration est conservée par la HATVP jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin des fonctions au titre desquelles elle a été déposée, conformément à l'article 5 du décret du 23 décembre 2013.

On indiquera également que la HATVP dispose de pouvoirs étendus pour assurer le contrôle des déclarations de situation patrimoniale. La Haute autorité peut ainsi notamment, formuler une injonction en cas de déclaration incomplète ou demander la communication des déclarations relatives à l'impôt sur le revenu du fonctionnaire (y compris celle de son conjoint même séparé de corps, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin) (11).

Enfin, en cas d'omission d'une part substantielle de son patrimoine ou d'évaluation mensongère de son patrimoine, l'agent public encourt les peines prévues par l'article 25 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 (voir encadré page 7).

Obligation de déclaration patrimoniale (art. 25 *quinquies*, loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

(extraits)

I.- Le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.

II.- Dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire soumis au I du présent article adresse une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au président de la Haute Autorité. La déclaration de situation patrimoniale comporte une récapitulation de l'ensemble des revenus perçus par le fonctionnaire et, le cas échéant, par la communauté depuis le début de l'exercice des fonctions ainsi qu'une présentation des événements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine depuis la précédente déclaration. Le fonctionnaire peut joindre des observations à chacune de ses déclarations.

Lorsque le fonctionnaire a établi depuis moins de six mois une déclaration de situation patrimoniale en application du I, aucune nouvelle déclaration mentionnée au même I n'est exigée et la déclaration prévue au premier alinéa du présent II est limitée à la récapitulation et à la présentation mentionnées à la deuxième phrase du même premier alinéa.

La Haute Autorité apprécie, dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration, la variation de la situation patrimoniale de l'intéressé. Cette appréciation résulte de la comparaison entre, d'une part, la déclaration de situation patrimoniale transmise à la suite de sa nomination et, d'autre part, la déclaration de situation patrimoniale transmise dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions.

Lorsque les évolutions patrimoniales constatées n'appellent pas d'observation ou lorsqu'elles sont justifiées, la Haute Autorité en informe l'intéressé.

III.- La déclaration de situation patrimoniale n'est ni versée au dossier du fonctionnaire ni communicable aux tiers. Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle de la situation patrimoniale du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes. Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration de situation patrimoniale sont fixés par décret en Conseil d'État, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

(10) Art. 25 *quinquies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

(11) Voir sur ce point l'article relatif à la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires dans le numéro des *IAJ* du mois de juin 2016.

CONTENU DE LA DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE

(Annexe 1 du décret n°2013-1212 du 23 décembre 2013)

1° L'identification du déclarant :
– le nom, le prénom et la date de naissance du déclarant ;
– pour les personnes mariées, le régime matrimonial ;
– l'adresse postale, l'adresse électronique et les coordonnées téléphoniques du déclarant ;
– le mandat ou les fonctions au titre desquels le déclarant effectue la déclaration ainsi que la date d'élection ou de nomination dans ce mandat ou ces fonctions ;

2° Les immeubles bâtis et non bâtis :
– l'adresse, la nature et la superficie du bien ;
– le mode d'acquisition du bien ;
– la nature juridique du bien, à savoir s'il s'agit d'un bien propre, d'un bien commun ou d'un bien indivis ;
– la quote-part du bien détenue par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;
– le droit réel exercé sur le bien par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté, à savoir la pleine propriété, l'usufruit ou la nue-propriété ;
– la date d'acquisition du bien ;
– le prix d'acquisition du bien et le montant des travaux effectués depuis cette acquisition ;
– la valeur vénale, à la date du fait générateur de la déclaration, de la quote-part du bien détenue par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;

3° Les parts de sociétés civiles immobilières :
– la dénomination de la société ;
– l'actif de la société à la date du fait générateur de la déclaration et, pour chaque bien immobilier détenu, les informations mentionnées au 2° ;
– le passif de la société à la date du fait générateur de la déclaration ;
– le pourcentage du capital de la société détenu par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;
– le droit réel exercé sur les parts de la société par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté, à savoir la pleine propriété, l'usufruit ou la nue-propriété ;
– la valeur vénale totale, à la date du fait générateur de la déclaration, des parts détenues par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;

4° Les autres valeurs mobilières non cotées en Bourse :
– la dénomination de la société ;
– le pourcentage du capital de la société détenu par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;
– le droit réel exercé sur les parts de la société par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté, à savoir la pleine propriété, l'usufruit ou la nue-propriété ;
– la valeur vénale totale, à la date du fait générateur de la déclaration, des parts détenues par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;

5° Les instruments financiers :
– le nom du titulaire du compte sur lequel les instruments sont détenus ;
– l'établissement teneur du compte ;
– la nature et le numéro du compte ;
– le solde du compte à la date du fait générateur de la déclaration ;

6° Les assurances vie :
– le nom du souscripteur du contrat d'assurance-vie ;
– l'établissement teneur du contrat ;
– la référence du contrat ;
– la date de souscription du contrat ;
– la valeur de rachat du contrat à la date du fait générateur de la déclaration ;

7° Les comptes bancaires courants et les produits d'épargne :
– le nom du titulaire du compte ;
– l'établissement teneur du compte ;
– la nature et le numéro de compte ;
– le solde du compte à la date du fait générateur de la déclaration ;

8° Les biens mobiliers divers, lorsque leur valeur unitaire est égale ou supérieure à 10 000 € :
– la description du bien ;
– la valeur du bien à la date du fait générateur de la déclaration ;
– la méthode employée par le déclarant pour apprécier la valeur du bien ;

9° Les véhicules à moteur :
– le type de véhicule ;
– la marque du véhicule ;
– l'année d'achat ;
– la valeur d'acquisition ;
– la valeur à la date du fait générateur de la déclaration ;

10° Les fonds de commerce, les clientèles, les charges et les offices :
– la nature du bien ;
– l'actif à la date du fait générateur de la déclaration ;
– le passif à la date du fait générateur de la déclaration ;
– le résultat fiscal de l'année précédant le fait générateur de la déclaration ;
– le cas échéant, la valeur du fonds de commerce à la date du fait générateur de la déclaration;

11° Les autres biens, dont les comptes courants de société ou les stock-options, d'une valeur unitaire supérieure ou égale à 10 000 € :
– la nature du bien ;
– pour les comptes courants de société ou les stock-options, la dénomination de la société ;
– la valeur vénale à la date du fait générateur de la déclaration ;

.../...

(suite du tableau de la page 11)

12° Le montant des espèces détenues, à la date du fait générateur de la déclaration, lorsqu'il est supérieur à 10 000 € ;

13° Les biens mobiliers, immobiliers et les comptes détenus à l'étranger :
– la nature du bien et sa localisation ;
– la valeur vénale du bien à la date du fait générateur de la déclaration ;

14° Les éléments du passif, y compris les dettes de nature fiscale :
– l'identification et l'adresse du créancier ;
– la nature, la date et l'objet de la dette ;
– le montant total et la durée de l'emprunt ;
– la somme restant à rembourser à la date du fait générateur de la déclaration ;
– le montant des mensualités.

Obligations des fonctionnaires en poste au 1er février 2017
(art. 6, loi n°2016-483 du 20 avril 2016)

(extrait)

I. - Dans les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du décret mentionné au IV de l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fonctionnaire qui occupe l'un des emplois mentionnés au I du même article 25 *ter* établit une déclaration d'intérêts selon les modalités prévues audit article 25 *ter*. En ce cas, par dérogation au I du même article 25 *ter*, le fonctionnaire transmet sa déclaration d'intérêts à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses fonctions. Le fait pour un fonctionnaire soumis à cette obligation de ne pas adresser la déclaration précitée est puni des peines prévues à l'article 25 *sexies* de la même loi.

II. - Dans les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du décret mentionné au III de l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, le fonctionnaire qui occupe l'un des emplois mentionnés au I du même article 25 *quinquies* établit une déclaration de situation patrimoniale selon les modalités prévues audit article 25 *quinquies*. Le fait pour un fonctionnaire soumis à cette obligation de ne pas adresser la déclaration précitée est puni des peines prévues à l'article 25 *sexies* de la même loi.

2e partie :

Le départ vers le secteur privé et le cumul d'activités

Le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 (1), commun aux trois fonctions publiques définit le régime de dérogation à l'interdiction faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative.

Avec la création des articles 25 *septies* et 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 (2), la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a renforcé les règles en matière de cumul d'activités et étendu les missions de la commission de déontologie.

L'intervention du pouvoir réglementaire était prévue pour déterminer les conditions d'application de ces deux nouveaux articles et fixer la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.

Le décret du 27 janvier 2017 procède également à l'abrogation, à compter du 1er février 2017, date de son entrée en vigueur, des décrets n°2007-611 du 26 avril 2007 (3) et n°2007-658 du 2 mai 2007 (4) régissant respectivement l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires ou agents contractuels cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions ainsi que le fonctionnement de la commission de déontologie et le cumul d'activités des fonctionnaires et agents contractuels. Ces dispositions sont donc désormais rassemblées dans un décret unique.

Les dispositions du décret du 27 janvier 2017 s'appliquent aux demandes transmises, selon le cas, à l'autorité hiérarchique ou à la commission de déontologie à compter du 1er février 2017.

Les demandes antérieures sont instruites et examinées sur le fondement des décrets des 26 avril 2007 et 2 mai 2007 précités dans leur version en vigueur avant l'entrée en vigueur du décret du 27 janvier 2017.

Dans cette partie, seront présentées les évolutions issues de la loi du 20 avril 2016 (5) et du décret du 27 janvier 2017.

Le champ d'application

Dans la FPT, le décret du 27 janvier 2017 a vocation à s'appliquer aux fonctionnaires, agents contractuels et collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Sont toutefois exclus du champ d'application du titre I relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions:

– les agents contractuels de droit public du niveau de la catégorie A, s'ils ont été employés de manière continue pendant moins de six mois par la même autorité ou collectivité publique ;

– les agents contractuels de droit public du niveau des catégories B et C et ceux du niveau de la catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche, s'ils ont été employés pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique.

L'exercice d'activités privées par les agents ayant cessé leurs fonctions

La saisine de la commission de déontologie en préalable à la cessation des fonctions et à l'exercice d'une activité privée était auparavant obligatoire uniquement pour certains agents publics eu égard à la nature de leurs fonctions (6) (7).

(1) Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

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

(3) Décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie.

(4) Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

(5) Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article relatif à la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires dans le numéro du mois de juin 2016 des *IAJ*.

(6) Article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

(7) Il s'agissait des agents publics chargés soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Désormais, tous les projets d'exercice d'une activité privée (voir encadré ci-contre) par les agents publics et certains agents contractuels de droit privé (8) doivent faire l'objet d'un examen par la commission de déontologie (9).

L'agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions doit ainsi informer par écrit l'autorité dont il relève trois mois au moins avant le début de l'exercice de son activité privée. Le même délai s'applique lorsque l'agent public envisage un changement d'activité dans les trois années suivant la cessation des fonctions. Cet allongement du délai qui était auparavant d'un mois paraît s'expliquer par la saisine devenue systématique de la commission de déontologie.

S'agissant des modalités de saisine de la commission, on notera que celle-ci doit dorénavant être effectuée par téléservice dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'autorité dont relève l'agent a été informée de son projet (formulaire de saisine disponible sur le site www.fonction-publique.gouv.fr).

On signalera également qu'une présentation exhaustive des fonctions exercées par l'agent (10) ainsi qu'une appréciation relative au projet d'exercice de l'activité privée doivent être transmises par l'employeur dont relève l'agent ou dont il a relevé au cours des trois années précédant la cessation de fonctions.

En cas de complexité particulière, l'autorité territoriale devra également produire une analyse circonstanciée de la situation et un avis sur ses conséquences. Cet avis doit porter sur les conséquences de la situation de l'agent sur le plan déontologique et au regard du risque pénal (11).

☞ *La liste des pièces constitutives du dossier de saisine doit être fixée par arrêté ministériel.*

L'agent public conserve par ailleurs la possibilité de saisir directement la commission de déontologie : cette saisine doit également être mise en œuvre trois mois au moins avant la date à laquelle il souhaite exercer les fonctions pour lesquelles l'avis est sollicité.

L'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983, créé par la loi du 20 avril 2016, a par ailleurs introduit la possibilité pour le président de la commission de la saisir dans un délai de trois mois à compter de l'embauche du fonctionnaire ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé.

