

iaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

**Poursuite du PPCR :
filères technique, police municipale et sapeurs-
pompiers professionnels**

**Mise en œuvre de la loi « déontologie » :
la prise en charge des frais
au titre de la protection fonctionnelle**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Usage de produits stupéfiants : conditions et limites
du contrôle de l'employeur**



3 1303330 611975

● n° 4 - avril 2017





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

1, rue Lucienne Gérard 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,
Lætitia Gharnouti

© 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 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Poursuite du PPCR : filières technique, police municipale et sapeurs-pompiers professionnels
- 24 Mise en œuvre de la loi « déontologie » : la prise en charge des frais au titre de la protection fonctionnelle

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 30 Usage de produits stupéfiants : conditions et limites du contrôle de l'employeur

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 37 Textes
- 43 Documents parlementaires
- 46 Jurisprudence
- 46 Chronique de jurisprudence
- 47 Presse et livres

Poursuite du PPCR : filères technique, police municipale et sapeurs-pompiers professionnels

Plusieurs décrets récemment publiés poursuivent la mise en œuvre progressive du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) pour les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Les cadres d'emplois concernés par cette nouvelle vague de textes sont les suivants :

- les ingénieurs territoriaux,
- les ingénieurs en chef territoriaux,
- les directeurs de police municipale,
- les agents de police municipale,
- les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels,
- les sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels,
- les sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

De manière générale, outre l'introduction de revalorisations indiciaires et le passage à un cadencement d'échelon à la durée unique, les décrets modifient notamment les conditions d'accès aux grades d'avancement et actualisent les

modalités de classement à la nomination compte tenu de la réforme statutaire de la catégorie C (1).

On rappellera que les revalorisations indiciaires déclenchent la mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » en vertu de laquelle un abattement doit être appliqué sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension. Le montant maximal de l'abattement annuel applicable est fixé par le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du transfert primes/points (2).

(1) Se reporter au numéro des IAJ de novembre/décembre 2016.

(2) Se reporter au numéro des IAJ de juin 2016.

Filière technique

Les ingénieurs territoriaux

Les décrets n°2017-310 et n°2017-311 du 9 mars 2017, publiés au *Journal officiel* du 11 mars 2017, modifient les décrets n°2016-201 et n°2016-203 du 26 février 2016 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (3).

À titre principal, le premier décret fixe une durée unique d'avancement d'échelon et modifie les conditions d'accès au grade d'ingénieur hors classe, grade à accès fonctionnel au sens de l'article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en élargissant la liste des emplois permettant d'y accéder. Il actualise également les modalités de classement à la nomination dans le cadre d'emplois. Quant au deuxième décret, il procède à des revalorisations indiciaires, échelonnées de 2017 à 2020, à effet du 1^{er} janvier de chaque année.

Les dispositions relatives au cadencement d'échelon à la durée unique, à l'architecture des grades, aux conditions d'accès aux grades d'avancement et au classement à la nomination dans le cadre d'emplois entrent en vigueur, rétroactivement, au 1^{er} janvier 2017. La durée de carrière dans le grade d'ingénieur principal est modifiée à effet du 1^{er} janvier 2020, avec notamment la création d'un 9^e échelon. D'autres dispositions portant notamment sur le détachement et l'intégration directe entrent en vigueur le 12 mars 2017.

Le seuil de création du grade d'ingénieur principal

Le seuil à partir duquel le grade d'ingénieur principal peut être créé dans les offices publics de l'habitat (OPH), antérieurement fixé à plus de 5 000 logements, est abaissé à plus de 3 000 logements. Cette mesure entre en vigueur le 12 mars 2017.

La nouvelle architecture statutaire et indiciaire

Les trois grades du cadre d'emplois bénéficient du passage à un cadencement d'échelon à la durée unique ainsi que d'une revalorisation indiciaire à compter du 1^{er} janvier 2017 (sauf pour les premiers échelons du grade d'ingénieur hors classe pour la revalorisation indiciaire).

➔ **Le grade d'ingénieur** comporte dorénavant 10 échelons au lieu de 11 échelons auparavant. La durée de carrière pour parvenir au dernier échelon est de 27 ans. Ses bornes indiciaires sont fixées de l'indice brut 434 pour le 1^{er} échelon à l'indice brut 810 pour le 10^e échelon (IB 379 – IB 801 jusqu'au 31 décembre 2016).

➔ **Le grade d'ingénieur principal** demeure doté de 8 échelons. Un 9^e échelon sera créé à compter du 1^{er} janvier 2020. La durée dans le grade est de 19 ans et 6 mois (au lieu de 18 ans). Ses bornes indiciaires correspondent à l'indice brut 603 pour le 1^{er} échelon et à l'indice brut 979 pour le 8^e échelon (IB 593 – IB 966 jusqu'au 31 décembre 2016).

➔ **Le grade d'ingénieur hors classe** comprend comme antérieurement cinq échelons et un échelon spécial. Ses bornes indiciaires correspondent à l'indice brut 834 pour le 1^{er} échelon et à l'indice 1022 pour le 5^e échelon (IB 871 – IB 1015 jusqu'au 31 décembre 2016). L'échelon spécial est doté de la hors échelle A.

(voir le schéma de la carrière page suivante)

Les modalités de classement

À l'instar des attachés territoriaux, le statut particulier prévoit que le classement à la nomination dans le cadre d'emplois des ingénieurs est prononcé conformément aux dispositions du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 (4), sous réserve des règles particulières applicables aux fonctionnaires relevant des corps ou cadres d'emplois de catégorie B et C. Une bonification d'ancienneté en faveur des titulaires d'un doctorat est également introduite.

• Le classement des titulaires d'un doctorat

Aux termes du nouvel article 18 V du statut particulier, les ingénieurs recrutés après un concours externe qui auront présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficieront, au titre de la préparation du doctorat, d'une bonification d'ancienneté de deux ans. En outre, si la préparation du doctorat a été accomplie sous contrat de travail, la part des services effectués dans ce cadre excédant deux ans sera prise compte lors du classement à la nomination selon les modalités prévues, selon le cas, par les articles 7 (services d'agent public contractuel) ou 9 (services de droit privé) du décret transversal du 22 décembre 2006. Une même période ne pourra être prise en compte qu'une seule fois.

(suite page 7)

(3) La rénovation du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux a été présentée dans le numéro des IAJ d'avril 2016.

(4) Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

Applicable en 2017

- (a) Les recrutements par cette voie sont limités à un pour trois recrutements intervenus par d'autres voies (art. 14, décret n°2016-201 du 26.02.2016).

Le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois, lorsque ce calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application normale du quota (art. 16, décret n°2006-1695 du 22.12.06).

- (b) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84).

- (c) La condition requise doit être remplie au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

- (d) Le nombre d'ingénieurs territoriaux principaux pouvant être promus au grade d'ingénieur hors classe ne peut excéder 10 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au sein de la collectivité au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, lorsqu'aucune promotion au titre des ingénieurs justifiant de services accomplis en position détachement dans des emplois culminant au moins à l'indice brut 985 ou à l'indice brut 966 n'est intervenue au titre de trois années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante (art. 25, décret n°2016-201 du 26 février 2016).

- (e) Les services pris en compte au titre des conditions d'emploi requises doivent avoir été effectués en qualité de titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou d'un corps ou cadre d'emplois comparable (art. 25, décret n°2016-201 du 26.02.2016).

- (f) Ces emplois doivent conduire à pension de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ou du code des pensions civiles et militaires de retraite (art. 25-I, décret n°2016-201 du 26.02.2016).

- (g) Il s'agit des fonctions :
- du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui du directeur général des services dans les communes de 10 000 à moins de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés*,
 - du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui des emplois fonctionnels de direction dans les communes de 40 000 à moins de 150 000 habitants ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés*, dans les départements de moins de 900 000 habitants et dans les services d'incendie et de secours de ces départements et dans les régions de moins de 2 000 000 d'habitants,
- .../...

(suite des notes page 6)

(j)

	1	2	3	4	5	échelon spécial
IB	834	882	929	979	1022	HEA
IM	683	719	755	793	826	-
Durée	2a	2a	2a6m	3a	-	-

(m)

	5	6	7	8	9	10	11
	778	826	879	929	979	1022	HEA
	640	677	717	755	793	826	-
	3a	3a	3a	3a	3a	3a	-

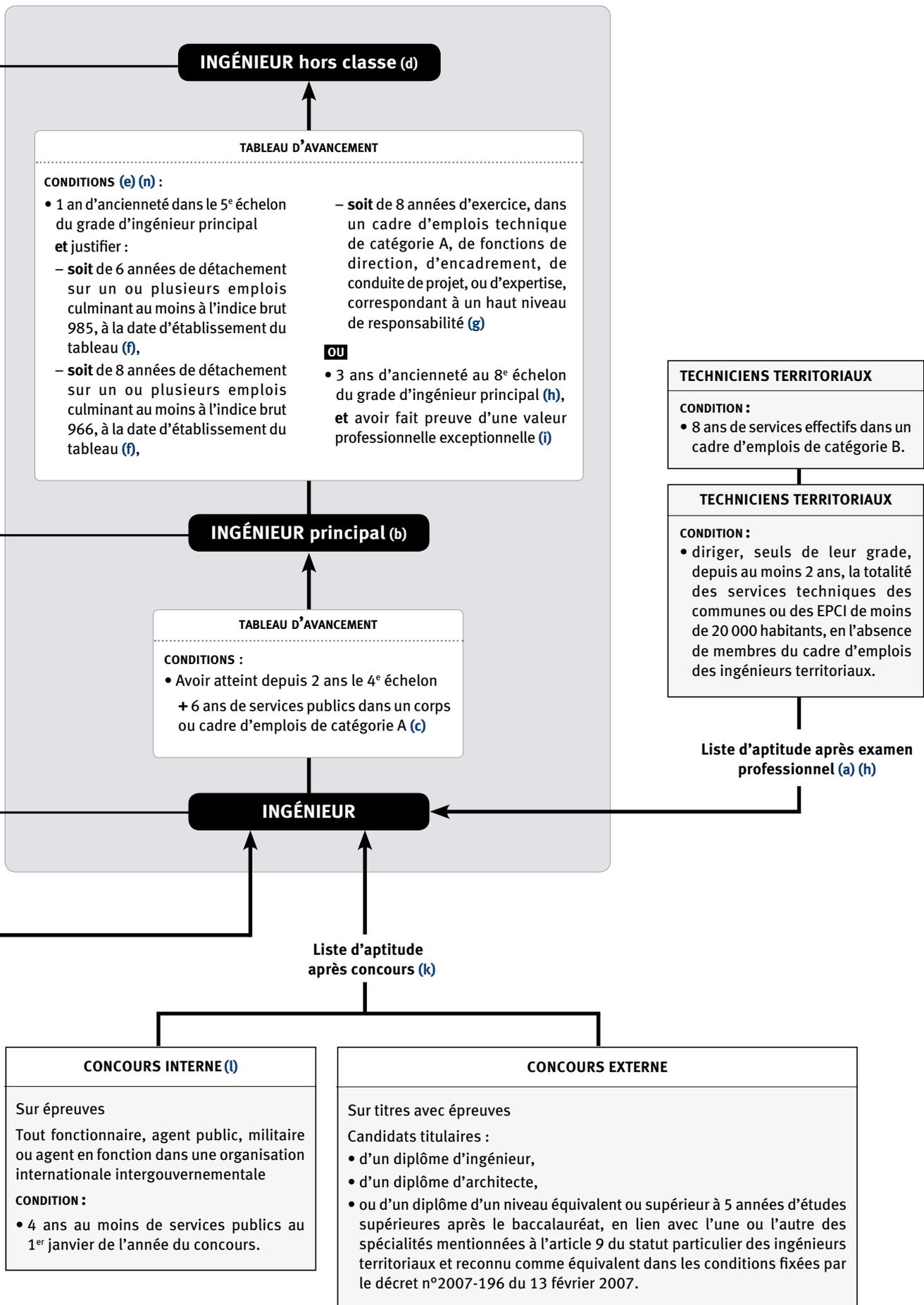
	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	603	653	713	778	826	879	929	979
IM	507	545	591	640	677	717	755	793
Durée	2a	2a6m	3a	3a	3a	3a	3a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	434	464	505	551	597	633	679	724	758	810
IM	383	406	435	468	503	530	565	599	625	664
Durée	1a6m	2a	2a	2a6m	3a	4a	4a	4a	4a	-

Liste d'aptitude après avis de la CAP (a)

TECHNICIENS principaux de 1^{re} classe
CONDITION :
• 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2 ^e ou de 1 ^{re} classe

CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX



(suite des notes de la page 4)

- du niveau hiérarchique au plus inférieur de deux niveaux à celui des emplois fonctionnels de direction dans les communes de 150 000 habitants et plus, les départements de 900 000 habitants et plus, les services d'incendie et de secours de ces départements, dans les établissements publics locaux assimilés*, ainsi que les régions de 2 000 000 d'habitants et plus.
- Pour l'application de la règle des huit années, sont prises en compte :
 - les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 966 ;
 - les fonctions mentionnées au 2° de l'article 27-1 du décret n°2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État ;
 - et les fonctions de même niveau exercées dans un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière (art. 25-I, décret n°2016-201 du 26.02.2016).
- (h)** Cette condition d'ancienneté sera modifiée à compter du 1^{er} janvier 2020 (art. 14, décret n°2017-310 du 09.03.2017).
- (i)** Une nomination au grade d'ingénieur hors classe au titre de la valeur professionnelle ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues au titre du I de l'article 25 du décret du 26 février 2016 (art. 25-II, décret n°2016-201 du 26.02.2016).
- (j)** L'échelon spécial du grade d'ingénieur hors classe est accessible après inscription au choix sur le tableau d'avancement :
 - aux ingénieurs hors classe justifiant de trois ans d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements,
 - aux ingénieurs hors classe qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un indice au moins égal à la hors échelle A. Le nombre maximum des ingénieurs hors classe susceptibles d'être promus est déterminé en application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (art. 24, décret n°2016-201 du 26 février 2016).
- (k)** Ces concours et examens professionnels sont organisés par les centres de gestion dans les conditions fixées par la charte de coordination prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 ou, en l'absence de charte, par le centre de gestion du département chef-lieu de la région. Les concours sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités suivantes: ingénierie, gestion technique et architecture; infrastructures et réseaux ; prévention et gestion des risques ; urbanisme, aménagement et paysages; informatique et systèmes d'information (art. 9, décret n°2016-201 du 26.02.2016).
- (l)** Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions (art. 36, loi n°84-53 du 26.01.1984).
- (m)** Ces échelons provisoires sont créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le grade d'ingénieur territorial principal des ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'État nommés dans l'emploi d'ingénieur en chef de 1^{er} ou de 2^e groupe et des ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement nommés dans l'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement, en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (art. 35, décret n°2016-201 du 26.02.2016).
- (n)** Des dispositions transitoires sont prévues pour les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2017 (art. 17 et 18, décret n°2017-310 du 9 mars 2017).

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

• Le classement des fonctionnaires de catégorie B

Par dérogation à la règle de droit commun dite « des 60 points d'indice brut » prévue par l'article 5 du décret du 22 décembre 2006, les fonctionnaires relevant de certains corps et cadres d'emplois de catégorie B des trois fonctions publiques sont dorénavant classés dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux sur la base d'un tableau de correspondance prévu par l'article 18 III du statut particulier et reproduit ci-contre.

Ce principe s'applique aux corps et cadres d'emplois relevant du nouvel espace indiciaire régis par :

- le décret n°2009- 1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État,
- le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale,
- le décret n°2011-661 du 14 juin 2011 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires des corps et cadres d'emplois de catégorie B ne relevant pas des dispositions réglementaires communes précitées sont classés conformément aux dispositions de l'article 5 du décret du 22 décembre 2006 (classement à l'échelon dont l'indice brut permet d'obtenir un gain indiciaire le plus proche de 60 points d'indice brut).

• Le classement des fonctionnaires de catégorie C

Selon l'article 18 IV du décret du 26 février 2016, le classement des fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C dans le cadre d'emplois des ingénieurs s'effectue en deux étapes.

Classement des fonctionnaires des corps et cadres d'emplois de catégorie B régis par les décrets communs

SITUATION dans le corps ou le cadre d'emplois de catégorie B Échelons	SITUATION dans le grade d'INGÉNIEUR	
	Échelons	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
Troisième grade		
11 ^e échelon	9 ^e échelon	sans ancienneté
10 ^e échelon	9 ^e échelon	sans ancienneté
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	sans ancienneté
6 ^e échelon	6 ^e échelon	sans ancienneté
5 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
2 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
1 ^{er} échelon	3 ^e échelon	sans ancienneté
Deuxième grade		
13 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	6 ^e échelon	sans ancienneté
10 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
8 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
6 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	3 ^e échelon	sans ancienneté
4 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
2 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Premier grade		
13 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	6 ^e échelon	sans ancienneté
11 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
10 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
8 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
7 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	3 ^e échelon	sans ancienneté
5 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
3 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Tout d'abord, le fonctionnaire est fictivement classé dans le premier grade d'un cadre d'emplois de catégorie B régi par le décret du 22 mars 2010 précité. Dans un second temps, il est ensuite classé dans le grade de nomination en appliquant le tableau de correspondance ci-dessus à la situation de classement fictif obtenue en catégorie B.

Les modalités d'avancement de grade

• L'avancement au grade d'ingénieur hors classe

Comme indiqué précédemment, les conditions d'accès au grade d'ingénieur hors classe sont redéfinies et étendues aux fonctionnaires ayant exercé dans des emplois à niveau élevé de responsabilité. En outre, une nouvelle voie d'accès contingentée fondée sur la valeur professionnelle exceptionnelle est introduite.

Aux termes de l'article 25 I du statut particulier, pour être promu au grade d'ingénieur hors classe par la voie du choix après avis de la CAP, les ingénieurs principaux doivent justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade (au lieu d'avoir atteint le 6^e échelon) et disposer en outre d'une durée minimale de services accomplis en qualité de titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou d'un corps ou cadre d'emplois comparable. Les fonctionnaires doivent ainsi justifier :

- soit de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'IB 985 (et non plus l'IB 1015),
- soit de 8 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'IB 966 (comme antérieurement),
- soit, et cela est nouveau, de 8 années d'exercice, dans un cadre d'emplois technique de catégorie A, de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité :

- du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui de directeur général des services dans les communes de 10 000 à moins de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés à ces communes,
- du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui des emplois fonctionnels de direction dans les communes de 40 000 à moins de 150 000 habitants ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés à ces communes, dans les départements de moins de 900 000 habitants et dans les services d'incendie et de secours de ces départements, ainsi que dans les régions de moins de 2 000 000 d'habitants,
- du niveau hiérarchique au plus inférieur de deux niveaux à celui des emplois fonctionnels dans les communes de 150 000 habitants et plus, les départements de 900 000 habitants et plus et les services d'incendie et de secours de ces départements, les établissements publics locaux assimilés à ces communes et départements, ainsi que dans les régions de 2 000 000 d'habitants et plus.

Sont pris en compte au titre des huit années d'exercice de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité :

- les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'IB 966,
- les fonctions mentionnées au 2^o de l'article 27-1 du décret n°2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État,
- les fonctions de même niveau exercées dans un établissement relevant de la fonction publique hospitalière.

Pour mémoire, les modalités d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales sont fixées par le décret n°2000-594 du 22 septembre 2000.

Ingénieurs principaux promus dans le grade d'ingénieur hors classe

SITUATION dans le grade d'ingénieur principal	SITUATION dans le grade d'ingénieur hors classe	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
8 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	3 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise au-delà d'un an

Autre nouveauté, le grade d'ingénieur hors classe est également ouvert par la voie du choix après avis de la CAP aux ingénieurs principaux :

- justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 8^e échelon de leur grade (5),
- et qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Une nomination au titre de la valeur professionnelle exceptionnelle ne peut toutefois intervenir qu'après quatre nominations prononcées au titre de l'autre modalité d'accès (emplois occupés par détachement et fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité).

Le taux de promotion demeure plafonné à 10% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au sein de la collectivité considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, si aucune promotion au titre des emplois occupés par détachement (1^o et 2^o de l'article 25) n'a été prononcée dans la collectivité pendant trois années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante.

Les modalités de classement des fonctionnaires promus sont également modifiées. Selon l'article 26 I du statut particulier, le classement dans le nouveau grade intervient conformément au tableau de correspondance reproduit page 8.