L'article 3 du décret du 27 janvier 2017 subordonne toutefois cette saisine à la satisfaction de deux conditions. Elle ne peut en effet intervenir qu'en l'absence de saisine préalable à l'exercice de l'activité privée de la commission. Le président doit en outre estimer que la nature ou les conditions d'exercice de l'activité privée eu égard aux fonctions précédemment exercées impose que sa compatibilité soit soumise à la commission. Dans ce cas, il informe l'intéressé et l'autorité territoriale qui dispose alors d'un délai de dix jours pour produire les pièces constitutives du dossier de saisine.

Une fois saisie, la commission doit apprécier si l'activité que projette d'exercer l'agent risque :

– de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service,

– de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983,

– ou de placer l'intéressé en une situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts (12) (13).

On indiquera à cet égard l'extension du champ du contrôle exercé par la commission de déontologie compte tenu de la référence nouvelle à l'ensemble des principes déontologiques mentionnés à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983.

Activités privées visées par l'article 25 *octies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Il s'agit de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale. Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel, conformément aux règles de droit privé, est assimilé à une entreprise privée.

(8) On relèvera que la catégorie d'agents contractuels de droit privé concernée n'est pas précisée par le titre I du décret du 27 janvier 2017.

(9) Article 25 *octies* III de la loi du 13 juillet 1983.

(10) Article 25 du décret du 27 janvier 2017.

(11) Article 25 du décret du 27 janvier 2017 précité.

(12) Article 432-13 du code pénal

(13) Article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Le cumul d'activités

L'exercice d'une activité accessoire

Le décret du 27 janvier 2017 maintient le régime d'autorisation préalable à l'exercice d'une activité accessoire, sur demande écrite de l'agent public.

L'article 5 du décret du 27 janvier 2017 indique désormais que l'autorisation d'exercer une activité accessoire ne doit pas mettre l'agent en situation de prise illégale d'intérêts. Cette condition n'était jusqu'alors pas expressément prévue par les dispositions applicables en matière d'exercice d'une activité accessoire.
On ne relèvera aucune évolution majeure de la liste des activités accessoires susceptibles d'être autorisées ni du contenu de la demande d'autorisation d'exercice d'une telle activité. On signalera toutefois que l'ensemble des activités accessoires autorisées ont été regroupées dans un article unique (14).

Concernant la décision de l'autorité territoriale en la matière, l'article 9 du décret du 27 janvier 2017 prévoit expressément que celle-ci peut assortir l'autorisation d'exercer une activité accessoire de réserves et recommandations. Ces réserves et recommandations ont pour objet d'assurer le respect des obligations déontologiques mentionnées notamment à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 et le fonctionnement normal du service.

L'article 9 du décret du 27 janvier 2017 a en outre procédé à une inversion du principe applicable en l'absence de réponse expresse écrite de l'autorité territoriale dans un délai d'un délai d'un mois (15) à compter de la réception de la demande de l'agent. Dans ce cas, la demande d'autorisation est désormais réputée rejetée.

La création ou la reprise d'une entreprise

L'article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 issu de la loi du 20 avril 2016 a modifié les modalités de cumul pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Ce type de cumul avec l'occupation d'un emploi à temps complet et l'exercice de fonctions à temps plein est dorénavant interdit. L'agent public doit ainsi demander à accomplir son service à temps partiel sans que celui-ci

Activités accessoires susceptibles d'être autorisées (art. 6 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017)

Art. 6.- Les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :

1° Dans les conditions prévues à l'article 5 :

a) Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 précitée et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche ;

b) Enseignement et formation ;

c) Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;

d) Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;

e) Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce ;

f) Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;

g) Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;

h) Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;

i) Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger ;

2° Dans les conditions prévues à l'article 5 du présent décret et à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, sans préjudice des dispositions de l'article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 précitée :

a) Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;

b) Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

(14) Article 6 du décret du 27 janvier 2017.

(15) Ce délai peut être porté à deux mois lorsque l'autorité compétente invite l'intéressé à compléter sa demande.

puisse être inférieur au mi-temps. Auparavant, l'agent public pouvait soit continuer à exercer ses fonctions à temps plein, soit bénéficier d'un temps partiel de droit.

Le régime déclaratif antérieur a été remplacé par un régime d'autorisation. Le chapitre II du titre II du décret du 27 janvier 2017 précise les conditions dans lesquelles la demande tendant à l'accomplissement du service à temps partiel doit être formulée par l'agent public.

Cette demande doit être adressée par écrit à l'autorité hiérarchique dont il relève trois mois au moins avant la date de la création ou de la reprise de l'entreprise concernée ou de l'activité libérale.

Dans le cadre du régime antérieur, la déclaration devait intervenir deux mois au moins avant cette date.

Depuis l'intervention du décret du 27 janvier 2017, la saisine de la commission de déontologie est subordonnée à la satisfaction par l'agent public des conditions permettant de bénéficier d'un service à temps partiel. On indiquera à cet égard que l'accomplissement du service à temps partiel sur autorisation est accordé, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail **(16)**.

La saisine de la commission de déontologie s'effectue désormais par téléservice dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande de l'agent public.

☞ *La liste des pièces constitutives du dossier de saisine doit être fixée par arrêté ministériel.*

Les articles 15 et 25 du décret du 27 janvier 2017 mentionnent toutefois d'ores et déjà certaines des pièces nécessaires à l'examen du dossier ; elles sont identiques à celles requises dans le cadre d'une demande d'exercice d'une activité privée suite à la cessation temporaire ou définitive des fonctions. Pour rappel, le dossier comporte notamment :

– une présentation exhaustive des fonctions exercées ;

– une appréciation de l'autorité ou des autorités dont relève ou a relevé l'agent public au cours de trois années précédant la demande ;

– ainsi qu'une analyse circonstanciée de la situation et un avis sur les conséquences de celle-ci sur demande de la commission dès lors que la complexité de la situation de l'agent le justifie.

La commission dispose par ailleurs d'un délai de deux mois à compter de sa saisine pour examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public **(17)**. Ce délai était auparavant d'un mois.

Dans ce cadre, la commission exerce son contrôle notamment au regard des principes déontologiques mentionnés à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 et des dispositions de l'article 432-12 du code pénal (prise illégale d'intérêts).

Le décret du 27 janvier 2017 maintient enfin une durée maximale de deux ans, renouvelable un an, suite à autorisation pour ce type de cumul.

☞ *S'agissant des autorisations de cumuls pour création ou reprise d'entreprise accordées avant le 1er février 2017, celles-ci ne peuvent être prolongées au-delà du 20 avril 2018 que si les agents en bénéficiant sont également autorisés par les autorités hiérarchiques dont ils relèvent à accomplir un service à temps partiel.*

La poursuite d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif

L'article 19 du décret du 27 janvier 2017 indique que la poursuite de son activité privée par le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, doit être compatible avec ses obligations de service.
La poursuite de cette activité ne doit pas :

– porter atteinte au fonctionnement normal du service, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ;

– placer l'intéressé en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

Le régime de déclaration instauré par le décret du 2 mai 2007 est conservé par le décret du 27 janvier 2017 ; la commission de déontologie n'est en revanche plus compétente pour apprécier la compatibilité entre la poursuite de l'activité privée et les fonctions exercées.

(16) Article 25 III *septies* de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

(17) Article 25 *octies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

Activités privées interdites (art. 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983)

I.- Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.

Il est interdit au fonctionnaire :

1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

II.- Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :

1° Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;

2° Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

III.- Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

La demande d'autorisation prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent III est soumise au préalable à l'examen de la commission mentionnée à l'article 25 *octies* de la présente loi, dans les conditions prévues aux II, V et VI du même article.

IV.- Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Par dérogation au 1° du I du présent article, ces activités peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.

Il peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article L. 952-1 du code de l'éducation.

V.- La production des œuvres de l'esprit, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

VI.- Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

VII.- Les conditions d'application du présent article, notamment la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire en application du IV, sont fixées par décret en Conseil d'État.

Le cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet

L'article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu' *« il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative (...) lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail (...), occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail »*.

Ainsi, l'agent public à temps non complet ou incomplet peut sur déclaration exercer une ou plusieurs activités privées lucratives, y compris celles prévues par l'article 6 du décret du 27 janvier 2017 (voir encadré page 15).

Le chapitre IV du titre II du décret du 27 janvier 2017 précise les modalités de ce cumul d'activités.

Celui-ci doit être compatible avec les obligations de service et les fonctions exercées ou l'emploi occupé par les agents concernés.

L'agent public présente désormais à l'autorité hiérarchique dont il relève une déclaration qui précise la nature de la ou des activités envisagées ainsi que le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

L'autorité hiérarchique peut s'opposer à tout moment au cumul d'une activité privée incompatible avec les fonctions exercées ou l'emploi occupé par l'agent ou qui le placerait en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal.

La commission de déontologie de la fonction publique

Le présent article abordera les évolutions procédurales issues du décret du 27 janvier 2017 **(18)**.

Parmi les nouveautés à signaler, on relèvera que la loi du 20 avril 2016 a modifié la portée des avis ainsi que le délai pour statuer de la commission de déontologie **(19)**.

L'absence d'avis de la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut ainsi désormais avis de compatibilité. Auparavant, l'absence d'avis valait avis favorable à l'expiration d'un délai d'un mois.

L'article 35 du décret du 27 janvier 2017 précise par ailleurs que la notification d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission vaut rejet de la demande de l'agent.

Dans le cas où la commission a formulé un avis de compatibilité avec ou sans réserves mais que l'autorité dont relève l'agent estime qu'un motif autre que ceux sur lesquels se prononce la commission justifie un refus d'autorisation d'exercice d'une activité privée, celle-ci informe l'agent concerné :

– soit dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'avis de la commission ;

– soit à l'expiration d'un délai de deux mois, en l'absence d'avis rendu par la commission.

En l'absence d'information de l'agent, l'autorité est réputée s'être appropriée l'avis de la commission.

Lorsque l'autorité prend une décision favorable, elle transmet à l'entreprise ou l'organisme d'accueil une copie de sa décision ainsi que de l'avis de la commission.

Les demandes d'autorisation, les déclarations de cumul d'activités ainsi que les avis de la commission et les décisions administratives doivent être versés au dossier individuel de l'agent.

Suite à la création de la fonction de référent déontologue par la loi du 20 avril 2016, la note écrite par un référent déontologue relative à une demande doit être jointe au dossier de saisine **(20)**.

On signalera également que la commission de déontologie peut désormais formuler une recommandation lorsqu'un agent public relate devant elle des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens de l'article 25 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 **(21)** dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. L'article 26 du décret du 27 janvier 2017 renvoie à cet égard aux conditions prévues

(18) Pour plus de précisions, voir l'article relatif à la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires dans le numéro du mois de juin 2016 des *IAJ*.

(19) Article 25 *octies* VI de la loi du 13 juillet 1983.

(20) Article 25 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017.

(21) Il s'agit de toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

par l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983. Il convient donc de rappeler que l'agent public doit avoir au préalable alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève ou le référent déontologue **(22).** ■

(22) Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article relatif à la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires dans le numéro des *IAJ* de juin 2016 précité.

Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique

Présentée comme la traduction législative des préconisations issues des Comités interministériels à l'égalité et à la citoyenneté des 6 mars et 26 octobre 2015, la loi égalité et citoyenneté vise à retisser les liens de la communauté nationale à travers de nombreuses mesures touchant différents domaines, notamment celui de la fonction publique.

Définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 22 décembre 2016, en nouvelle lecture, la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a été publiée au *Journal officiel* du 28 janvier 2017.

Forte de 224 articles, la loi aborde diverses thématiques, entre autres : l'engagement républicain, la réserve civique, le travail, le logement, le droit pénal, l'éducation, les collectivités territoriales, la fonction publique.

Le Conseil constitutionnel, saisi dans les conditions prévues à l'article 61 de la Constitution, a censuré près d'une cinquantaine d'articles de la loi, notamment pour des motifs de procédure. Parmi les dispositions déclarées contraires à la Constitution, on relèvera deux d'entre elles relatives à la fonction publique : l'article 163 qui instaurait une autorisation d'absence pour les agents publics recevant une assistance médicale à la procréation et l'article 169 qui clarifiait le dispositif relatif à la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires pris en charge par une

instance de gestion prévu à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa version issue de la loi déontologie (1).
Dans les deux cas le Conseil constitutionnel a considéré que ces dispositions, introduites en première lecture, ne présentaient pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi et n'étaient donc pas conformes à l'article 45 de la Constitution.

Les principales mesures législatives relatives à la fonction publique font l'objet du présent article.