L'article 26 II prévoit quant à lui une règle dérogatoire de classement pour les ingénieurs principaux qui ont été détachés dans l'un des emplois visés au I de l'article 25 du statut particulier au cours des deux années précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade (classement à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils ont ou avaient atteint dans cet emploi, si ce classement est plus favorable).

• L'avancement au grade d'ingénieur principal

Les conditions d'accès par la voie du choix après avis de la CAP au grade d'ingénieur principal sont également assouplies.

Selon la nouvelle rédaction de l'article 27 du statut particulier, le grade est ouvert aux ingénieurs justifiant :

- au moins de 2 ans dans le 4^e échelon du grade (au lieu d'avoir atteint le 5^e échelon),
- et de six ans de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A au 31 décembre de l'année du tableau (et non de 6 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois).

Les fonctionnaires promus sont classés dans leur nouveau grade conformément au tableau de correspondance reproduit ci-dessous.

Ingénieurs promus dans le grade d'ingénieur principal

SITUATION dans le grade d'ingénieur	SITUATION dans le grade d'ingénieur principal	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
10 ^e échelon – ancienneté égale ou supérieure à 4 ans – ancienneté inférieure à 4 ans	6 ^e échelon 5 ^e échelon	sans ancienneté 3/4 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	4 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
7 ^e échelon	3 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	2 ^e échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

(5) À compter du 1^{er} janvier 2020, il faudra avoir atteint le 9^e échelon du grade.

Le détachement et l'intégration directe

Un nouvel article 27-1, introduit dans le chapitre IV-I du statut particulier également créé par le décret du 9 mars 2017, précise que le détachement ou l'intégration directe dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux intervient dans les conditions de droit commun fixées par les titres I et III *bis* du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (6).

Ce principe est assorti d'une disposition permettant au fonctionnaire classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine de conserver, à titre personnel, cet indice brut antérieur, jusqu'à ce qu'il bénéficie dans le cadre d'emplois des ingénieurs d'un indice brut au moins égal.

Les dispositions transitoires

• Le reclassement des membres du cadre d'emplois

En application de l'article 16 du décret n°2017-310 du 9 mars 2017, les ingénieurs territoriaux et les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois sont reclassés au 1^{er} janvier 2017 dans les conditions fixées par le tableau de correspondance reproduit ci-contre.

• Les dispositions relatives à l'avancement de grade

Selon les termes de l'article 17 du décret n°2017-310 du 9 mars 2017, les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement établi au titre de l'année 2017, promus dans l'un des grades d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux postérieurement au 1^{er} janvier 2017 sont classés dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur si,

jusqu'à la date de leur promotion, ils n'avaient cessé de relever des dispositions du chapitre IV du décret du 26 février 2016. Ainsi, il convient tout d'abord de les classer conformément aux dispositions du statut particulier dans sa rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2017, puis de les reclasser, à la date de leur promotion, conformément au tableau de correspondance.

Reclassement dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
Ingénieur hors classe	Ingénieur hors classe	
échelon spécial	échelon spécial	ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
3 ^e échelon	4 ^e échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
Ingénieur principal	Ingénieur principal	
8 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	6/7 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
Ingénieur	Ingénieur	
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	8/7 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	8/7 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise

(6) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

Les titulaires du grade d'ingénieur qui, au 1^{er} janvier 2017, auraient réuni les conditions pour un avancement au grade supérieur au plus tard au titre de l'année 2017 sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au décret du 9 mars 2017.

Les ingénieurs en chef

Les décrets n°2017-556 et 2017-558 du 14 avril 2017, publiés au *Journal officiel* du 16 avril 2017, modifient respectivement le statut particulier et l'échelonnement indiciaire applicables au cadre d'emplois des ingénieurs en chef.

Entre autres dispositions, le décret instaure une cadence unique d'avancement d'échelon. Concernant l'accès au grade d'ingénieur général, il met fin à l'existence d'une période glissante de référence pour la condition d'exercice des fonctions en détachement dans certains emplois et prévoit une nouvelle voie d'accès à ce grade fondée sur la valeur professionnelle exceptionnelle.

Le classement des titulaires d'un doctorat

Un nouvel article 10-1 introduit dans le statut particulier prévoit que les ingénieurs en chef recrutés par la voie du concours externe qui auront présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat se verront attribuer, au titre de la préparation du doctorat, une bonification d'ancienneté de deux ans.

En revanche, à la différence des ingénieurs territoriaux, cet article ne prévoit pas la prise en compte de la part des services excédant deux ans lorsque la préparation du doctorat a été accomplie sous contrat de travail.

La nouvelle structure statutaire et indiciaire

L'avancement d'échelon à la durée unique dans les trois grades du cadre d'emplois est instauré à effet du 1^{er} janvier 2017. Le cadre d'emplois bénéficie également d'une revalorisation indiciaire au titre de la mise en œuvre de la mesure dite du transfert

primes/points. Une nouvelle revalorisation est prévue au 1^{er} janvier 2018.

➔ **Le grade d'ingénieur en chef** demeure doté de 10 échelons. Ses bornes indiciaires sont fixées à l'indice brut 456 pour le 1^{er} échelon et à l'indice brut 971 pour le 10^e échelon. Un 11^e échelon culminant à l'indice brut 1015 sera créé à compter du 1^{er} janvier 2020.

➔ **Le grade d'ingénieur en chef hors classe** comporte dorénavant 8 échelons (le 8^e échelon remplace l'échelon spécial) à compter du 17 avril 2017. Ses bornes indiciaires correspondent à l'indice brut 755 pour le 1^{er} échelon et à la hors échelle B bis pour le 8^e échelon.

➔ **Le grade d'ingénieur général** comporte comme précédemment cinq échelons et une classe exceptionnelle. Ses bornes indiciaires correspondent à l'indice brut 1021 pour le 1^{er} échelon et à la hors échelle D pour la classe exceptionnelle.

Applicable en 2017

INGÉNIEUR GÉNÉRAL

	1	2	3	4	5	classe exceptionnelle
IB	1021	HEA	HEB	HEBbis	HEC	HED
IM	825	-	-	-	-	-
Durée	3a	3a	3a	3a	-	-

INGÉNIEUR EN CHEF hors classe

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	755	835	906	971	1021	HEA	HEB	HEB bis
IM	623	684	738	787	825	-	-	-
Durée	1a6m	1a6m	2a	2a	2a6m	3a	4a	-

INGÉNIEUR EN CHEF

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	456	518	567	617	659	706	777	857	906	971
IM	399	445	480	518	550	586	639	700	738	787
Durée	1a	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	2a6m	3a	-

(8)	
10	11
971	1021
787	825
2a6m	-

(7) On rappellera que ces échelons provisoires ont été créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le grade d'ingénieur en chef des ingénieurs de recherche de 1^{re} classe en application de l'article 109 de la loi n°2004-809 de la loi du 12 août 2004 (art. 30, décret n°2016-200 du 26 février 2016).

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, il est désormais précisé que l'assimilation des établissements publics à des communes de plus de 400 000 habitants est déterminée conformément aux dispositions du décret n°2000-954 du 22 septembre 2000.

Le nombre maximum des ingénieurs généraux pouvant être promus à la classe exceptionnelle demeure fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique conformément à l'article 49 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984.

Les modalités d'avancement de grade

Plusieurs aménagements sont apportés aux conditions d'avancement de grade. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 17 avril 2017.

• L'avancement au grade d'ingénieur général

La nouvelle rédaction de l'article 19 du statut particulier supprime la période glissante de référence d'exercice des fonctions en détachement pour l'accès au grade d'ingénieur général. En outre, il est désormais possible d'accéder à ce grade au titre de la valeur professionnelle exceptionnelle.

Pour bénéficier de la promotion au grade d'ingénieur général, les ingénieurs en chef hors classe doivent avoir atteint le 5^e échelon de leur grade (comme précédemment) et justifier :

- soit de 6 années de services en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois énumérés par l'article 19 I du statut particulier,
- soit de 8 années de services, à la date d'établissement du tableau, en position de détachement dans un plusieurs des emplois visés par l'article 19 II du statut particulier.

L'accès au grade d'ingénieur général est également ouvert aux ingénieurs hors classe :

- ayant atteint le dernier échelon de leur grade,
- et qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Comme pour les ingénieurs territoriaux, une nomination au titre de la valeur professionnelle ne peut intervenir qu'après quatre nominations au titre des autres modalités d'accès.

Le taux de promotion demeure plafonné à 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement du cadre d'emplois des ingénieurs en chef au sein de la collectivité, apprécié au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle les promotions sont prononcées. En l'absence de promotion au sein de la collectivité pendant trois années consécutives, une promotion peut être prononcée l'année suivante.

Le classement dans le grade d'avancement intervient selon les mêmes modalités (à indice égal) que précédemment. La règle relative à la conservation de l'ancienneté acquise est actualisée pour tenir compte de la suppression de l'échelon spécial.

• L'avancement au grade d'ingénieur en chef hors classe

Les conditions d'accès au grade d'ingénieur chef hors classe ne sont pas modifiées. En revanche, la période de mobilité d'au moins deux ans réalisée notamment en position de détachement qui jusqu'à présent pouvait seulement être effectuée dans une autre fonction publique ou dans un établissement public ou une collectivité autre que celui ou celle qui a procédé au recrutement, peut dorénavant être accomplie auprès d'autres organismes. Ainsi, l'article 21 énonce désormais que le détachement peut intervenir dans les cas prévus par l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 « à l'exception des détachements prévus aux 10^o, 11^o, 12^o, 15^o, 16^o, 20^o et 21^o de ce même article ».

Un nouvel alinéa introduit à la fin de l'article 20 du statut particulier, applicable à compter du 17 avril 2017, fixe les modalités de classement des ingénieurs en chef promus au grade d'ingénieur en chef hors classe. Les fonctionnaires sont classés à l'échelon du grade comportant un indice brut égal à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Ils conservent l'ancienneté acquise dans leur précédent échelon, dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur de leur nouveau grade. Ce dispositif est applicable jusqu'au 31 décembre 2019.

Filière police municipale

Les directeurs de police municipale

Les décrets n°2017-356 et 2017-357 du 20 mars 2017, publiés au *Journal officiel* du 22 mars 2017, modifient les décrets n°2006-1392 et 2006-1393 du 17 novembre 2006 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

Le cadre d'emplois reste composé de deux grades. En revanche, l'architecture du grade de directeur de police municipale, premier grade du cadre d'emplois, est modifiée.

Les revalorisations des grilles indiciaires entrent en vigueur de manière échelonnée de 2017 à 2019, au 1^{er} janvier de chaque année.

La nouvelle structure statutaire et indiciaire

➔ **Le grade de directeur de police municipale** passe de 11 à 10 échelons. La durée de carrière pour parvenir au dernier échelon s'établit désormais à 26 ans et 6 mois (bornes indiciaires au 1^{er} janvier 2017 IB 434 – IB749).

➔ **Le grade de directeur principal de police municipale** demeure doté de 8 échelons. Quant à la durée de carrière, elle est dorénavant de 19 ans et 6 mois (bornes indiciaires au 1^{er} janvier 2017 : IB 592 – IB 810).

(voir le schéma de la carrière page suivante)

Les modalités de classement à la nomination

Le classement à la nomination dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale intervient selon des modalités similaires à celles applicables au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Le classement est prononcé conformément aux dispositions du décret commun n°2006-1695 du 22 décembre 2006, sous réserve de règles particulières pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégories B et C. (suite page 16)

Classement des fonctionnaires des corps et cadres d'emplois de catégorie B régis par les décrets communs

SITUATION dans le corps ou le cadre d'emplois de catégorie B	SITUATION dans le grade de DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	
	Échelons	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
Troisième grade	Grade de directeur de police municipale	
11 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	sans ancienneté
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	8 ^e échelon	sans ancienneté
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	7 ^e échelon	sans ancienneté
5 ^e échelon	6 ^e échelon	sans ancienneté
4 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
3 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
Deuxième grade	Grade de directeur de police municipale	
13 ^e échelon	8 ^e échelon	sans ancienneté
12 ^e échelon	7 ^e échelon	sans ancienneté
11 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
8 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
6 ^e échelon	3 ^e échelon	sans ancienneté
5 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
3 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
Premier grade	Grade de directeur de police municipale	
13 ^e échelon	7 ^e échelon	sans ancienneté
12 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
9 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
7 ^e échelon	3 ^e échelon	sans ancienneté
6 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
4 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Applicable en 2017

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

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	592	617	653	685	724	759	792	810
IM	499	518	545	570	599	626	651	664
Durée	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a	3a	4a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	434	463	503	536	574	606	642	679	717	749
IM	383	405	434	457	485	509	537	565	594	619
Durée	1a6m	2a	2a6m	3a6m	3a6m	3a6m	3a6m	3a6m	4a	-

Liste d'aptitude au choix
après avis de la CAP

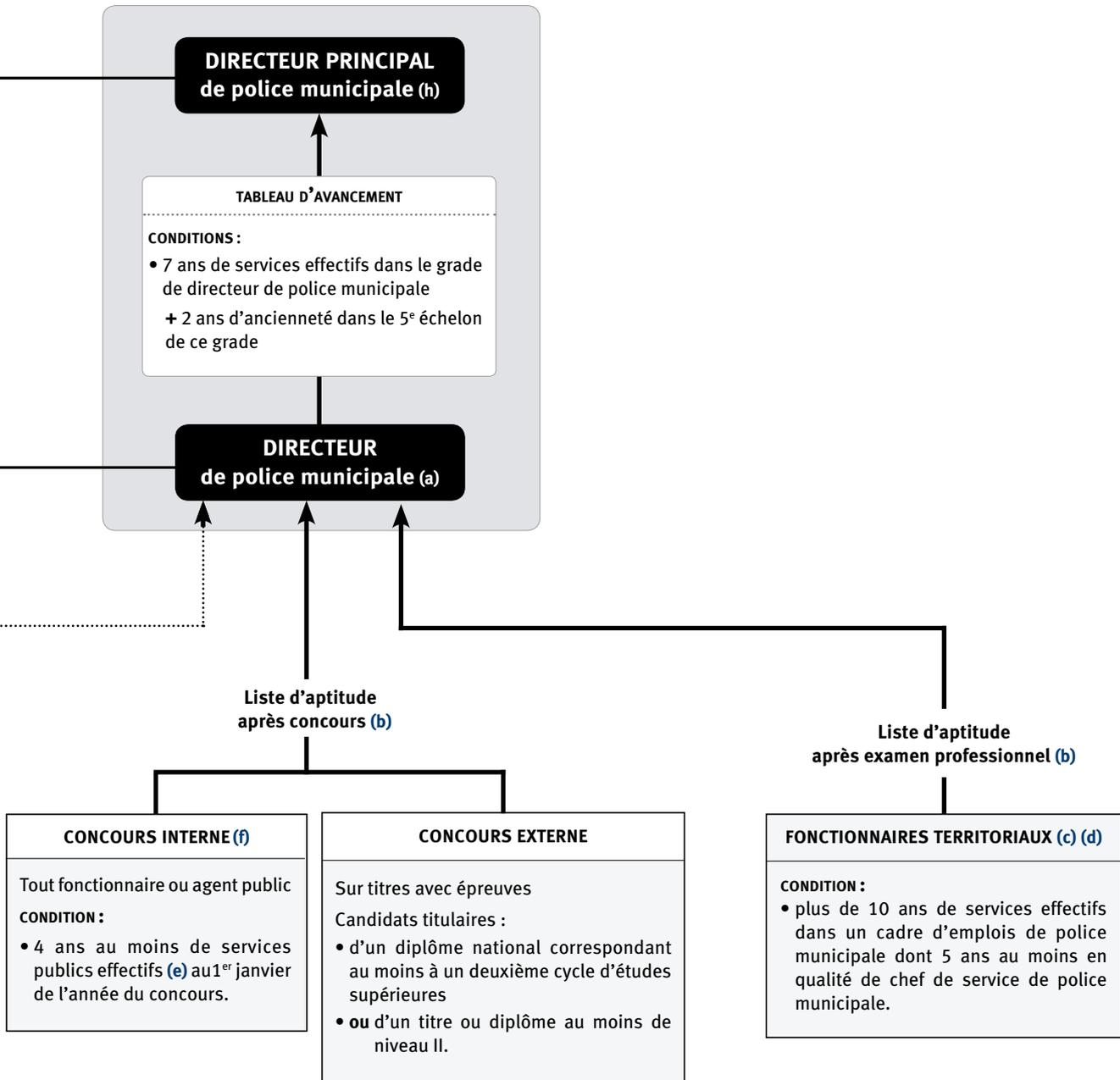
Dispositif provisoire de promotion interne (g)

**CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE
PRINCIPAUX de 1^{re} et de 2^e classe**

CONDITIONS au 26 décembre 2014 :

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

CADRE D'EMPLOIS DES DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE



Pour les fonctionnaires appartenant à des corps ou cadre d'emplois régis par les décrets communs à la catégorie B (8), le classement est prononcé conformément au tableau de correspondance reproduit page 13.

En revanche, les fonctionnaires de catégorie B ne relevant pas des décrets communs à la catégorie B sont classés en application des règles fixées par l'article 5 du décret du 22 décembre 2006 (échelon du grade de directeur le plus proche de celui permettant un gain de 60 points d'indice brut).

Dans le cas des fonctionnaires relevant de cadres d'emplois de catégorie C, le classement s'effectue dans les mêmes conditions que celles applicables dans le cadre d'emplois des ingénieurs développées plus haut. Le fonctionnaire est tout d'abord classé fictivement dans le premier grade d'un cadre d'emplois de catégorie B régi par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 précité, puis, sur la base de la situation obtenue, il est ensuite classé dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale conformément au tableau de correspondance de la page 13.

L'avancement de grade

Les conditions d'ancienneté pour accéder au grade de directeur principal de police municipale par la voie du choix après avis de la CAP sont assouplies. Les directeurs de police municipale doivent désormais justifier de deux ans au moins d'ancienneté dans le 5^e échelon (et non plus d'un an d'ancienneté dans le 6^e échelon) et, comme

précédemment, de sept ans de service effectifs dans leur grade pour accéder au grade d'avancement.

Les fonctionnaires promus sont classés conformément au tableau ci-dessous.

Les dispositions transitoires

• Le reclassement dans les nouvelles grilles

Au 1^{er} janvier 2017, les titulaires du grade de directeur de police municipale sont reclassés conformément au tableau de correspondance prévu par l'article 8 du décret du 20 mars 2017, reproduit page suivante.

Quant aux titulaires du grade de directeur principal de police municipale, au 1^{er} janvier 2017 ils ont reclassés à ce même grade, à identité d'échelon et avec conservation de leur ancienneté acquise dans l'échelon.

• Les dispositions relatives à l'avancement de grade

Les directeurs de police municipale inscrits au tableau d'avancement au titre de 2017 et promus au grade de directeur principal de police municipale postérieurement au 1^{er} janvier 2017, sont classés dans le grade d'avancement selon les mêmes modalités que celles applicables aux ingénieurs évoquées précédemment. Ils sont tout d'abord classés conformément au statut particulier dans sa rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2017, puis reclassés dans le grade de directeur principal, à la date de leur promotion, conformément aux dispositions indiquées ci-dessus.

Directeurs de police municipale promus dans le grade de directeur principal

SITUATION dans le grade de directeur de police municipale	SITUATION dans le grade de directeur principal de police municipale	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
10 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	4 ^e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	3 ^e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	2 ^e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	4/7 de l'ancienneté acquise

(8) Comme pour les ingénieurs territoriaux, il s'agit du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la FPE, du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant

dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT ou du décret n°2011-661 du 14 juin 2011 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la FPH.

Reclassement dans le grade de DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE

Situation au 31 décembre 2016	Situation au 1 ^{er} janvier 2017	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
Directeur de police municipale	Directeur de police municipale	
11 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Les agents de police municipale

Les décrets n°2017-397 et 2017-398 du 24 mars 2017, publiés au *Journal officiel* du 26 mars 2017, modifient les décrets n°2006-1391 du 17 novembre 2006 et n°94-733 du 24 août 1994 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

La nouvelle architecture statutaire et indiciaire

Jusqu'à présent, le cadre d'emplois comportait trois grades (gardien, brigadier et brigadier-chef principal). Désormais, il ne comprend plus que deux grades : gardien-brigadier et brigadier-chef principal. Ces grades sont régis par les dispositions statutaires communes aux cadres d'emplois de catégorie C fixées par le décret n°2016-596 du 12 mai 2016.