L'élargissement du dispositif PACTE

Rappel du dispositif existant

Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (dénommé PACTE) a été créé dans les trois versants de la fonction publique par l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 (2). Il constitue un mode de recrutement dérogatoire qui s'ajoute à la voie traditionnelle d'accès par concours.

Pour la fonction publique territoriale, le recrutement au titre du PACTE est prévu par l'article 38 *bis* de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (3). Un décret d'application n°2005-904 du 2 août 2005 a précisé les modalités de mise en œuvre du dispositif (4), complété par une circulaire du 7 septembre 2005 (5).

Le PACTE a pour objet de permettre à des jeunes sortis prématurément du système scolaire sans diplôme d'accéder, sous condition d'âge, à des cadres d'emplois de catégorie C de la fonction publique (6). Il ne concerne pas les cadres d'emplois de catégorie A et B.

À l'issue d'une procédure de sélection, le candidat est recruté par l'autorité territoriale dans un emploi vacant d'un cadre d'emplois de catégorie C par un contrat droit public dont la durée ne peut être inférieure à douze mois et supérieure à deux ans. Tout en exerçant les missions qui lui sont confiées, l'intéressé doit parallèlement suivre une formation en alternance dans un organisme habilité en vue de l'obtention d'un titre ou d'une qualification en rapport avec l'emploi occupé ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève son emploi.

Un agent de la collectivité ou de l'établissement, désigné en qualité de tuteur, est chargé d'accueillir et de guider le bénéficiaire du contrat. Il doit également suivre son activité dans le service et son parcours de formation.

Au terme du contrat, l'aptitude professionnelle de l'agent est appréciée par une commission de titularisation. S'il est jugé compétent pour l'exercice de ses fonctions et qu'il a obtenu, le cas échéant, la qualification ou le diplôme requis pour accéder au cadre d'emplois, l'intéressé peut être titularisé par l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire. En revanche, si la commission n'est pas en mesure de se prononcer sur l'aptitude de l'agent en raison, soit de son échec aux épreuves de la formation suivie, soit de l'obtention de certains congés (maladie, maternité…) son contrat est, dans le premier cas, renouvelé pour une durée ne pouvant excéder une année, ou, dans le second cas, prolongé dans la limite de la durée du ou des congés obtenus. À l'issue du renouvellement, ou de la prolongation, la situation de l'agent est réexaminée par la commission de titularisation. S'il n'a pas obtenu la qualification requise ou n'a pas confirmé son aptitude professionnelle, il est licencié.

Un bilan du dispositif actuel, présenté lors de la procédure parlementaire, a mis en lumière sa faible efficacité. Selon le rapport de la commission spéciale du Sénat sur le projet de loi : *« En pratique, le nombre de PACTE conclus reste très faible. Seuls 330 contrats de ce type sont signés chaque année, ce qui représente environ 3 000 recrutements depuis 2006. A titre d'exemple, les PACTE représentent seulement 1 % des recrutements externes de la fonction publique d'État »* (7).

Les aménagements apportés par la loi

En vue d'accélérer le développement du PACTE, l'article 162 de la loi du 27 janvier 2017 assouplit les conditions d'éligibilité au dispositif et procède à une valorisation du rôle du tuteur. L'article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 est modifié en conséquence.

(1) Décision n°2016-745 DC du 26 janvier 2017 (Considérants 186 et 187).

(2) Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État.

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

(4) Décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(5) Circulaire ministérielle du 7 septembre 2005 relative à la mise en place du parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État.

(6) Un article a été consacré à l'ordonnance du 2 août 2005 relative notamment au PACTE dans le numéro des *IAJ* d'août 2005.

(7) Document Sénat n°827 du 14 septembre 2016.

Jusqu'à présent, le PACTE était seulement accessible aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme, ou sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

La nouvelle rédaction de l'article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 ouvre la procédure de recrutement :

– aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus,

– aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires :
  - du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
  - ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Un quota de postes offerts au recrutement au titre du PACTE est introduit. Cette disposition, issue d'un amendement gouvernemental **(8)**, concerne les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés.

Dans ces collectivités et établissements, le nombre de postes offerts au recrutement par la voie du PACTE ne peut être inférieur, au titre d'une année, à 20 % **(9)** du nombre total des postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours dans les grades des cadres d'emplois de la catégorie C dotés de l'échelle de rémunération la moins élevée.

S'agissant du tuteur, la loi précise qu'il doit apporter au bénéficiaire du PACTE *« tout conseil utile pour son activité dans le service et suivre son parcours de formation »*. Par ailleurs, l'administration devra lui accorder la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de sa mission de tuteur et veiller à ce qu'il bénéficie d'une formation au tutorat.

Cette disposition transpose donc aux tuteurs les mêmes garanties que celles offertes aux maîtres d'apprentissage par les articles L. 6223-7 et L. 6223-8 du code du travail en matière de formation et d'octroi de disponibilités sur le temps de travail.

Le dispositif expérimental de recrutement des personnes sans emploi

L'article 167 de la loi crée, à titre expérimental et pour une durée de six ans à compter de son entrée en vigueur, un nouveau dispositif de recrutement similaire au PACTE qui s'adresse aux personnes sans emploi et qui vise à diversifier le vivier de recrutement de la fonction publique.

Après avoir été sélectionnés par une commission sur la base de leurs aptitudes et leur motivation à rejoindre le service public, les candidats sont recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie B ou de la catégorie A par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours d'accès à la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière).

Peuvent bénéficier de la procédure de recrutement :

– les personnes sans emploi âgées de vingt-huit ans au plus,

– les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires :
  - du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
  - ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Dans le cadre de la procédure de sélection, la commission devra accorder une priorité, à aptitude égale, aux candidats résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, *« ou dans les territoires définis par décret en Conseil d'État dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi »*.

L'agent recruté devra s'engager à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre la formation qui lui est dispensée et à se présenter au concours administratif. Comme dans le cadre du PACTE, un tuteur sera désigné pour l'accueillir, le guider dans l'administration d'emploi, et suivre son parcours de formation. De même, le tuteur devra se voir accorder par son administration la disponibilité nécessaire à l'exercice de sa mission et bénéficiera d'une formation au tutorat.

La durée du contrat ne pourra être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans. En cas d'échec aux épreuves du

(8) Amendement n°772 du 21 novembre 2016.

(9) Arrondi à l'entier inférieur.

concours, le contrat pourra être renouvelé dans la limite d'un an. Il peut, par ailleurs, être prolongé dans la limite des congés pour maternité ou adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, des congés de maladie ou d'accident du travail.

Les dispositions relatives aux concours

Rappel du dispositif

Selon les termes de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, trois types de concours permettent d'accéder à la fonction publique territoriale : le concours externe, le concours interne et le troisième concours.

Le concours externe, qui s'adresse en principe aux candidats extérieurs à la fonction publique territoriale, est généralement accessible aux candidats justifiant de certains diplômes ou d'un niveau d'études, alors que le concours interne est réservé aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire, ainsi qu'aux militaires et aux agents contractuels.

Quant au troisième concours, il est ouvert, pour l'accès à certains cadres d'emplois, aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou d'une ou plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.

Les activités ne peuvent être prises en compte que si l'intéressé, lorsqu'il les exerçait, n'avait pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou d'agent public **(10)** .

Les concours comportent des épreuves qui, le cas échéant, peuvent porter sur l'examen des titres ou diplômes présentés par le candidat ou prendre en considération l'expérience professionnelle en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours.

L'accès au troisième concours

L'article 159 de la loi du 27 janvier 2017 apporte des aménagements aux conditions d'accès au troisième concours afin de faciliter le passage du secteur privé au secteur public et inclure la formation en alternance dans le dispositif.

La disposition autorisant les statuts particuliers à déterminer la *« nature »* de l'activité professionnelle exercée dans le secteur privé pour accéder au troisième concours est supprimée. L'article 36 dispose désormais que le concours est ouvert aux candidats justifiant d'une ou plusieurs activités professionnelles *« quelle qu'en soit la nature »*. En outre, un nouvel alinéa dispose que la durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle nécessaire pour remplir les conditions d'éligibilité au concours. En revanche, la durée des activités requises demeure fixée par les statuts particuliers.

S'agissant de l'activité de responsable associatif, la loi précise qu'elle est prise en compte y compris lorsqu'elle est accomplie à titre bénévole.

La valorisation de l'expérience professionnelle

Parallèlement, la loi introduit des dispositions qui tendent à valoriser plus largement l'expérience professionnelle dans le cadre des épreuves des concours.

L'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 dispose désormais que les épreuves des concours (externe, interne et troisième concours) peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats *« quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique accompli dans les conditions fixées par l'article L. 120-1 du code du service national, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours »*.

Dans le rapport précité, la commission sénatoriale indique que cette précision vise à lever une ambiguïté sur la notion d'expérience professionnelle qui pouvait être interprétée comme n'englobant pas le service civique, ce dernier étant qualifié d'engagement volontaire par l'article L. 120-33 du code du service national et non d'expérience professionnelle.

À propos des concours sur titres, il est également précisé que les acquis de l'expérience professionnelle peuvent venir en complément de la présentation des titres et/ou travaux. Cette disposition met en conformité les règles applicables à la fonction publique territoriale avec celles en vigueur dans les deux autres fonctions publiques.

Par ailleurs, une disposition additionnelle donne une base législative à l'épreuve de *« mise en situation professionnelle »*. Pour rappel, ce type d'épreuve est dorénavant prévu dans la phase d'admission des concours d'administrateur territorial et d'ingénieur en chef territorial.

(10) Les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 peuvent toutefois être prises en compte pour l'accès à ces concours.

Le congé pour l'exercice de responsabilités associatives ou mutualistes

L'article 57 (8°) de la loi du 26 janvier 1984 est modifié pour créer un congé spécifique au bénéfice des fonctionnaires exerçant des responsabilités ou apportant leur concours à une association ou à une mutuelle. Ce dispositif vient compléter le congé de formation de cadres pour la jeunesse, déjà existant.

Selon l'étude d'impact du projet de loi, ce congé répond à une demande récurrente du monde associatif fondée sur le constat que les dispositifs en vigueur ne permettent pas aux responsables d'associations ou de mutuelles de concilier leur vie professionnelle et leur engagement bénévole.

En vertu des nouvelles dispositions, tout fonctionnaire peut, sur sa demande, sans condition d'âge, bénéficier d'un congé non rémunéré de six jours ouvrables pour :

- siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, déclarée depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au *b* du 1 de l'article 200 du code général des impôts **(11)**,
- exercer à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association,
- siéger dans les instances internes d'un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'État dans le département, et participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain,
- apporter un concours personnel et bénévole à une mutuelle, union ou fédération, après avoir été statutairement désigné ou élu, sans toutefois être administrateur de ladite mutuelle.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois. Il peut aussi être fractionné en demi-journées.

(11) Il s'agit des œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, notamment à travers les souscriptions ouvertes pour financer l'achat d'objets ou d'œuvres d'art destinés à rejoindre les collections d'un musée de France accessibles au public, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

La prise en compte du service civique

Issu de la loi n°2010-241 du 10 mars 2010 **(12)**, le dispositif relatif au service civique est codifié aux articles L. 120-1 et suivants du code du service national.

La loi du 27 janvier 2017 modifie sur plusieurs points la réglementation en vigueur. Entre autres dispositions, elle introduit à l'article L. 120-9 du code précité le principe selon lequel un contrat de service civique ne peut être souscrit auprès d'une personne morale agréée lorsque les missions confiées à la personne volontaire relèvent du fonctionnement général de l'organisme d'accueil. Elle apporte par ailleurs des aménagements afin d'adapter le service civique aux besoins opérationnels des sapeurs-pompiers.

Pour rappel, le service civique offre la possibilité aux personnes âgées de 16 à 25 ans, ou aux personnes reconnues handicapées âgées de 16 à 30 ans, de souscrire un engagement volontaire d'une durée continue de six à douze mois donnant lieu à indemnisation pour accomplir des missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation.

Selon l'article L. 120-1 précité, le service civique peut notamment prendre les formes suivantes :

- le volontariat associatif, d'une durée de six à vingt-quatre mois, ouvert aux personnes âgées de plus de vingt-cinq ans, auprès d'associations de droit français ou de fondations reconnues d'utilité publique agréées,
- le volontariat international en administration, le volontariat international en entreprise, le volontariat de solidarité internationale ou le service volontaire européen,
- le service civique des sapeurs-pompiers qui, après une phase de formation initiale dispensée sur le temps de mission, permet au volontaire de concourir aux activités de protection et de lutte contre les incendies et autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels ainsi qu'aux secours d'urgence, en complément des sapeurs-pompiers.

L'article 23 de la loi du 27 janvier 2017 modifie les articles L. 120-33 et L. 122-16 du code du service national relatifs au recul de la limite d'âge pour l'accès à la fonction publique des personnes ayant effectué un service civique (ou un volontariat international) et à la prise en compte de cette période au titre de l'ancienneté.

(12) Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique.

Comme précédemment, la limite d'âge pour l'accès aux emplois de la fonction publique est reculée d'un temps égal au temps effectif du service civique [ou du volontariat international] accompli par la personne souhaitant accéder à cet emploi. Dans la fonction publique territoriale, en l'état actuel des textes, plus aucun cadre d'emplois ne comporte de limite d'âge.

De même, la durée effective du service civique [ou du volontariat international en vertu de l'article L. 122-17 du même code] est prise en considération au titre de la durée de l'expérience professionnelle requise pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique ou d'un titre professionnel.

Le nouveau texte précise en outre que le temps effectif du service civique [ou du volontariat international] est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté exigée :

– pour accéder aux concours internes,

– pour bénéficier d'un avancement.

Dans une même logique, un nouvel alinéa introduit dans l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 précitée dispose qu'en cas de conclusion par un lauréat de concours d'un engagement de service civique, le décompte de la période totale de quatre ans pendant laquelle il peut être inscrit sur une liste d'aptitude est suspendu, sur sa demande, jusqu'à la fin de son engagement.

Un dispositif similaire est aussi prévu à l'égard des lauréats aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A + assujettis à une formation initiale d'application, préalable au recrutement, en qualité d'élève du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). L'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 dispose ainsi que le lauréat du concours peut, en cas de conclusion d'un engagement de service civique, demander le report de sa nomination en qualité d'élève du CNFPT jusqu'à l'entrée en formation initiale suivante.

Par ailleurs, les activités exercées au titre du service civique inscrites sur le compte d'engagement citoyen permettent d'acquérir des heures sur le compte personnel de formation introduit dans la fonction publique par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017. Ce nouveau dispositif sera présenté dans un prochain numéro des *Informations administratives et juridiques*.

La collecte de données relatives aux candidats

Un article 16 *bis* introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires impose aux administrations organisatrices de concours de recueillir auprès des candidats des données relatives à leur formation et à leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois de fonctionnaire. Dans la fonction publique territoriale, sont principalement concernés les centres de gestion et les collectivités territoriales non affiliées.

Ces informations personnelles doivent respecter l'interdiction de collecte des données *« sensibles »*, comme par exemple les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, posée par l'article 8 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Les données ainsi recueillies ne sont pas communiquées au jury des concours.

L'entrée en vigueur de ce dispositif est subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'État qui doit préciser les modalités de collecte ainsi que la liste des données collectées et les conditions de leur conservation. ■

Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

L'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État fixait un calendrier qui prévoyait l'adhésion au RIFSEEP de l'ensemble des corps et emplois de la FPE concernés au plus tard le 1er janvier 2017.
Ce calendrier a été récemment modifié.

Le nouveau calendrier instauré par le décret n°2016-1916 et l'arrêté du 27 décembre 2016 prévoit désormais l'adhésion des corps ou emplois pour lesquels le RIFSEEP n'a pas été mis en œuvre avant le 1er janvier 2017. L'article 7 du décret du 20 mai 2014 modifié fixe en effet plusieurs échéances pour l'application du RIFSEEP à ces corps et emplois :

– soit le 1er janvier 2017 *(annexe 1 du décret)* (1) ;

– soit selon les cas, au plus tard le 1er janvier 2019 *(annexe 2)* (1).

L'article 7 du décret du 20 mai 2014 précise désormais également que la situation des corps ou emplois exclus de la mise en œuvre du RIFSEEP doit faire l'objet d'un réexamen avant le 31 décembre 2019 au plus tard tandis que l'annexe 3 de l'arrêté du 27 décembre 2016 fixe la liste des corps exclus du dispositif.

S'agissant de l'application de ce nouveau régime indemnitaire aux cadres d'emplois équivalents de la fonction publique territoriale en vertu du principe de parité (2), l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que lorsque les services de l'État de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. On relèvera à cet égard qu'une réponse ministérielle (3) apporte des précisions sur les conditions de transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois territoriaux.

Les cadres d'emplois concernés par la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ont été regroupés ci-après en fonction des dates d'échéance prévues pour l'adhésion des corps ou emplois équivalents de la fonction publique de l'État. Les cadres d'emplois exclus du dispositif ont également fait l'objet d'un regroupement.

(1) Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

(2) Pour plus de précisions, voir les articles relatifs à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT dans les numéros des *IAJ* des mois de juillet 2015 et février 2016.

(3) Réponse ministérielle du 27 décembre 2016 à la question n°100346 publiée au *Journal officiel* de l'Assemblée nationale le 1er novembre 2016.

En l'absence d'actualisation de l'annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (4) qui précise les corps de l'État équivalents pour les cadres d'emplois territoriaux, on signalera le caractère indicatif des équivalences présentées ci-après.

(4) Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Nouveau calendrier d'application du RIFSEEP pour les corps de l'État

ADHÉSION à compter du 1er juillet 2015

	CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL	CORPS DE L'ÉTAT ÉQUIVALENT	ARRÊTÉ
FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
A	Administrateurs	Administrateurs civils	*Arrêté du 29 juin 2015*

ADHÉSION au plus tard à compter du 1er janvier 2016

	CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL	CORPS DE L'ÉTAT ÉQUIVALENT	ARRÊTÉ
FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
C	Adjoints administratifs	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 20 mai 2014*
B	Rédacteurs	Secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 19 mars 2015*
A	Secrétaires de mairie	Attachés d'administration du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 3 juin 2015*
	Attachés		
FILIÈRE SOCIALE			
C	Agents sociaux	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 20 mai 2014*
	Agents spécialisés des écoles maternelles		
B	Assistants socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'État (préfectures)	*Arrêté du 3 juin 2015*
A	Conseillers socio-éducatifs	Conseillers techniques de service social	*Arrêté du 3 juin 2015*
FILIÈRE ANIMATION			
C	Adjoints d'animation	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 20 mai 2014*
B	Animateurs	Secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 19 mars 2015*
FILIÈRE SPORTIVE			
C	Opérateurs des activités physiques et sportives	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 20 mai 2014*
B	Éducateurs des activités physiques et sportives	Secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêté du 19 mars 2015*

ADHÉSION au plus tard à compter du 1er janvier 2017

➔ **Les arrêtés d'application du RIFSEEP aux corps de l'État équivalents et par voie de conséquence aux cadres d'emplois territoriaux sont en cours de parution, sauf pour les adjoints du patrimoine pour lesquels un arrêté a déjà été publié.**

	CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL	CORPS DE L'ÉTAT ÉQUIVALENT	ARRÊTÉ
FILIÈRE TECHNIQUE			
C	Adjoints techniques	Adjoints techniques du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	*Arrêtés portant adhésion non publiés à ce jour*
	Agents de maîtrise		
A	Ingénieurs en chef	Ingénieurs des ponts, des eaux, des forêts	
FILIÈRE CULTURELLE			
C	Adjoints du patrimoine	Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture	*Arrêté du 30 décembre 2016*
A	Conservateurs du patrimoine	Conservateurs du patrimoine	*Arrêté portant adhésion non publié à ce jour*
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE			
A	Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	Inspecteurs de la santé publique, vétérinaires	*Arrêté portant adhésion non publié à ce jour*

ADHÉSION PRÉVUE après le 1er janvier 2017

➔ **au plus tard le 1er juillet 2017**

	CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL	CORPS DE L'ÉTAT ÉQUIVALENT
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE		
B	Éducateurs de jeunes enfants	Éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles
A	Médecins	Médecins inspecteurs de santé publique
	Psychologues	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse

➔ **au plus tard le 1er septembre 2017**

	CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL	CORPS DE L'ÉTAT ÉQUIVALENT
FILIÈRE CULTURELLE		
B	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires adjoints spécialisés
A	Bibliothécaires	Bibliothécaires
	Attachés de conservation du patrimoine	
	Conservateurs de bibliothèques	Conservateurs de bibliothèques

➔ **au plus tard le 1er janvier 2018**

	CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL	CORPS DE L'ÉTAT ÉQUIVALENT
FILIÈRE TECHNIQUE		
B	Techniciens	Techniciens supérieurs du développement durable
A	Ingénieurs	Ingénieurs des travaux publics de l'État

Cadres d'emplois ne bénéficiant pas de l'application du RIFSEEP

La situation des corps et emplois équivalents doit faire l'objet d'un réexamen avant le 31 décembre 2019 au plus tard

	CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL	CORPS DE L'ÉTAT ÉQUIVALENT
	FILIÈRE TECHNIQUE	
C	Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale
	FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	
C	Auxiliaires de soins	Aides-soignants de l'institution nationale des invalides
	Auxiliaires de puériculture	
B	Moniteurs-éducateurs et intervenant familiaux	Moniteurs-éducateurs des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles
	Techniciens paramédicaux	Techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense (5)
A	Infirmiers en soins généraux	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense
	Sages-femmes	Cadres de santé civils du ministère de la défense
	Cadres de santé paramédicaux	
	FILIÈRE SPORTIVE	
A	Conseillers des activités physiques et sportives	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse
	FILIÈRE CULTURELLE	
B	Assistants d'enseignement artistique	Professeurs certifiés
A	Professeurs d'enseignement artistique	
	Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	Personnels de direction d'établissements d'enseignement et de formation

(5) L'annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 n'a pas été modifiée suite à la création du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux issu de la fusion des cadres d'emplois de rééducateurs territoriaux et d'assistants médico-techniques territoriaux qui relevaient de corps de l'Etat équivalents distincts.

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2016

n°1 janvier 2016

+ Index thématique des articles au 1er 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 1er 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 1er 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 1er janvier 2017

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

n°9 septembre 2016

L'obligation de réserve dans la fonction publique

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

Accueil des enfants : dispositions applicables en matière de personnel

Agent contractuel : licenciement pour compétence managériale insuffisante *(jurisprudence)*

n°10 octobre 2016

Sapeurs-pompiers professionnels : les nouveaux cadres d'emplois des cadres de santé et des infirmiers

Jeunes en formation professionnelle dans la FPT : les dérogations aux travaux interdits

n°11-12 nov./déc. 2016

La mise en œuvre du PPCR en catégorie C au 1er janvier 2017

Dossier spécial : Focus sur le PPCR

Sapeurs-pompiers professionnels : la revalorisation du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens

Lauréats de concours : durée d'inscription sur liste d'aptitude et modalités de suivi

Fonctionnaires de La Poste : prolongation du dispositif d'intégration

Notification incomplète d'une décision individuelle : encadrement du délai de recours contentieux *(jurisprudence)*

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

Format poche
Diffusion : Direct… …ale
et ad…

Année d'édition : 2017
136 pages, 11,8 x 18 cm
ISBN : 978-2-11-145156-8
prix : 9 euros

P… …€

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.