Le grade de gardien-brigadier relève de la nouvelle échelle C2 de rémunération définie par le décret commun n°2016-604 du 12 mai 2016 (9). Quant au grade de brigadier-chef

principal, il est doté d'un échelonnement indiciaire spécifique fixé par le décret n°94-733 du 24 août 1994 modifié. Les deux grades bénéficient de revalorisations indiciaires échelonnées de 2017 à 2020, au 1^{er} janvier de chaque année.

On notera que les gardiens-brigadiers prennent l'appellation de « brigadier » après quatre années de services effectifs dans le grade.

Les nouvelles modalités d'accès au cadre d'emplois

Outre la voie du concours externe déjà existante, le cadre d'emplois est dorénavant accessible par concours internes. Un premier concours interne est ouvert aux agents territoriaux affectés à la surveillance de la voie publique. Le deuxième concours interne est accessible aux volontaires des armées, en service au sein de la gendarmerie nationale (article L. 4145-1 3^o du code de la défense) et aux adjoints de sécurité de la police nationale (art. L. 411-5 du code de la sécurité intérieure). Pour s'inscrire, les intéressés doivent exercer leurs fonctions depuis au moins deux ans au 1^{er} janvier de l'année du concours.

La répartition des postes offerts aux différents concours s'établit comme suit :

- 50 % au moins pour le concours externe,
- 30 % au plus pour le premier concours interne,
- 20 % au plus pour le deuxième concours interne.

(9) Cette nouvelle échelle de rémunération ainsi que les revalorisations indiciaires dont elle bénéficie de 2017 à 2020 sont présentées dans le numéro des *IAJ* de novembre/décembre 2016.

Par ailleurs, la rédaction de l'article 13 du statut particulier est complétée pour prévoir la voie de l'intégration directe. Elle précise que les fonctionnaires peuvent être détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des agents de police municipale, sous réserve de l'obtention préalable de l'agrément du procureur de la République et du préfet.

Les modalités de classement à la nomination

Aux termes du nouvel article 6 du statut particulier, les gardiens-brigadiers stagiaires sont classés lors de leur nomination au 1^{er} échelon de leur grade, sous réserve des règles relatives à la reprise de services ou d'activités antérieures prévues par les articles 4 à 10 du décret du 12 mai 2016. Ce dispositif a été exposé dans le numéro des *IAJ* de novembre-décembre 2016.

L'avancement au grade de brigadier-chef principal

Le nouvel article 10 du statut particulier actualise les conditions d'avancement au grade de brigadier-chef principal, désormais seul grade d'avancement du cadre d'emplois, sur celles de droit commun définies par le décret du 12 mai 2016.

Peuvent être promus au grade de brigadier-chef principal par la voie du choix après avis de la CAP, les gardiens-brigadiers ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur grade et comptant au moins quatre ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle

de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Les modalités de classement des fonctionnaires promus dans le nouveau grade ne sont pas modifiées.

L'accès à l'échelon spécial

La condition de seuil démographique pour l'accès au choix, par inscription au tableau d'avancement, à l'échelon spécial des grades de brigadier-chef principal et de chef de police municipale est supprimée.

L'article 12-1 du statut particulier exige désormais, quelle que soit la population de la collectivité ou de l'établissement concerné, que les agents exercent des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale et, comme précédemment, qu'ils justifient d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade de brigadier-chef principal ou d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7^e échelon du grade de chef de police.

Le dispositif de reclassement

Au 1^{er} janvier 2017, les titulaires des grades de gardien et de brigadier sont reclassés dans le nouveau grade de gardien-brigadier par arrêté de l'autorité territoriale dans les conditions fixées respectivement par les tableaux des articles 15 et 16 du décret commun du 12 mai 2016 reproduit ci-après.

RECLASSEMENT DES GARDIENS dans la nouvelle échelle C2		
SITUATION D'ORIGINE dans l'échelle 4	NOUVELLE SITUATION au 1 ^{er} janvier 2017	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
Gardien	Gardien-brigadier	
12 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	8 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	8 ^e échelon	sans ancienneté
9 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	sans ancienneté
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

RECLASSEMENT DES BRIGADIERS dans la nouvelle échelle C2		
SITUATION D'ORIGINE dans l'échelle 5	NOUVELLE SITUATION au 1^{er} janvier 2017	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
Brigadier	Gardien-brigadier	
12 ^e échelon	11 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	10 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	sans ancienneté
3 ^e échelon	3 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée d'1 an
2 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	deux fois l'ancienneté acquise

À cette même date, les brigadiers-chefs principaux et les chefs de police sont reclassés conformément au tableau de correspondance figurant à l'article 12 du décret n°2017-397 du 24 mars 2017 reproduit ci-dessous.

RECLASSEMENT DES CHEFS DE POLICE MUNICIPALE		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION au 1^{er} janvier 2017	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
CHEF de police municipale		
échelon spécial	échelon spécial	ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise

RECLASSEMENT DES BRIGADIERS-CHEF PRINCIPAUX DE POLICE MUNICIPALE		
SITUATION D'ORIGINE	NOUVELLE SITUATION au 1^{er} janvier 2017	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
BRIGADIER-CHEF PRINCIPAL de police municipale		
échelon spécial	échelon spécial	ancienneté acquise
9 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise

Sapeurs-pompiers professionnels

Trois décrets, publiés au *Journal officiel* du 11 février 2017, modifient respectivement le statut particulier des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels, celui des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels et les indices de rémunération applicables à ces personnels. Un quatrième décret, publié au *Journal officiel* du même jour, actualise les conditions d'accès aux grades d'avancement du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Les textes publiés sont les suivants :

- le 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,
- le 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,
- le 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,
- le décret n°2017-166 du 9 février 2016 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.

Toutes les nouvelles dispositions entrent rétroactivement en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

On notera aussi que, de manière transversale, la référence au décret n°2014-1526 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre de l'entretien professionnel pour l'appréciation de la valeur professionnelle est introduite dans chacun des trois statuts particuliers précités.

- (10) Décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.
- (11) Se reporter à l'article consacré à la mise en œuvre du PPCR en catégorie C publié dans les *IAJ* de novembre-décembre 2016.

Les sous-officiers

Le décret n° 2017-165 du 9 février 2017 modifie les dispositions du décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers relatif notamment au classement à la nomination, au cadencement d'échelon et aux conditions d'avancement de grade.

Le classement à la nomination

Les modalités de reprise des services antérieurs lors du classement du fonctionnaire déclinées pour les cadres d'emplois de catégorie C « de droit commun » par le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 (11) sont transposées au cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Comme précédemment, selon les termes de l'article 10 du statut particulier, les sous-officiers de sapeurs-pompiers stagiaires recrutés par concours interne sont classés, à la date de leur nomination, à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade ou emploi d'origine.

En revanche, s'agissant de la conservation de l'ancienneté d'échelon, le critère du traitement est remplacé par celui, plus précis, de l'indice brut. Ainsi, le fonctionnaire qui bénéficie, à la suite de la nomination, d'une augmentation d'indice brut inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation conserve l'ancienneté d'échelon qu'il a acquise dans son précédent grade.

De même, si l'échelon de classement est doté d'un indice brut inférieur à celui dont il bénéficiait avant sa nomination, le fonctionnaire conserve son indice brut antérieur jusqu'à ce

Applicable en 2017

ADJUDANT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	374	389	416	441	462	488	501	521	555	583
IM	345	356	370	388	405	422	432	447	471	493
Durée	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	-

SERGENT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IB	362	372	403	430	445	461	499	521	555
IM	336	343	364	380	391	404	430	447	471
Durée	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	4a	-

qu'il bénéficie dans le cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels d'un indice brut au moins égal. Le traitement maintenu ne peut toutefois excéder celui afférent au dernier échelon du cadre d'emplois.

Quatre nouveaux articles, numérotés 10-1 à 10-4, introduits à la suite, prévoient dorénavant la reprise des services antérieurs accomplis en qualité d'agent contractuel, d'ancien fonctionnaire civil ou d'ancien militaire, ainsi que des services « européens ». Les modalités du dispositif sont semblables à celles prévues par le décret du 12 mai 2016 précité pour les autres cadres d'emplois de catégorie C (12).

Le cadencement d'échelon et les nouvelles échelles indiciaires

À compter du 1^{er} janvier 2017, l'avancement d'échelon dans chaque grade du cadre d'emplois a lieu à la durée unique. À cette même date, les échelles indiciaires des deux grades du cadre d'emplois, fixées par le décret n°2012-524 du 20 avril 2012, sont revalorisées. Une nouvelle revalorisation interviendra au 1^{er} janvier de chaque année jusqu'au 1^{er} janvier 2020.

L'avancement au grade d'adjudant

Les conditions d'avancement au choix au grade d'adjudant sont redéfinies. Pour être promu à ce grade, les sergents doivent désormais justifier, au 1^{er} janvier de l'année du tableau, d'un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et de quatre ans de services effectifs dans leur grade (au lieu de la seule condition de six ans de services effectifs dans le grade). Comme antérieurement, ils doivent en outre avoir obtenu la validation de la totalité des unités de valeur de la formation de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

Les modalités de classement du fonctionnaire promu restent similaires, sous réserve de la référence désormais à l'augmentation de l'indice brut, et non plus à « l'avantage qui résulte de la promotion », pour l'application de la règle relative à la conservation de l'ancienneté d'échelon acquise.

(12) Décret n°2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Les sapeurs et caporaux

Le décret n°2017-164 du 9 février 2017 traduit dans le statut particulier des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels la nouvelle architecture statutaire issue du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 précité. Il actualise en conséquence les conditions de classement, de cadencement d'échelon et d'avancement de grade.