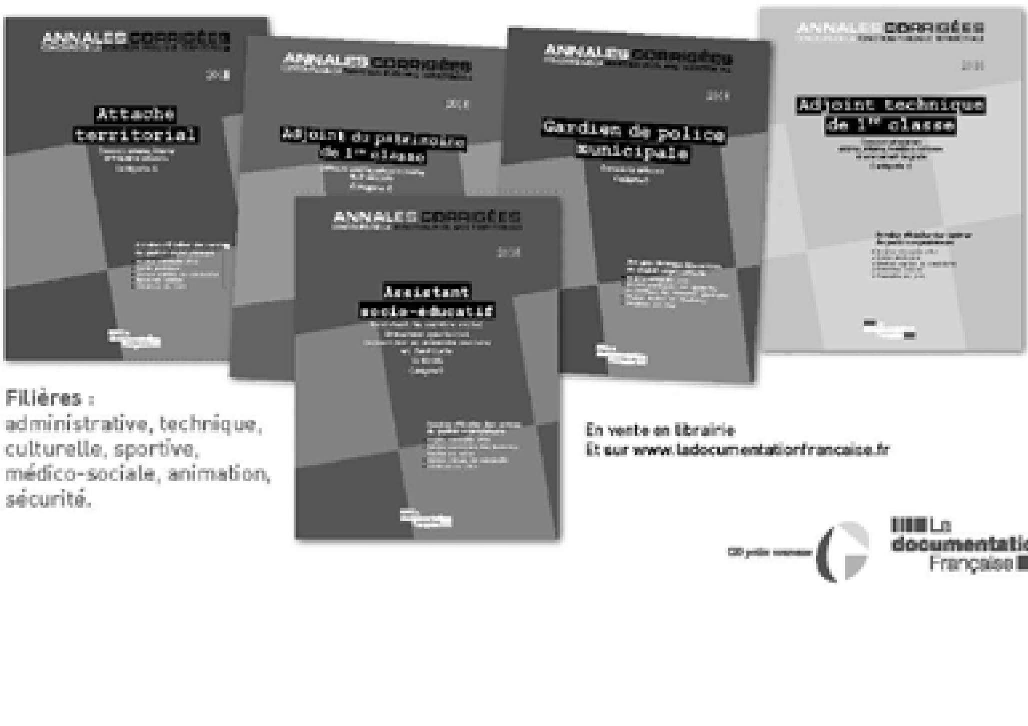
La documentation Française

CIG petite couronne

ANNALES CORRIGÉES
CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Votre passeport pour la réussite

Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs 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

La documentation Française

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Apprentissage
Secteur public

Décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
(NOR : RDFF1633437D)
JO, n°42, 18 février 2017, texte n° 49.- 3 p.

Ce décret codifie, essentiellement à droit constant, les dispositions réglementaires relatives à l'apprentissage dans le secteur public. Le livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail est ainsi complété par un titre VII relatif à l'apprentissage dans le secteur public. Le chapitre I fixe les modalités de conventionnement de l'apprentissage avec un partenaire public ou privé par une personne morale de droit public ne pouvant pas proposer les tâches ou les équipements techniques nécessaires à la formation de l'apprenti. Le chapitre II fixe les montants de la rémunération versée aux apprentis qui peut être majorée en fonction des diplômes préparés. Les décrets n° 93-162 du 2 février 1993 et n° 98-888 du 5 octobre 1998 sont abrogés.

Archéologie
Commission
Conservateur du patrimoine
Attaché de conservation du patrimoine

Décret n° 2017-156 du 8 février 2017 relatif au Conseil national de la recherche archéologique et aux commissions territoriales de la recherche archéologique
(NOR : MCCB1628532D)
JO, n° 35, 10 février 2017, texte n° 27.- 3 p.

Les commissions interrégionales de la recherche archéologique deviennent des commissions territoriales de la recherche archéologique. Pour la première réunion du Conseil national de la recherche archéologique et des commissions territoriales de la recherche archéologique, dont la composition résulte de ce décret, le membre choisi parmi les conservateurs du patrimoine ou les attachés de conservation du patrimoine travaillant dans un service de collectivité territoriale habilité, peut être nommé pour quatre ans parmi les conservateurs ou attachés travaillant dans un service agréé.

Assistant familial
Agrément

Arrêté du 3 février 2017 fixant le modèle de formulaire en vue de l'agrément d'assistant(e) familial(e) et la composition du dossier de demande d'agrément
(NOR : FDFA1633375A)
JO, n° 48, 25 février 2017, texte n° 51.- 1 p.

Le formulaire de demande d'agrément pour les assistants familiaux est établi sous le numéro CERFA n°13395*02 et mis en ligne sur un site internet. L'arrêté fixe la liste les pièces à fournir en plus du formulaire.

Contribution de solidarité
Exonération
Agent public

Décret n° 2017-241 du 24 février 2017 modifiant le seuil d'assujettissement à la contribution exceptionnelle de solidarité
(NOR : RDFF1703537D)
JO, n° 49, 26 février 2017, texte n° 24.- 2 p.

L'indice brut 296 au-dessous duquel les agents publics sont exonérés du versement de la contribution exceptionnelle de solidarité est remplacé par l'indice majoré 313.

Cotisation de sécurité sociale
Accident du travail
Maladie professionnelle

Arrêté du 27 décembre 2016 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2017 (rectificatif)

(NOR : AFSS1636408Z)

JO, n° 57, 11 février 2017, texte n° 33.- 13 p.

Les tableaux figurant en annexe sont remplacés, y compris ceux relatifs aux activités de service qui comprennent, notamment, les activités exercées par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs établissements publics médico-sociaux.

Fonction publique territoriale
Mobilité professionnelle
Indemnité kilométrique

Décret n° 2017-235 du 23 février 2017 modifiant le décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale

(NOR : ARCB1636080D)

JO, n° 48, 25 février 2017, texte n° 41.- 2 p.

Les plafonds de l'indemnité de mobilité sont modifiés pour les agents qui changent de résidence familiale à l'occasion d'un changement de lieu de travail, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à quatre-vingt-dix kilomètres.

Garde champêtre
Indemnité spéciale

Décret n° 2017-215 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres

(NOR : ARCB1635914D)

JO, n° 46, 23 février 2017, texte n° 37.- 2 p.

Le taux maximum de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des gardes champêtres peut être porté à un taux maximum de 20 % du traitement soumis à retenue pour pension.

Paris
Métropole
Transfert de personnels
Transfert de compétences

Loi n° 2017-257 du 28 février 2017 relative au statut de Paris et à l'aménagement métropolitain

(NOR : ARCX1617470L)

JO, n° 51, 1er mars 2017, texte n° 2.- 27 p.

Il est inséré, au sein du titre Ier du livre V de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales, un chapitre rassemblant les dispositions applicables à la Ville de Paris, collectivité qui remplace la commune de Paris et le département de Paris. Les agents de la commune et du département relèvent de plein droit de la Ville de Paris à la date de sa création (art. 6). Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2019. Les compétences du maire de Paris sont renforcées, notamment en matière de pouvoirs de police et les missions des contrôleurs de la préfecture de police et des agents de surveillance de Paris élargies en conséquence. Le chapitre V du titre Ier de la loi concerne les transferts de services et les dispositions relatives aux agents transférés. Le titre II de la loi rassemble des dispositions relatives à l'aménagement et aux transports. Certaines dispositions concernent les métropoles, dont la métropole du Grand Paris et le rattachement des communes nouvelles aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Sapeur-pompier professionnel
Cadre d'emplois de conception et de direction

Arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 12 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : NTE1631287A)

JO, n° 31, 5 février 2017, texte n° 23.- 1 p

Peuvent accéder à l'échelon exceptionnel du statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction de sapeur-pompier professionnel, les contrôleurs généraux justifiant de cinq années dans le grade et exerçant ou ayant exercé certaines fonctions au sein des services de l'État ou de ses établissements publics.

Sapeur-pompier professionnel
Cadre d'emplois de conception et de direction
Colonel
Concours interne
Examen professionnel

Décret n° 2017-141 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation du concours et de l'examen professionnel prévus à l'article 5 et à l'article 6 du

décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels
(NOR : NTE1631277D)
JO, n° 33, 8 février 2017, texte n° 27.- 4 p.

Ce décret fixe le contenu des épreuves d'admissibilité et d'admission du concours interne de colonel de sapeurs-pompiers professionnels. Il détermine également les modalités de déroulement du concours, la composition du jury et les modalités de publication de la liste d'aptitude. L'accès professionnel permettant l'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois de conception et de direction comporte une épreuve d'admissibilité consistant en l'examen du dossier du candidat et une épreuve d'admission.
Ce décret est applicable aux concours et examens dont l'arrêté d'ouverture est publié après son entrée en vigueur.

Sapeur-pompier professionnel
Cadre d'emplois de conception et de direction
Concours interne

Arrêté du 6 février 2017 relatif au programme des concours et examen professionnel prévus aux articles 5 et 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels
(NOR : INTE1631284A)
JO, n° 33, 8 février 2017, texte n° 31.- 5 p.

Cet arrêté fixe le programme des épreuves d'admissibilité et d'admission du concours interne de recrutement des officiers de sapeurs-pompiers professionnels du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.

Sapeur-pompier professionnel
Capitaine
Commandant
Concours externe
Concours interne
Examen professionnel

Décret n° 2017-142 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels
(NOR : INTE1631279D)
JO, n° 33, 8 février 2017, texte n° 28.- 5 p

Ce décret fixe le contenu des épreuves d'admissibilité et d'admission des concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels et de l'examen professionnel d'accès au grade de commandant. Il détermine également les modalités de déroulement des concours et de l'examen, la composition des jurys et les modalités de publication des listes d'aptitude. Ce décret est applicable aux concours et examens dont l'arrêté d'ouverture est publié après son entrée en vigueur.

Sapeur-pompier professionnel
Capitaine
Concours externe

Arrêté du 6 février 2017 relatif au programme du concours externe prévu à l'article 5 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels
(NOR : INTE1631290A)
JO, n° 33, 8 février 2017, texte n° 32.- 13 p.

Cet arrêté fixe les programmes de la deuxième épreuve d'admissibilité et de la première épreuve d'admission du concours externe pour le recrutement des capitaines de sapeurs-pompiers professionnels.

Sapeur-pompier professionnel
Mise à disposition

Arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours
(NOR : INTE1631281A)
JO, n° 31, 5 février 2017, texte n° 22.- 2 p.

Les emplois au sein des services de l'État et de ses établissements publics, assimilés aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours et auprès desquels peuvent être mis à disposition des sapeurs-pompiers professionnels sont définis en annexe. L'arrêté du 25 mars 2008 est abrogé.

Sapeur-pompier professionnel
PPCR
Statut particulier
Grille indiciaire

Décret n° 2017-163 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels
(NOR : INTE1622657D)
JO, n° 57, 11 février 2017, texte n° 57.- 2 p.

Les modalités de classement lors des déroulements de carrière des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels sont actualisées afin de tenir compte du protocole relatif

aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR). Le texte insère également dans le statut particulier le dispositif relatif à l'entretien professionnel. Il est applicable au 1er janvier 2017.

Décret n° 2017-164 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1627483D)
JO, n° 57, 11 février 2017, texte n° 58.- 4 p.

Ce décret, applicable au 1er janvier 2017, tient compte de la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C fixée par le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016. Ce cadre d'emplois comprend les grades de sapeur, de caporal et de caporal-chef et relèvent des nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3. Les conditions d'avancement sont modifiées et les dispositions relatives à l'entretien professionnel sont prises en compte.

Décret n° 2017-165 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1627486D)
JO, n° 57, 11 février 2017, texte n° 59.- 4 p.

Ce décret, qui entre en vigueur au 1er janvier 2017, met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) pour les sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels. Il fixe les modalités d'avancement, de classement et de reclassement et insère les dispositions relatives à l'entretien professionnel. Un tableau récapitule les grades et échelons qui comportent une durée unique.

Décret n° 2017-166 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-524 du 20 avril 2012 fixant les indices de rémunération pour certains grades des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1627488D)
JO, n° 57, 11 février 2017, texte n° 60.- 2 p.

Ce décret fixe, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), l'échelonnement indiciaire applicable aux sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels.

Voir aussi les IAJ de février 2017, p. 22 à 48

Sécurité publique
Police municipale
Armement

Loi n° 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique

(NOR : INTX1634434L)
JO, n° 51, 1er mars 2017, texte n° 3.- 15 p.

Organisée en cinq chapitres, cette loi vise à renforcer l'efficacité de la mobilisation des forces de l'ordre pour la sécurité. Elle prévoit des dispositions leur permettant d'être juridiquement plus assurées lorsqu'elles ont à faire usage de leurs arme. Le chapitre Ier intitulé « Usage des armes par les forces de l'ordre » prévoit que le titre III du livre IV du code de la sécurité intérieure est complété par un chapitre V ainsi rédigé : « Chapitre V : Règles d'usage des armes ». Les agents de police municipale sont autorisés à porter une arme, en vertu de l'article L. 511-5 du code de la sécurité intérieure. Ils peuvent faire usage de leurs armes dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 435-1 et dans les cas prévus au 1° du même article L. 435-1. L'article 1er crée les articles L. 435-1 et L. 511-5-1 dans le code de la sécurité intérieure. Le chapitre II intitulé « Encourager la mutualisation des polices municipales » étend la mutualisation aux communes de moins de 50 000 habitants formant un ensemble de moins de 80 000 habitants. « Les communes formant un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant peuvent avoir un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles. ». Le chapitre III s'intitule « Protection de l'identité de certains agents intervenant dans les procédures pénales et douanières ainsi que des signataires de décisions administratives fondées sur des motifs en lien avec la prévention d'actes de terrorisme ». Il vise à protéger l'identité des policiers, des gendarmes, et des agents des douanes (article 3). Le chapitre IV prévoit des dispositions diverses. L'article 17 modifie le second alinéa de l'article 78-6 du code de procédure pénale. Si un contrevenant refuse ou ne peut prouver son identité, l'agent mentionné au premier alinéa de l'article 78-6 peut le retenir le temps qu'un officier de police judiciaire ou un agent de police judiciaire soit présent. L'article 21 modifie l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure et prévoit que dans le cadre de la sécurité d'une manifestation sportive, récréative ou culturelle ou de la surveillance de l'accès à un bâtiment communal, les agents de police municipale peuvent procéder à des palpations de sécurité et, ce, avec le consentement exprès des personnes. L'article 22 précise que la peine de prison et l'amende mentionnées à l'article 322-8 du code pénal, prévues en cas de destruction, dégradation ou détérioration d'un bien appartenant à autrui, sont étendues à certains fonctionnaires, dont les sapeurs-pompiers professionnels, et à toute autre personne dépositaire de l'autorité publique de la personne propriétaire ou utilisatrice du bien. L'article 23 modifie l'article 433-3 du code pénal (menaces et actes d'intimidation commis contre les personnes exerçant une fonction publique) en alourdissant la peine de prison et

l'amende prévues, respectivement, à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende. L'article 25 modifie les articles 433-5 et 433-7 du code pénal. Les sanctions pénales suite à des outrages à des personnes chargées d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de celle-ci, sont aggravées. Le chapitre V est consacré aux dispositions relatives aux outre-mer.

Technicien paramédical
Profession médicale
Fonction publique

Ordonnance n° 2017-192 du 16 février 2017 relative à l'adaptation des dispositions législatives relatives aux ordres des professions de santé

(NOR : AFSH1632136R)
JO, n° 41, 17 février 2017, texte n° 18.- 21 p.

Les chapitres I[er] à VI concernent les ordres des médecins, des chirurgiens-dentistes, des sages-femmes, des pharmaciens et des infirmiers. Les chapitres VII et VIII concernent, respectivement, l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes et l'ordre des pédicures-podologues. Pour ces deux dernières professions, le conseil de l'ordre régional ou interrégional peut, notamment, décider la suspension temporaire du droit d'exercer en cas d'infirmité du professionnel ou d'état pathologique rendant dangereux l'exercice de la profession. Cette suspension peut être également totale ou partielle en cas d'insuffisance professionnelle rendant l'exercice de cette profession dangereuse.

Ordonnance n° 2017-192 du 16 février 2017 relative à l'adaptation des dispositions législatives relatives aux ordres des professions de santé (rectificatif)

(AFSH1632136Z)
JO, n° 48, 25 février 2017, texte n° 32.- 1 p.

À l'article 15 de l'ordonnance relatif à l'ordre des masseurs kinésithérapeutes, certains numéros d'articles de référence erronés sont rectifiés. ■

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

Administrateur territorial
Cadre d'emplois
Statut

Question écrite n° 22351 du 9 février 2017 relative à l'évolution du statut des administrateurs territoriaux

JO Sénat, 9 février 2017.- p. 531

La réponse ministérielle confirme qu'il est prévu de transposer les modifications du statut des administrateurs civils (décret n° 2015-983 du 31 juillet 2015) au statut des administrateurs territoriaux et à celui des administrateurs de la ville de Paris à l'occasion de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Communication électronique
Document communicable
Organigramme

Question écrite n° 98791 du 17 janvier 2017 relative à la mise en ligne des organigrammes des services des collectivités territoriales

JO, Assemblée nationale, 17 janvier 2017, p. 302

Dans son avis n° 20060660 du 2 février 2006 la Commission d'accès aux documents administratifs a estimé que l'organigramme des services de la commune constitue un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande. En application de l'article 6 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, les collectivités de plus de 3 500 habitants ont l'obligation de publier en ligne leurs documents électroniques, documents dont les organigrammes peuvent faire partie. ■

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.

Congé maternité

La portabilité des droits sociaux mise en œuvre en matière de congé de maternité

Revue trimestrielle de droit européen, n° 4, octobre-décembre 2016. – pp. 841-842

La Cour de justice de l'Union européenne a jugé, dans une affaire n° C-65/14 du 21 mai 2015, que les périodes de travail préalables permettant d'obtenir des prestations de maternité visées par la directive 92/85/CEE devaient comprendre les différents emplois successifs occupés par la travailleuse concernée y compris ceux exercés auprès d'employeurs différents et sous des statuts différents.

Cour de discipline budgétaire et financière
Discipline
Principe d'égalité

Responsabilité financière des gestionnaires publics : l'occasion gâchée

Actualité juridique - droit administratif n°2, du 23 au 29 janvier 2017. - pp. 130-135

Cette chronique publie en extraits et commente la décision du Conseil constitutionnel du 2 décembre 2016, n° 2016-599 QPC déclarant conforme à la Constitution l'article L. 132-1 du code des juridictions financières.
Le commentaire revient sur la position du Conseil d'État qui a confirmé que la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF) n'était pas une instance disciplinaire alors que le Conseil constitutionnel, dans son arrêt, retient cette qualification. Le Conseil écarte le grief de la différence de traitement entre les élus et les agents publics et les citoyens qui s'opposerait au principe d'égalité au motif que cette différence est justifiée par la différence de situation, les élus étant soumis à une responsabilité politique et les fonctionnaires à une responsabilité hiérarchique ou disciplinaire.

Durée du travail
Astreinte
Formation

Retour sur la notion de temps de travail

Revue trimestrielle de droit européen, n° 4, octobre-décembre 2016. – pp. 848-851

Par deux décisions des 9 et 10 juillet 2015, affaires C-87/14 et C - 266/14, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que les notions de temps de travail et de temps de repos constituaient des notions de droit communautaire. Le temps de travail, selon la Cour répond à trois critères cumulatifs : la présence de l'employé au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de ses activités. Elle a, cependant, considéré que les périodes de garde sur les lieux de travail correspondaient à du temps de travail. Elle a, par contre, considéré que des périodes de formation professionnelle obligatoires et organisées par l'employeur dans ses locaux ne devaient pas être considérées comme du temps de travail.

Maladie professionnelle
Réparation du préjudice

Jusqu'où indemniser l'angoisse ?

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales n°3, du 23 au 29 janvier 2017. - pp. 27-29

Cette chronique publie le jugement du tribunal administratif de Paris du 30 mai 2016, req. n°1411176/2-2, ainsi que les conclusions en extraits de M^me^ Caroline Grossholz, rapporteur public. Le rapporteur public, s'appuyant sur des jurisprudences antérieures, rappelle l'office du juge dans l'évaluation de l'étendue du préjudice résultant de la rechute d'une maladie professionnelle et soulève la question de la réparation de l'angoisse ressentie dans l'attente du diagnostic. Considérant l'angoisse, en l'espèce, banale et non fondée, le rapporteur propose de revoir à la baisse l'évaluation du préjudice faite par l'expert. Ne suivant pas le rapporteur, le juge ne mentionne pas le préjudice d'angoisse dans son jugement. ■

Références

Presse et livres

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

Agent spécialisé des écoles maternelles

Le gouvernement compte améliorer le sort des Atsem

Localtis.info, 6 février 2017.- 2 p.

Des négociations entre les ministères concernés et les représentants syndicaux devraient se tenir fin février sur « l'organisation et les conditions de travail » des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) et des mesures devraient être prises avant les prochaines échéances électorales.
Un rapport, adopté par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 2 février dernier, devrait être remis officiellement à la ministre de la fonction publique le 13 février 2017.
Il est proposé, notamment, de favoriser le passage en catégorie B de certains de ces agents, de renforcer leur formation et de prévoir la présence d'un Atsem par classe.

Agent spécialisé des écoles maternelles
Cadre d'emplois
Carrière
Concours

Les agent(e)s territoriaux spécialisé(e)s des écoles maternelles : séance Plénière du 2 février 2017

Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, De Carlos, Jésus, Rapporteur. - Paris : CSFPT, 2017. - 92 p.

Ce rapport fait état des évolutions du métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) qui a été fortement impacté par la réforme des rythmes scolaires et le développement des politiques publiques d'éducation. Ce métier nécessite aujourd'hui de nouvelles compétences en raison de l'élargissement des missions. Le rapport détaille ces évolutions et insiste sur le besoin d'une reconnaissance plus grande des personnels et la nécessité d'offrir des perspectives de carrière plus attractives. Le CSFPT propose 33 mesures visant à renforcer la formation des agents, à permettre une meilleure sélectivité par les concours et à faciliter l'accès à la catégorie B. En conclusion, le rapporteur insiste sur la nécessité de faire évoluer le cadre d'emplois des ATSEM afin de prendre en compte les nouvelles missions que ces agents sont amenés à exercer et de garantir la qualité de l'encadrement éducatif.

Allocation chômage
Chômage
Négociation

Assurance chômage : les partenaires sociaux décident de réouvrir la négociation

Liaisons sociales, 17 février 2017.- pp. 1-2

Les partenaires sociaux ont décidé de reprendre les négociations sur l'assurance chômage. Celles-ci devraient faire l'objet de quatre réunions dont les dates sont déjà fixées pour parvenir à un accord fin mars 2017.
Les négociations se feraient à partir du projet du mois de juin 2016 sur lequel les organisations syndicales feraient des propositions d'amendements. Le Medef se déclare prêt à discuter des contrats courts alors que les syndicats renouvellent leurs propositions. La négociation devrait être globale et concerner aussi bien le déplafonnement des cotisations que le salaire journalier de référence ou l'égalité hommes/femmes.

Allocation
Amiante
Cessation anticipée d'activité

La création d'un fonds de compensation pour la retraite anticipée des agents territoriaux victimes de l'amiante dans la loi de finances pour 2017

Association des maires de France, 2017. - 2 p.

Cet article détaille la mise en place d'un fonds de compensation pour l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA) versée aux victimes de l'amiante bénéficiant d'une « pré-retraite ». En effet, l'article 130 de la loi de finances pour 2017 prévoit d'utiliser le fonds de compensation du supplément familial de traitement pour mutualiser la prise en charge par les employeurs publics de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité, versée aux agents victimes d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Bulletin de paie
Simplification

Bulletin de paie simplifié : des ajustements s'imposent selon le rapport Sciberras

Liaisons sociales, 22 février 2017.- pp. 1-2

Un rapport, présenté à la ministre du travail le 20 février 2017, tire les enseignements de l'expérimentation de la clarification des bulletins de paie menée en 2016. Il propose, notamment, de supprimer des mentions obligatoires les taux de cotisations des employeurs et d'ajouter certaines mentions en vue de la mise en place du prélèvement à la source.

Les précisions de la DSS sur le bulletin de paie clarifié

Liaisons sociales, 22 février 2017.- pp. 2-3

Les réponses apportées par la Direction de la sécurité sociale aux questions sur la clarification du bulletin de paie posées par des entreprises pilotes en 2016 sont répertoriées dans un tableau. Ces réponses concernent notamment, les mentions obligatoires et le regroupement des informations.

Congé annuel
Congé maladie
Discrimination

Le refus de report de congés annuels après un congé de maladie peut être discriminatoire

Lettre de l'employeur territorial, n° 1521, du 24 au 30 janvier 2017. – p. 2

Par une décision n° 2015-137 du 17 juin 2015, le Défenseur des droits a rappelé le droit communautaire et la position de la Cour de justice de l'Union européenne concernant le report des congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie. Il considère que le refus d'un tel report constitue une discrimination due à l'état de santé de l'agent.

Corruption
Droit d'alerte
Loi sapin

Transparence de la décision publique et lutte contre la corruption : À propos de la loi Sapin 2

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales n°3, du 23 au 29 janvier 2017. - pp. 11-19

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, censurée partiellement par le Conseil constitutionnel, consacre le régime du lanceur d'alerte pour les agents publics, met en place un répertoire numérique public des représentants d'intérêts tenu par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et substitue au Service central de prévention de la corruption une Agence française anticorruption.

Déclaration d'intérêt
Déontologie
Emploi fonctionnel

Une déclaration d'intérêts pour certains responsables territoriaux au 1er janvier 2017

Lettre de l'employeur territorial, n° 1521, du 24 au 30 janvier 2017. – pp. 6-8

Le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 fixe les modalités de transmission de la déclaration d'intérêts à l'autorité hiérarchique de l'agent et, éventuellement, à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, la liste des emplois concernés, le contenu et les modalités de conservation de la déclaration dont la confidentialité doit être assurée.