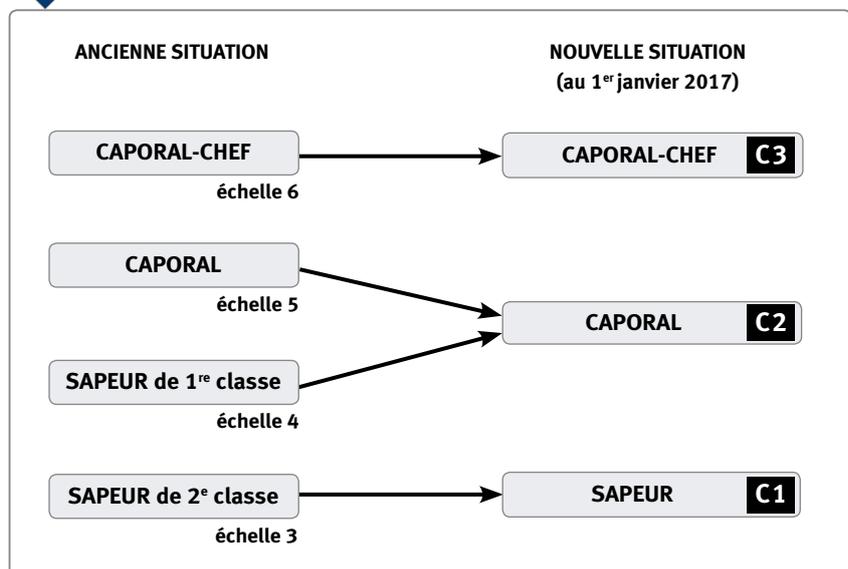
La nouvelle architecture du cadre d'emplois

Jusqu'à présent, le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels comportait quatre grades (sapeur de 2^e classe, sapeur de 1^{re} classe, caporal et caporal-chef). À compter du 1^{er} janvier 2017, il est doté de trois grades (sapeur, caporal et caporal-chef) sur le modèle de la nouvelle architecture des cadres d'emplois de catégorie C issue du décret commun du 12 mai 2016.

Ces trois grades relèvent des nouvelles échelles indiciaires C1, C2 et C3 fixées par le décret n°2016-604 du 12 mai 2016 (13) dans lesquelles les sapeurs et caporaux sont, à cette même date, reclassés par arrêté de l'autorité territoriale conformément aux dispositions de l'article 19 du décret du 9 février 2017 (voir encadré ci-dessous).

Dans le prolongement, les missions des caporaux et caporaux-chef sont redéfinies. Les caporaux participent aux missions des SDIS en qualité d'équipier ou de chef d'équipe, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation fixées par arrêté. Ils ont vocation à participer aux interven-

Reclassement dans le cadre d'emplois des SAPEURS ET CAPORAUX



tions nécessitant une technicité supérieure et ne peuvent occuper les fonctions de chef d'équipe qu'après deux années de services effectifs dans leur grade.

S'agissant des caporaux-chefs, ils participent aux missions des SDIS en qualité de chef d'équipe, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation. Ils ont vocation à participer aux interventions nécessitant un niveau d'expertise supérieur et peuvent subsidiairement effectuer des tâches d'équipier.

Les dispositions relatives au classement à la nomination

Les personnes recrutées dans le cadre d'emplois sans service antérieur sont classées au 1^{er} échelon de leur grade. En revanche, celles qui avaient déjà la qualité de fonctionnaire ou qui justifient de services antérieurs accomplis en qualité d'agent public contractuel, d'agent de droit privé, d'ancien fonctionnaire civil, d'ancien militaire ou de « services européens » sont classés dans les conditions fixées par les articles 4 à 10 du décret du 12 mars 2016 précité. Ces règles ont été présentées dans le numéro des *IAJ* de novembre-décembre 2016.

Le cadencement d'échelon

L'avancement d'échelon dans chaque grade du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux a lieu à une cadence unique sur la base de la seule ancienneté. La durée du temps passé dans chacun des échelons est fixée par l'article 3 du décret commun du 12 mai 2016 (les durées de carrières et les grilles indiciaires afférentes figurent en page 10 du numéro des *IAJ* précité).

L'avancement de grade

L'avancement aux grades de caporal et de caporal-chef obéit aux règles communes fixées respectivement par les articles 12-1 et 12-2 du décret du 12 mai 2016.

Pour l'avancement au grade de caporal, il est exigé en outre la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi d'équipier.

Peuvent être promus au grade de caporal :

- après réussite à un examen professionnel, les sapeurs ayant atteint le 4^e échelon de leur grade et justifiant au moins de trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade situé dans l'échelle C1, ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C,
- au choix après avis de la CAP, les sapeurs ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et justi-

fiant au moins de huit ans de service effectifs dans ce grade ou dans un grade situé dans l'échelle C1, ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Le nombre de promotions au grade de caporal prononcées après examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du total des promotions prononcées au titre des deux voies.

Peuvent être promus au grade de caporal-chef :

- au choix après avis de la CAP, les caporaux justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

À titre transitoire, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, l'avancement au grade de caporal-chef ne peut intervenir selon ces dispositions que si, au sein du SDIS, l'ensemble des agents (relevant initialement du décret n°90-851 du 25 septembre 1990) intégrés le 1^{er} mai 2012 dans le grade de caporal du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux ont été promus au grade de caporal-chef conformément aux conditions fixées par l'article 21 I du statut particulier.

Dès leur nomination, les caporaux-chefs reçoivent, s'ils ne l'ont pas déjà reçue, la formation de chef d'équipe (13).

Le classement des fonctionnaires promus est prononcé dans les conditions de droit commun fixées par les articles 11 et 12 du décret du 12 mai 2016 précité.

Les lieutenants

À titre de rappel, dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR pour les cadres d'emplois de catégorie B du nouvel espace statutaire (NES), les membres du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié de revalorisations indiciaires au 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} janvier 2017 (une nouvelle revalorisation est prévue au 1^{er} janvier 2018) ainsi que d'une restructuration de leur carrière. En outre, l'avancement d'échelon s'effectue désormais à la durée unique (14).

(13) Article 11 du statut particulier.

(14) Se reporter à l'article consacré au protocole PPCR publié dans le numéro des *IAJ* de juin 2016.

Le décret n°2017-163 du 9 février 2017 actualise en conséquence les dispositions du décret du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels relatives aux conditions d'accès aux grades d'avancement afin de prendre en compte le nouveau cadencement d'échelon.

Toutefois, comme pour les sapeurs et caporaux, ces nouvelles conditions d'avancement de grade ne trouveront à s'appliquer que si l'ensemble des lieutenants de 2^e classe du SDIS aura été promu en application du dispositif transitoire d'avancement applicable jusqu'au 31 décembre 2019.

Dorénavant, pour accéder à la 1^{re} classe du grade de lieutenant après réussite à un examen professionnel, les lieutenants de 2^e classe devront avoir atteint le 4^e échelon de leur grade (l'exigence d'un an d'ancienneté dans cet échelon est supprimée) et, comme précédemment, justifier de trois ans de services effectifs dans ce grade au 1^{er} janvier de l'année du tableau d'avancement.

Pour la promotion au choix, après avis de la CAP, les lieutenants de 2^e classe devront justifier, au 1^{er} janvier de l'année du tableau, d'au moins un an dans le 6^e échelon de leur grade (et non plus d'avoir atteint le 7^e échelon) et, comme antérieurement, d'au moins cinq ans de service effectifs dans leur grade.

S'agissant de l'accès au grade de lieutenant hors classe, pour être promu à ce grade les lieutenants de 1^{re} classe lauréats de l'examen professionnel devront justifier, au 1^{er} janvier de l'année du tableau, d'au moins un an dans le 5^e échelon (et non plus d'avoir atteint le 6^e échelon) et d'au moins trois ans de services effectifs dans leur grade. En revanche, les conditions d'accès à ce grade par la voie du choix demeurent inchangées.

Des dispositions particulières sont introduites concernant les lieutenants issus de l'ancien cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels (15) qui ont été intégrés au 8^e échelon du grade de lieutenant lors de la création du cadre d'emplois conformément à l'article 19 du statut particulier.

Il est précisé qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, les lieutenants ayant été ainsi intégrés qui sont promus au grade de lieutenant hors classe sont classés au 9^e échelon de ce grade avec conservation :

(15) Ce cadre d'emplois était régi par le décret n°2001-681 du 30 juillet 2001 portant statut particulier, lequel a été abrogé par le décret n°2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels à l'exception de ses articles 27 et 31.

- des 3/4 de l'ancienneté d'échelon acquise au-delà de quatre ans dans le 13^e échelon de leur grade d'origine,
- dans la limite de la durée exigée pour un avancement au 10^e échelon du grade de lieutenant hors classe.

L'actualisation de l'indemnité de responsabilité

Les arrêtés des 13 et 15 mars 2017, publiés respectivement au *Journal officiel* du 16 et du 19 mars 2017, actualisent l'arrêté du 20 avril 2012 fixant l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

À compter du 1^{er} avril 2017, pour chaque grade de sapeur-pompier professionnel, les indices bruts minimal et maximal pris en compte pour le calcul de l'indemnité s'établissent comme suit. ■

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	Indice minimal	Indice maximal
Sapeur	297	388
Caporal	298	446
Caporal-chef	347	479
Sergent	351	479
Adjudant	358	529
Lieutenant de 2 ^e classe	362	560
Lieutenant de 1 ^{re} classe	379	638
Lieutenant hors classe	404	675
Capitaine	379	750
Commandant	520	881
Lieutenant-colonel	560	966
Colonel	801	HEA
Infirmier de classe normal	322	558
Infirmier de classe supérieure	471	593
Infirmier hors classe	422	638
Cadre de santé de 2 ^e classe	430	740
Cadre de santé de 1 ^{re} classe	430	740
Cadre supérieur de santé	430	740
Médecin et pharmacien de classe normale	563	881
Médecin et pharmacien hors classe	650	966
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	830	HEB

Mise en œuvre de la loi « déontologie » : la prise en charge des frais au titre de la protection fonctionnelle

Le régime de la protection fonctionnelle est fixé par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Sur ce fondement, l'ensemble des agents bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie. Cette protection comprend notamment la prise en charge des frais liés à une éventuelle action en justice.

Dans le cadre de la modernisation des droits et des obligations des fonctionnaires, la loi relative à la déontologie du 20 avril 2016 ⁽¹⁾ a procédé à la réécriture de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Outre le fait qu'elle a rendu applicable la protection fonctionnelle en amont des poursuites pénales ⁽²⁾, cette loi a étendu le champ de la protection à de nouveaux bénéficiaires ⁽³⁾.

Les nouvelles dispositions de l'article 11 prévoyaient l'intervention du pouvoir réglementaire pour préciser « *les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité, au*

titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales » par l'agent public ou les autres bénéficiaires de la protection fonctionnelle. L'instauration d'un cadre réglementaire répondait également à la nécessité de clarifier les modalités de prise en charge des frais liés à l'assistance juridique, qui pouvaient être source de conflits entre l'administration et les agents publics ⁽⁴⁾.