Déclaration de patrimoine
Déontologie
Emploi fonctionnel

La déclaration de situation patrimoniale au 1er janvier 2017

Lettre de l'employeur territorial, n° 1522, du 31 janvier au 6 février 2017. – pp. 6-7

Les décrets n° 2016-1967 et 2016-1968 du 28 décembre 2016 fixent les conditions de transmission à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique des déclarations de situation patrimoniale de certains agents, définissent les emplois concernés, déterminent le contenu de la déclaration et les éléments constitutifs du patrimoine. L'absence de déclaration ou des omissions exposent leurs auteurs à des sanctions pénales.

Défenseur des droits
Bilan
Discrimination

Rapport annuel d'activité 2016

Défenseur des droits. – Paris, 2017. – 150 p.

Ce rapport fait état des résultats d'une enquête réalisée au printemps 2016 par les services du Défenseur des droits auprès de 5 000 personnes. 27 % des personnes interrogées déclarent renoncer à accéder à leurs droits. Le Défenseur des droits pour expliciter ces résultats met en cause un retrait du service public, une réduction des fonctions d'accueil, d'orientation et d'assistance. Concernant la lutte contre les discriminations, il souligne que malgré le dispositif juridique mis en place, la lutte contre les discriminations en France n'apporte toujours pas les résultats escomptés. Un chapitre est consacré aux nouvelles compétences du Défenseur des droits pour l'information et la protection des lanceurs d'alerte.

Déontologie
Commission

La commission de déontologie à l'aube d'une nouvelle ère

Actualité Juridique - droit Administratif, n°2, du 23 au 29 janvier. - pp. 76-79

Cet article fait le point sur le fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique et sur les décisions rendues en 2015 qui sont majoritairement des avis de compatibilité en forme simplifiée.
Deux encadrés font le point sur le rôle et les critères de contrôle de la commission aujourd'hui et dans le futur.
L'article est suivi d'un entretien avec le président de la commission.

Déontologie
Référent-déontologue

Les référents déontologues pourront être choisis parmi les trois catégories de fonctionnaires

Acteurs publics.com, 1er février 2017.- 1 p.

Lors de la réunion du 31 janvier 2017, le Conseil commun de la fonction publique a élargi la nomination des déontologues aux trois catégories de la fonction publique. Cette fonction peut également être confiée à une formation collégiale pouvant « comprendre des personnes qualifiées extérieures à l'administration concernée ». Une lettre de mission devra être adressée par l'autorité territoriale au référent désigné.

Droit d'alerte
Lanceur d'alerte

La procédure de recueil des signalements des fonctionnaires lanceurs d'alerte est formalisée

Acteurs publics.com, 20 février 2017.- 2 p.

Un projet de décret, présenté aux organisations syndicales le 22 février 2017, précise les modalités de recueil des signalements effectués par les lanceurs d'alerte. Dans le détail, le projet de décret précise que, successivement, le lanceur d'alerte adresse son signalement à son supérieur hiérarchique, à son employeur ou à son référent, fournit les éléments de nature «à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments». L'organisme concerné doit informer l'agent de la réception de son signalement, aucun délai n'étant fixé pour décider de sa recevabilité. Le projet de texte qui doit être examiné les 28 février et 6 mars 2017 précise également les modalités de désignation du référent.

Filière médico-sociale
Assistant socio-éducatif
Conseiller socio-éducatif
Catégorie A

Filière sociale : les derniers arbitrages sur la revalorisation des carrières des agents

Localtis.info, 7 février 2017.- 5 p.

Les projets de décrets prévoyant le passage en catégorie A des agents de catégorie B de la filière sociale devraient être examinés par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 1er mars 2017.
Des points d'indices supplémentaires devraient leur être accordés au 1er janvier 2018 et le reclassement en catégorie A devrait intervenir au 1er juillet 2018 avec la création d'un nouveau grade.
Le 1er janvier 2020, les deux classes du premier grade des assistants socio-éducatifs devraient être fusionnées.

Passage en catégorie A de la filière sociale : le décret sur les rails

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2998, 17 février 2017, p. 16-17

La DGAFP a confirmé que tous les personnels socio-éducatifs relèveront de la catégorie A à compter du 1er juillet 2018. Les assistants socio-éducatifs devraient bénéficier d'un nouveau grade de 11 échelons se terminant à l'indice majoré 608 et les corps d'encadrement et d'expertise d'un nouveau grade d'avancement. À compter de 2020, année à partir de laquelle la structure de la carrière de la filière sociale sera alignée sur celle des infirmiers, les deux classes du premier grade de la grille des assistants socio-éducatifs devraient fusionner en un nouveau grade comportant 14 échelons (culminant à un indice majoré 592). Le second grade serait doté, au dernier échelon, de l'indice majoré 627.

Fonction publique territoriale
Absentéisme
Congé maladie
Pénibilité

Les DRH des collectivités relativisent l'ampleur de l'absentéisme dans la territoriale

Acteurs publics.com, 1er février 2017.- 2 p.

Selon les premiers résultats d'une enquête effectuée par l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités auprès de 119 collectivités territoriales, le taux moyen de l'absentéisme s'élevait à 7,85 % en 2015. La différence avec les taux mentionnés par Sofaxis reposerait sur des différences dans les modalités de collecte et les indicateurs utilisés ainsi que sur la prise en compte des congés de maternité. D'après l'étude, l'absentéisme touche davantage les communes et les centres communaux et intercommunaux d'action sociale. Les taux varient selon les filières et sont corrélés aux « problématiques de pénibilité et d'usure professionnelle ».

Fonction publique territoriale
Administrateur territorial
Service public

Élections présidentielles - Les administrateurs territoriaux dévoilent des propositions volontaristes

Localtis.Info, 28 février 2017.- 2 p.

L'Association des administrateurs territoriaux de France a présenté, le 28 février 2017, vingt propositions relatives au secteur public. Elle propose aux candidats à l'élection présidentielle, notamment, la suppression des doublons avec les services de l'État et donc le transfert des agents concernés vers les collectivités territoriales, le rétablissement du jour de carence, l'alignement des régimes de retraite et l'ouverture de la haute fonction publique de l'État aux fonctionnaires territoriaux. La revue Localtis publie en ligne le document contenant les propositions et les résultats de l'enquête effectuée en février 2017 auprès du grand public et de fonctionnaires territoriaux.

Fonction publique territoriale
Catégorie A
Déroulement de carrière

Les cadres territoriaux sondés sur l'évolution de la FPT et de leur carrière

Localtis.info, 1er février 2017.- 2 p. + 31 p.

Les résultats d'une enquête menée auprès de 620 fonctionnaires territoriaux de catégorie A par Opinion way pour les éditions Weka montrent que ces agents sont fiers à 91 % d'appartenir à la fonction publique territoriale du fait de leur intérêt pour le service public et de la richesse de leurs missions. La garantie de l'emploi est un critère faiblement mentionné. Si les fonctionnaires interrogés estiment disposer majoritairement de suffisamment de moyens matériels et de formations, ils se montrent toutefois plus réservés en ce qui concerne les moyens financiers et humains. Pars ailleurs, ils envisagent plutôt négativement les répercussions à venir de la réforme territoriale et désignent comme enjeux pour les prochaines années une meilleure organisation, plus de flexibilité dans la gestion des ressources humaines et de meilleures perspectives de carrière.

Fonction publique territoriale
Emploi
Profession
Statistique

À quels services sont affecté.e.s les agent.e.s territoriaux.ales

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, CNFPT. - 2017. - 72 p.

Cette étude a pour objet de décrire et d'analyser précisément les affectations des agents des collectivités et établissements publics territoriaux, à partir d'une enquête menée auprès de 2 500 collectivités et établissements publics, au 31 décembre 2012. Les postes et métiers exercés par les agents territoriaux sont analysés en fonction des critères suivants, statutaire, démographique, organisationnel (service d'affectation) et institutionnel (type d'employeurs). Les résultats sont présentés à partir de la nomenclature des 37 services d'affectation et par domaine de l'action publique locale. Il ressort de cette analyse, cinq groupes de services d'envergure et de taille inégale. Le premier groupe, de petite taille, est constitué du service « emploi et insertion professionnelle » et est composé à 25 % par des emplois aidés. Le deuxième groupe services « enseignement artistique » et « jeunesse et animation » se distingue par des taux d'agents contractuels et d'agents à temps non complet élevés. Le troisième groupe est composé des services techniques et des services de la sécurité. Ce groupe est caractérisé par des services où le poids des fonctionnaires est très important, tout comme la proportion des agents de catégorie C et des agents à temps complet. Le quatrième groupe rassemble des services liés à l'éducation. Les agents appartiennent majoritairement à la catégorie C et sont nombreux à travailler à temps non complet. Enfin, le dernier service représente les champs organisation, aménagement, solidarité et citoyenneté avec des taux élevés d'agents de catégorie A et B et une forte proportion de femmes. Ce groupe réunit 44,5 % d'agents territoriaux représentant 23 services.

Fonction publique territoriale
PPCR

Regard territorial sur le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations (PPCR)

Cahiers de la fonction publique, n° 371, novembre 2016. - pp. 59-61

Première réforme de l'ensemble des carrières depuis vingt ans, ce protocole est également l'expression de la recherche d'un « accord national valide (même s'il n'est pas directement opposable aux employeurs publics) comme l'ambitionne l'actuelle conception du dialogue social (loi du 13 juillet 1983, article 8 *bis*) ». Cet accord national n'aura pas la validité espérée, suite au refus de deux organisations syndicales mais suite au choix du Premier ministre, la réforme sera intégralement mise en œuvre. Ce protocole poursuit deux ambitions, renforcer l'unité de la fonction publique et améliorer la politique de rémunération. Ainsi, revenant sur l'idée d'une spécificité des fonctions publiques et notamment d'une reconnaissance des caractéristiques propres à l'emploi territorial et au statut de la FPT, le protocole entend promouvoir des parcours professionnels construits autour d'une culture commune. Les principaux objectifs du protocole sont détaillés : le retour d'un encadrement national des avancements, le renforcement de la transparence des recrutements, l'instauration d'une « DRH groupe » nationale et le rééquilibrage des composantes de la rémunération.

Fonction publique territoriale
Prime
Régime indemnitaire

La mise en place du RIFSEEP dans les communes et les intercommunalités

Association des maires de France, - 2017. - 2 p.

De nombreux maires et présidents d'intercommunalité s'interrogent sur l'application du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents territoriaux. L'AMF rappelle dans cette note les obligations et les modalités que doivent respecter les employeurs territoriaux dans la mise en place des primes et indemnités qui devront se fondre dans le RIFSEEP.

Fonction publique
Avancement de grade

La progression de carrière des fonctionnaires sur deux grades enfin actée

Acteurs publics, 28 février 2017.- 1 p.

Un projet de décret adressé aux organisations syndicales prévoit que l'avancement de grade des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade fasse l'objet «d'un avis circonstancié» de leur supérieur hiérarchique dans le cadre de la procédure de l'entretien d'évaluation. Ces propositions devraient s'appliquer pour les tableaux d'avancements de grade de 2019. Ce projet devrait être soumis au Conseil commun de la fonction publique le 6 mars 2017.

Fonction publique
Compte personnel d'activité

La création d'un compte personnel d'activité pour les agents publics

Lettre de l'employeur territorial, n° 1523, du 7 au 13 février 2017. – pp. 6-7

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a institué pour les agents publics un compte personnel d'activité qui comporte un compte personnel de formation (CPF) qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et un compte d'engagement citoyen. Chaque agent peut faire valoir auprès de la personne qui l'emploie les droits qu'il a déjà acquis dans le secteur public ou privé et acquérir des droits à la formation. La mobilisation du compte repose sur un accord entre l'agent et son employeur qui doit motiver son refus. L'employeur supporte les frais de formation des agents involontairement privés d'emploi lorsqu'il assure la charge des allocations de chômage. Les salariés de droit privé bénéficient également d'un compte personnel de formation fixé par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Fonction publique
Discrimination
Action collective

En cas de discrimination, des agents pourront engager une action de groupe contre leur employeur

Localtis. Info, 24 février 2017.- 2 p.