Le décret n°2017-97 du 26 janvier 2017 ⁽⁵⁾ commun aux trois fonctions publiques détermine ainsi les conditions et les modalités de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés dans le cadre des instances civiles ou pénales par les agents publics ou leurs ayants droit bénéficiant de

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

⁽²⁾ Pour plus de précisions, voir le dossier des IAJ du mois de juin 2016 consacré à la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

⁽³⁾ Il s'agit du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS, des enfants, des ascendants directs victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

⁽⁴⁾ Rapport de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

⁽⁵⁾ Décret n°2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit.

la protection fonctionnelle. Il s'applique aux demandes de prise en charge des frais pour des faits survenus à compter du 29 janvier 2017.

On indiquera pour rappel que la mise en œuvre de la protection fonctionnelle ne se limite pas à la prise en charge financière par l'employeur des frais de représentation en justice résultant des instances engagées par le fonctionnaire ou à son encontre. La protection fonctionnelle peut ainsi par exemple dans certains cas, se matérialiser par l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agresseur lorsque celui-ci est agent public (6).

Les bénéficiaires de la prise en charge

Aux termes des articles 1^{er}, 2 et 9 du décret du 26 janvier 2017, sont susceptibles de bénéficier de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales :

- les fonctionnaires visés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 ;
- les agents contractuels ;
- les personnes auxquelles une disposition législative étend la protection prévue par l'article 11 de la même loi.

S'agissant du dernier cas énoncé, on citera, à titre d'exemple, les salariés mis à disposition d'une personne morale de droit public par une entreprise de travail temporaire (7).

- les anciens fonctionnaires ou agents publics ;
- les ayants droit du fonctionnaire ou de l'agent public dans deux cas :
 - le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), les enfants ou les ascendants directs d'un fonctionnaire pour les frais résultant des instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de leur personne (8) du fait des fonctions exercées par celui-ci (9) ;
 - ou le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un PACS (10) pour les frais liés aux instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie (11) du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci.

(6) Conseil d'État, 21 novembre 1980, req. n°21162.

(7) Article L.1251-61 du code du travail.

(8) Il s'agit des actes de tortures et de barbarie, des violences et des menaces.

(9) Article 11 V de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

(10) En l'absence d'action engagée par les personnes précitées, les enfants ou à défaut, les ascendants directs peuvent se voir accorder la protection fonctionnelle et par suite, la prise en charge des frais résultant de l'engagement d'une instance civile ou pénale.

(11) Il s'agit du meurtre, de l'assassinat et de l'empoisonnement.

Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Art. 11.- I.- A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

II.- Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

III.- Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

V.- La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

VI.- La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux IV et V la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées au V. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

VII.- Un décret en Conseil d'État précise les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou les personnes mentionnées au V.

La demande de prise en charge

La demande de prise en charge doit être formulée par écrit par l'agent ou son ayant droit à la collectivité publique qui emploie l'agent à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

L'article 2 du décret du 26 janvier 2017 clarifie les cas dans lesquels une cessation définitive ou provisoire de fonctions est intervenue entre la réalisation des faits ouvrant droit à la protection fonctionnelle et la demande de prise en charge.

Il indique à cet égard que lorsqu'à la date de la demande de prise en charge, l'agent n'exerce plus ses fonctions, à titre provisoire ou définitif, la demande doit être effectuée auprès de la collectivité qui l'employait à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire. On citera par exemple les cas où :

- l'agent a été admis à la retraite ou a démissionné de la fonction publique ;
- l'agent bénéficie d'une mise en disponibilité ou d'un congé parental ;
- l'agent est détaché ou mis à disposition d'un organisme privé.

Par ailleurs, le refus de prise en charge appartient à la catégorie des décisions refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales. À ce titre, cette décision est soumise à l'obligation de motivation, conformément à l'article L.211-2 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). Elle doit ainsi comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision (12).

Les voies et délais de recours contre la décision de refus de prise en charge doivent enfin être mentionnés dans la notification de cette décision pour être opposables à l'agent public ou à son ayant droit (13).

(12) Article 211-5 du CRPA.

(13) Article R. 421-5 du code de justice administrative.

(14) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier sur la protection juridique des agents publics dans le numéro des *IAJ* du mois de juin 2010.

(15) Voir notamment Conseil d'État, 23 décembre 2009, req. n°308160.

(16) Voir notamment, Conseil d'État, 14 février 1975, req. n°87730 et Conseil d'État, 20 avril 2011, req. n°332255.

(17) Conseil d'État, 24 juin 1977, req. 04344.

(18) Conseil d'État, 26 juillet 2011, req. n°33614.

(19) Loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

Les modalités de prise en charge

Aux termes de l'article 3 du décret du 26 janvier 2017, la décision de prise en charge de la collectivité publique indique les faits qui ont donné lieu à l'octroi de la protection fonctionnelle. Cette décision précise en outre les modalités d'organisation de la protection : la durée de la protection qui peut être celle de l'instance doit ainsi être mentionnée. S'agissant de la prise en charge financière des frais de représentation liés à la protection fonctionnelle, le décret du 26 janvier 2017 prévoit deux possibilités :

- la conclusion d'une convention d'honoraires entre l'agent public ou son ayant droit et l'avocat ;
- ou la conclusion d'une convention d'honoraires entre l'avocat, la collectivité publique et le cas échéant, l'agent public ou son ayant droit.

• Première possibilité

Conformément à l'article 4 du décret du 26 janvier 2017, l'agent public ou son ayant droit communique à la collectivité publique le nom de l'avocat qu'il a librement choisi ainsi que la convention d'honoraires conclue avec celui-ci. Ces dispositions renvoient à l'article 10 de la loi du 31 décembre 1971 (20), qui fixe les grands principes en matière de fixation d'honoraires d'avocat.

On indiquera à cet égard que les honoraires « *tiennent compte, selon les usages, de la situation de fortune du client,*

Rappel

Les motifs de refus de la protection fonctionnelle (15)

L'octroi de la protection fonctionnelle peut être refusé, sous le contrôle du juge, dans un nombre d'hypothèses limitées.

C'est ainsi le cas lorsque les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 ne sont pas réunies.

Dans le cas où l'agent fait l'objet de poursuites pénales ou qu'il est poursuivi par un tiers pour faute de service, l'existence d'une faute personnelle détachable du service justifie aussi le refus de la protection fonctionnelle (16).

Dans les autres cas, la protection fonctionnelle revêt en revanche un caractère impératif et ne peut être refusée, lorsque les conditions légales sont remplies, que pour des motifs d'intérêt général (17).

On notera à titre d'exemple, que la circonstance que l'agent ne s'acquittait pas de ses fonctions de manière satisfaisante ne constitue pas un motif d'intérêt général justifiant le refus de la protection fonctionnelle (18).

En revanche, la volonté de ne pas aggraver l'existence d'un climat gravement et durablement conflictuel au sein d'un centre hospitalier, qui résultait plus ou moins en partie du comportement de l'intéressée, par la prise en charge des frais résultant d'une action en diffamation a été jugée constitutive d'un motif d'intérêt général (19).

de la difficulté de l'affaire, des frais exposés par l'avocat, de sa notoriété et des diligences de celui-ci » (20).

En l'absence de convention d'honoraires conclue entre la collectivité et l'avocat choisi, la prise en charge de la collectivité est versée directement à l'agent ou à son ayant droit sur présentation des factures qu'il a acquittées.

Le montant de la prise en charge des honoraires par la collectivité publique est toutefois limité.

☞ Les taux horaires seront en effet plafonnés par arrêté conjoint du ministre de la fonction publique, du ministre de la justice et du ministre du budget.

• Deuxième possibilité

L'article 5 du décret du 26 janvier 2017 prévoit que la collectivité ou l'établissement puisse conclure une convention d'honoraires avec l'avocat désigné ou accepté par l'agent public ou son ayant droit et, le cas échéant, avec celui-ci.

Cette convention bipartite ou tripartite a pour objet de fixer :

- le montant des honoraires, selon un taux horaire ou un forfait (21) ;
- les modalités de prise en charge des autres frais, débours et émoluments (voir encadré ci-contre) ;
- ainsi que le cas des sommes allouées à l'agent au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Dans ce cas, la collectivité publique règle directement à l'avocat les frais prévus par la convention.

Une prise en charge des frais au fur et à mesure de leur engagement peut, par ailleurs, être prévue. Elle est effectuée à titre d'avances et sur la base de justificatifs. Les modalités de ces avances doivent être fixées par la convention.

Le règlement définitif intervient sur présentation d'un compte détaillé qui fait ressortir distinctement les frais et débours, les émoluments tarifés et les honoraires et qui porte mention des sommes précédemment reçues à titre de provision ou à tout autre titre (22).

L'article 10 du décret du 26 janvier 2017 précise en outre que lorsqu'un même avocat est choisi comme conseil par les ayants droit de plusieurs agents publics décédés à

(20) Article 10 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

(21) Dans le cas du forfait, la fixation du montant des honoraires s'effectue indépendamment du temps passé sur le dossier.

(22) Article 12 du décret n°2005-790 du 12 juillet 2005 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat.

LEXIQUE

(Source : *Lexique des termes juridiques 2015-2016, Dalloz*)

Dépens

Les dépens représentent la part des frais engendrés par le procès que le gagnant peut se faire rembourser par le perdant, à moins que le tribunal n'en décide autrement (les émoluments des officiers publics ou ministériels par exemple).

Débours

Dépenses tarifées avancées par un avocat, par un officier ministériel ou public au profit d'une partie et qui doivent lui être remboursées (ainsi frais de déplacement, de papeterie, de correspondance, de publicité). Les débours dans un procès font partie des dépens.

Émoluments

Rétribution des actes effectués par les officiers ministériels (huissiers...) et les avocats dont la caractéristique est d'être tarifée par l'autorité publique.

Instance

Terme technique désignant une suite d'actes de procédure allant de la demande en justice jusqu'au jugement.

l'occasion d'un même évènement ou dans les mêmes circonstances et du fait du ou des mêmes auteurs, la prise en charge de la collectivité est directement versée à cet avocat.

Ces dispositions indiquent enfin, qu'au-delà de cinq dossiers correspondant à la même affaire, l'ouverture d'un dossier supplémentaire ne conduit pas à une prise en charge distincte.

L'étendue de la prise en charge

Lorsqu'une clause de la convention d'honoraires le prévoit ou en l'absence d'une telle convention, la collectivité peut décider d'une prise en charge partielle des frais exposés. Cette prise en charge est subordonnée au caractère manifestement excessif du nombre d'heures facturées ou déjà réglées.