La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle ouvre la possibilité d'engager des actions de groupe en matière de discriminations au travail, dans les secteurs privé et public. Dans la fonction publique, l'article 88 de la loi entend ainsi donner un nouveau moyen d'agir à des agents publics faisant l'objet d'une discrimination, «directe ou indirecte», de la part du même employeur. Concrètement, le groupe d'agents concernés devra s'adresser à un syndicat de fonctionnaires représentatif ou, s'il s'agit de candidats à un emploi ou à un stage, à une association de lutte contre les discriminations déclarée depuis au moins cinq ans. Un projet de décret, qui précise les conditions d'application de ces procédures, sera soumis à l'examen du Conseil commun de la fonction publique, lors de sa séance plénière du 6 mars 2017.

Fonction publique
Égalité des chances
Société multiculturelle

Les écoles de service public et la diversité : rapport au Premier ministre

Rousselle, Olivier, Directeur de la publication, rédacteur en chef ; Pannier, Pauline, Rapporteur public. – 2017. – 74 p.

Le Premier ministre a confié à Olivier Rousselle une mission d'accompagnement des 75 écoles de service public (ESP) dans l'autoévaluation de la diversité au sein de leurs structures. À partir d'un état des lieux, il a coordonné l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'action des établissements. Pour ce faire, il a formulé treize recommandations. Il préconise notamment de poursuivre les efforts pour personnaliser et adapter le rythme et le contenu de la formation afin de diminuer les risques d'inégalités de traitement entre élèves. Il suggère de clarifier les objectifs du recrutement dans les écoles et recommande de recueillir et traiter des données relatives aux profils et au contexte des candidats admis afin de réaliser un meilleur suivi de la diversité. Il propose également d'instaurer des partenariats avec des associations nationales pour l'égalité des chances mais aussi de développer le tutorat. Concernant les administrations, la nécessité de mieux former les jurys de concours en les sensibilisant à cette question a été formulée tout comme l'importance de mettre l'accent sur le recrutement et la formation des agents publics et non pas sur la seule prise du premier poste. Il propose de rédiger une charte du recrutement dans la fonction publique et de renforcer l'usage du numérique pour les concours interne et troisième concours. En conclusion, il précise que du chemin

doit encore être parcouru pour que la fonction publique et les écoles de service public s'approprient la question de la diversité mais les actions possibles sont nombreuses. Chaque administration doit se saisir de l'opportunité que représente l'attention à la diversité pour accroître l'efficacité de son action et améliorer l'exemplarité du service public.

Fonction publique
Fonction publique de l'État
Action publique
Organisation administrative
Service public
Statut

L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent

Conseil économique social et environnemental, Badré, Michel, Rapporteur; Verdier Naves, Nicole, Rapporteur. - Paris : Éditions des Journaux Officiels, 2017. - 106 p.

Comme l'ensemble de la société, la fonction publique est confrontée à de profondes mutations. Les besoins d'évolution de ses domaines d'intervention, de ses principes d'organisation et de fonctionnement, constituent des enjeux politiques majeurs. Le Premier ministre a ainsi saisi le Conseil économique, social et environnemental, le 25 juillet 2016, en vue d'une réflexion prospective afin d'identifier des pistes d'évolutions. Le présent avis du CESE comporte une première partie consacrée aux principes fondateurs de la fonction publique et à leur « robustesse » au regard des enjeux actuels des politiques publiques. Une seconde partie est consacrée aux préconisations sur les évolutions qui paraissent souhaitables au Conseil. Les recommandations s'organisent autour de trois grandes idées directrices : conduire un travail de fond sur les missions, valider les principes fondateurs de la fonction publique, dont le principe statutaire et favoriser l'adaptation de la fonction publique aux attentes de la société.

Fonction publique
Harcèlement moral
Harcèlement sexuel
Prévention
Violence

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique : édition 2017

Ministère de la fonction publique, Le Goff, Thierry, Directeur de publication, rédacteur en chef. - Paris : DGAFP, 2017. - 72 p. - (Politiques d'emploi public)

Ce guide a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention ainsi que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement. Après avoir précisé le cadre de la protection tel que défini par le statut général de la fonction publique, le guide rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention et développe les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences. Il contient des retours d'expériences provenant des trois versants de la fonction publique qui illustrent comment agir face aux violences et au harcèlement.

Fonction publique
Harcèlement moral
Comité médical
Mutation

Le refus de respecter les prescriptions médicales constitue un harcèlement moral

Lettre de l'employeur territorial, n°1519, du 10 janvier au 16 janvier 2017. - p. 3

Par une décision n° 2015-159 du 26 juin 2015, le Défenseur des droits rappelle les obligations de l'employeur pour préserver la santé de ses salariés et considère qu'est constitutif d'un harcèlement moral, le maintien d'un agent sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique avec lequel il a des difficultés relationnelles alors qu'un changement de service avait été préconisé par le comité médical. Ce harcèlement est confirmé par l'attribution de tâches ne correspondant pas aux missions du cadre d'emplois auquel appartient l'agent.

Fonction publique
Management
Management public

Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique : édition 2017

France. Ministère de la fonction publique, Auteur. - Paris : DGAFP, 2017. - 144 p. - (Cadres de la fonction publique)

Ce guide, constitué de 53 fiches thématiques, apporte des repères, des conseils méthodologiques et des réflexes, pour agir dans une diversité de situations. Il relate aussi bien les bonnes pratiques que les écueils à éviter. Il formalise et valorise des pratiques managériales appropriées aux enjeux actuels de la fonction publique, comme la laïcité, la gestion du travail à distance ou le management intergénérationnel. Il propose d'abord à l'encadrant de s'interroger sur son rôle puis lui offre un espace de réflexion sur ses pratiques. Il aborde ensuite de manière très opérationnelle la relation de l'encadrant avec chacun de ses collaborateurs et la relation de l'encadrant à son équipe. L'accent est porté sur le rôle des acteurs que l'encadrant peut solliciter (hiérarchie, collectif de travail, acteurs RH, pairs..) pour resituer sa propre action dans une organisation de travail.

Fonction publique
Mobilité professionnelle

Fonction publique - Le gouvernement compte faciliter la mobilité des agents au cours de leur carrière

Localtis.info, 21 février 2017.- 3 p.

Un projet d'ordonnance, transmis aux organisations syndicales et qui devrait être examiné par le Conseil commun de la fonction publique les 22 février et 6 mars 2017, vise à favoriser la mobilité des fonctionnaires en créant des corps et cadres d'emplois communs à des fonctionnaires relevant de deux ou trois fonctions publiques avec, éventuellement, des formations et des concours communs, en imposant une obligation de publication des postes vacants sur un portail internet et en conditionnant l'avancement de grade des cadres supérieurs à une mobilité statutaire. Il permet aux agents en situation de mobilité de conserver certains droits acquis.

Fonction publique
Service civique

La loi «égalité et citoyenneté» : jeunesse - engagement citoyen

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2997, 10 février 2017, pp. 51-62

Ce dossier analyse les dispositions de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relatives à la réserve civique qui rassemble différentes réserves dont, notamment, les réserves communales de la sécurité civile et la réserve citoyenne de défense et de sécurité. Toutes les personnes morales de droit public, y compris des collectivités ou des établissements publics locaux peuvent proposer des missions relevant de la réserve civique. La loi précise les conditions d'engagement des réservistes et de l'exécution de leurs missions. Elle crée un congé d'engagement associatif qui concerne les salariés et les fonctionnaires, étend le champ des organismes d'accueil et précise que les réservistes peuvent être mis à disposition auprès de collectivités territoriales étrangères. Enfin, diverses dispositions sont fixées dont celles relatives à la formation des tuteurs, la prise en compte du service civique pour l'accès à la fonction publique, le calcul de l'ancienneté et l'évaluation de l'expérience professionnelle.

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

Pour son nouveau président, le modèle économique du FIPHFP est exsangue

Localtis.info, 2 février 2017.- 2 p.

Lors de sa première conférence de presse, le nouveau président du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Monsieur Dominique Perriot, a rappelé les progrès faits en matière d'insertion des travailleurs handicapés mais a fait part de ses inquiétudes concernant le financement du Fonds, la hausse du taux d'emploi réduisant mécaniquement ses ressources. Il propose une refonte complète du financement en le liant à la masse salariale ou au nombre d'agents. Un groupe de travail a été constitué sur ce thème.

Indemnité kilométrique
Cotisation de sécurité sociale
Frais de déplacement

Le barème des indemnités kilométriques n'est pas réévalué en 2017

Liaisons sociales, 28 février 2017, p. 2-3

Selon une instruction de la Direction générale des finances publiques du 24 février 2017, le barème des frais professionnels déduits des revenus lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour les trajets de son domicile à son lieu de travail, reste inchangé. Ce barème sert également de référence pour le calcul des cotisations sociales sur l'indemnité kilométrique versée par l'employeur.

Loi de finances
Impôt sur le revenu
Retenue à la source

Loi de finances pour 2017

Liaisons sociales, 13 février 2017.- 6 p.

La loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 met en place le prélèvement à la source, qui ne s'appliquera qu'au 1er janvier 2018, augmente le taux maximum du versement transport en Ile-de-France, simplifie des minima sociaux et revalorise les tranches du barème de l'impôt sur le revenu.

Police municipale
Agent de police municipale
Armement

Les députés excluent les policiers municipaux du nouveau cadre de la légitime défense

Acteurs publics.com, 7 février 2016.- 1 p.

La commission des lois de l'Assemblée nationale a annulé la disposition votée par le Sénat qui étendait aux policiers municipaux armés les règles de légitime défense.
Le Défenseur des droits estime que le projet de loi « complexifie le régime juridique de l'usage des armes» en ne donnant pas une plus grande protection aux policiers.

Police municipale
Fichier informatise

Souriez, vous êtes (encore) filmés !

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales n°3, du 23 au 29 janvier 2017. - pp. 3-4

La loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé et le terrorisme et ses décrets d'application permettent aux gendarmes et aux policiers de filmer leurs interventions, cette possibilité n'étant, pour l'instant, qu'expérimentale pour les polices municipales.
Les objectifs poursuivis par ces dispositions, qui ne satisfont par entièrement la Cnil, sont les suivants : prévention des incidents, constat des infractions et poursuite de leurs auteurs et formation et pédagogie des agents. Enfin, des limites sont fixées aux données qui peuvent être enregistrées, à leur durée de conservation et à leur accès.

Police municipale
Sécurité publique

Police municipale - Le Parlement adopte définitivement le projet de loi de sécurité publique

Localtis.info, 16 février 2017.- 3 p.

Le Sénat a adopté définitivement, le 16 février dernier, le projet de loi de sécurité publique. Les policiers municipaux pourront utiliser leurs armes en cas de légitime défense mais non pour les situations de « périples meurtriers ». Ils pourront effectuer des palpations lors de la surveillance de bâtiments communaux ou de manifestations sportives ou culturelles. Le ministre de l'intérieur a annoncé l'instauration prochaine de nouvelles mesures pour les forces de l'ordre.

Salaire
Saisie

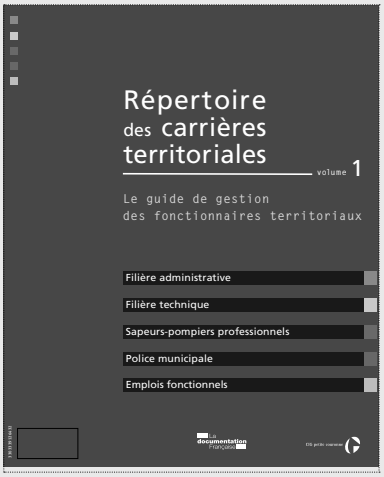
Saisie des rémunérations : barème applicable au 1er janvier 2017

Liaisons sociales : le dossier juridique n°23, 2 février 2017.- 2 p.

La saisie sur salaire permet au créancier d'obtenir le remboursement des sommes qui lui sont dues par un débiteur salarié, par voie de retenues opérées par l'employeur sur la rémunération de l'intéressé. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de la rémunération du salarié et le nombre de personnes à sa charge, mais aussi en fonction d'un barème (C. trav., art. L. 3252-1 à L. 3252-13 et R. 3252-1 à R. 3252-49). Ce barème, non revalorisé en 2017, est détaillé dans ce dossier, ainsi que les modalités de calcul de la fraction de salaire pouvant être saisie. ■

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 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

Recueil de jurisprudence administrative
applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012
Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

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

Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale
Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.
Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - Edition 2017 - 9 €

Les emplois fonctionnels de direction de la FPT
Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

La documentation Française

- **À La Documentation française** 29 quai Voltaire, Paris 7e - 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

Imprimé par la Dila IMPRIM'VERT® PEFC 10-31-2190 / PEFC recyclé