Le juge administratif avait déjà eu l'occasion d'indiquer que les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 n'avaient pas pour effet de contraindre l'administration à prendre à sa charge, dans tous les cas, l'intégralité des frais engagés par un agent bénéficiant de la protection fonctionnelle (23).

(23) Voir notamment Conseil d'État, 2 avril 2003, req. n°249805.

L'article 7 du décret du 26 janvier 2017 donne la liste des éléments permettant d'apprécier ce caractère manifestement excessif. Celui-ci s'apprécie ainsi par rapport :

- aux prestations effectivement accomplies par le conseil pour le compte de son client ;
- aux pièces et justificatifs produits ;
- ou à la nature des difficultés présentées par le dossier.

Le pouvoir réglementaire reprend ici certains des critères d'appréciation dégagés par le juge administratif qui avait été amené à considérer qu'« *une collectivité peut décider, sous le contrôle du juge, de ne rembourser à son agent qu'une partie seulement des frais engagés lorsque le montant des honoraires réglés apparaît manifestement excessif au regard, notamment, des pratiques tarifaires généralement observées dans la profession, des prestations effectivement accomplies par le conseil pour le compte de son client ou encore de l'absence de complexité particulière du dossier* » (24).

Dans le cas d'une prise en charge partielle de la collectivité, l'agent public assure le règlement du solde.

L'agent public peut par ailleurs demander le remboursement des frais de déplacement ou d'hébergement liés à l'instance (25) : celui-ci s'effectue sur la base de justificatifs.

La demande de remboursement peut être présentée pour chaque instance. Par suite, l'agent public peut formuler une demande en première instance, en appel et le cas échéant en cassation mais également dans le cadre d'une instance pénale et d'une instance civile. Toutefois, l'obligation de remboursement incombant à la collectivité ne s'applique pas aux frais de déplacements ou d'hébergement « *dont le nombre ou la fréquence sont manifestement sans rapport avec les nécessités de sa défense* ».

Pour les modalités de règlement des frais de déplacement, l'article 8 du décret du 26 janvier 2017 renvoie aux dispositions applicables pour chaque fonction publique. Dans la fonction publique territoriale, l'article 1^{er} du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (26) prévoit que les modalités de règlement de ces frais de déplacements temporaires sont, sous réserve de ses propres dispositions, celles fixées par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. ■

(24) Cour administrative d'appel de Paris, 19 juin 2012, req. n°10PA05964.

(25) Article 8 du décret n°2017-97 du 26 janvier 2017.

(26) Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n°91-573 du 19 juin 1991

Usage de produits stupéfiants : conditions et limites du contrôle de l'employeur

Conseil d'État, 5 décembre 2016,
req. n° 394178

Dans le cadre du règlement intérieur, l'employeur peut prévoir que des tests aléatoires de détection de stupéfiants soient effectués, sans l'intervention d'un professionnel de santé, sur les salariés occupant certains postes à risques préalablement identifiés, et qu'ils soient sanctionnés, si ces tests s'avèrent positifs.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants, tel que celui qui est prévu par le règlement intérieur qui figure dans les pièces du dossier soumis aux juges du fond, a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante ; qu'il ne revêt pas, par suite, le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de son article L. 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité ; que, n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail ; qu'enfin, aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale ; qu'ainsi, en jugeant que, dès lors qu'il impliquait un recueil de salive, le test de dépistage prévu par les dispositions litigieuses du règlement intérieur ne pouvait pas être pratiqué par un supérieur hiérarchique, la cour administrative d'appel de Marseille a commis une erreur de droit ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, la société SOGEA SUD est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque ;

3. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application des dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative ;

4. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail : *“Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”* ; que son article L. 1321-1 dispose : *“Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : / 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ; / (...) 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur”* ; qu'aux termes de l'article L. 1321-3 de ce code : *“Le règlement intérieur ne peut contenir : (...) 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”* ; qu'enfin, l'article L. 4121-1 du même code dispose que : *“L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs”* ;

5. Considérant, en premier lieu, que, ainsi qu'il a été dit au point 2 ci-dessus, aucune règle ni aucun principe n'imposent l'intervention d'un professionnel de santé pour procéder au recueil de salive et lire le résultat du test de dépistage ; que, par ailleurs, si les résultats de ce test ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour le mettre en œuvre sont tenus au secret professionnel sur son résultat ;

6. Considérant, en deuxième lieu, que s'il ressort des pièces du dossier qu'en l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent des risques d'erreur, le règlement intérieur litigieux reconnaît aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur ; que, par ailleurs, si le contrôle de la consommation de drogues n'est pas aussi précis que le contrôle d'alcoolémie, dès lors qu'il se borne à établir la consommation récente de produits stupéfiants, sans apporter la preuve que le salarié est encore sous l'emprise de la drogue et n'est pas apte à exercer son emploi, le règlement litigieux réserve les contrôles aléatoires de consommation de substances stupéfiantes aux seuls postes dits “hypersensibles drogue et alcool”, pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers ; que, compte tenu de ce risque particulier, de l'obligation qui incombe à l'employeur, en vertu des dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise, de l'obligation, rappelée au point 5 ci-dessus, pour l'employeur et le supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats, et en l'absence d'une autre méthode qui permettrait d'établir directement l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude à effectuer une tâche, les dispositions du règlement intérieur litigieux, qui permettent à l'employeur d'effectuer lui-même le contrôle des salariés affectés à des postes dits “hypersensibles drogue et alcool” et de sanctionner ceux des contrôles qui se révéleraient positifs, ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché ; qu'ainsi, elles ne méconnaissent pas les dispositions citées ci-dessus des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Le Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé (CCNE) soulignait, dans un avis du 19 mai 2011, le développement de la consommation de stupéfiants dans le contexte professionnel. Près de 10 % des salariés consommeraient en effet régulièrement ou occasionnellement de tels produits (1). Pour prévenir ce phénomène et garantir la sécurité des salariés et des tiers, les entreprises appartenant notamment à des secteurs particulièrement exposés (construction, travaux publics...) sont tentées d'intégrer dans leur règlement intérieur des dispositifs permettant de détecter la consommation de ces substances par leurs salariés.

La validation du recours au test de détection immédiate

Dans la décision commentée du 5 décembre 2016 publiée au *Recueil Lebon*, le Conseil d'État valide la possibilité pour l'employeur, dans le cadre du règlement intérieur de l'entreprise et au regard de son obligation d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise issue de l'article L. 4121-1 du code du travail, de soumettre les salariés occupant des postes dits « hypersensibles » à des tests salivaires de détection immédiate de produits stupéfiants et de les sanctionner, si ces tests s'avèrent positifs.

La Haute assemblée s'était prononcée, antérieurement à l'émergence de l'obligation de sécurité et de santé au travail incombant à l'employeur, sur la réalisation aléatoire d'alcootests prévue par le règlement intérieur d'une entreprise. Elle avait considéré que cette possibilité devait être limitée aux salariés « occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines » (2) visant ainsi les postes à risques.

Le juge judiciaire avait également validé les contrôles de l'état d'imprégnation alcoolique de certaines catégories de salariés prévus par le règlement inté-

rieur de l'entreprise (3). S'agissant de la consommation de produits stupéfiants, la Cour de cassation ne s'était toutefois pas prononcée directement sur la possibilité pour l'employeur d'inclure dans le règlement intérieur de l'entreprise la réalisation de tests de détection.

Dans l'espèce ici soumise au Conseil d'État, une entreprise de construction avait inséré dans son projet de règlement intérieur des dispositions, qui permettent notamment à l'employeur de réaliser des tests salivaires aléatoires pour détecter la consommation de produits stupéfiants par des salariés occupant des postes « hypersensibles », préalablement identifiés avec la médecine du travail. Suite à l'examen du projet de règlement intérieur, l'inspection du travail a enjoint à l'entreprise de retirer ce dispositif de contrôle.

L'entreprise a alors saisi le tribunal administratif pour demander l'annulation de la décision de l'inspection du travail exigeant qu'elle procède au retrait des dispositions autorisant les tests salivaires aléatoires.

Le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social a interjeté appel du jugement du tribunal administratif qui a annulé la décision de l'inspection du travail. La Cour administrative d'appel a infirmé la décision des juges de première instance ce qui a conduit l'entreprise à se pourvoir en cassation.

Le Conseil d'État, saisi de ce pourvoi, invalide le raisonnement de la juridiction d'appel et considère qu'elle a commis une erreur de droit, en concluant que le test de dépistage qui implique un recueil de salive ne peut être effectué par le supérieur hiérarchique.

Pour le juge de cassation, un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants ne peut en effet pas être assimilé à un examen de biologie médicale au sens du code de la santé

- (1) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier sur la gestion des pratiques addictives dans le numéro des *IAJ* du mois de juillet 2015.
- (2) Voir notamment Conseil d'État, 1^{er} février 1980, req. n°06361.
- (3) Voir notamment Cour de cassation, 31 mars 2015, n°13-25436.

publique et par suite, ne doit pas être obligatoirement réalisé ou supervisé par un biologiste médical.

Le Conseil d'État précise en outre que l'intervention du médecin du travail n'est pas nécessaire puisqu'il ne s'agit pas d'apprécier l'aptitude médicale du salarié. Pour la Haute assemblée, le test de dépistage peut être effectué par le supérieur hiérarchique dès lors que le recours au recueil de salive n'est pas subordonné à l'intervention d'une profession médicale.

Le juge de cassation procède par ailleurs au règlement de l'affaire au fond. Il rappelle que l'intervention d'un professionnel de santé pour procéder au recueil de salive et lire le résultat du test de dépistage n'est pas requise.

Il écarte également l'application du secret médical aux résultats des tests salivaires : ceux-ci sont toutefois couverts par le secret professionnel qui s'impose donc à l'employeur et au supérieur hiérarchique chargé de procéder au test de détection. Le Conseil d'État relève en outre l'existence de risques d'erreur « *en l'état des techniques disponibles* » mais souligne la garantie offerte au salarié par le règlement intérieur d'obtenir une contre-expertise réalisée à la charge de l'employeur.

Il mentionne en outre le caractère imprécis du contrôle de la consommation de drogues par rapport au contrôle d'alcoolémie mais limite la portée de ce constat. Il indique à cet égard que l'objet même de ces tests est d'établir la consommation récente de stupéfiants et pas de démontrer que le salarié se trouve toujours sous l'emprise de la drogue et n'est pas apte à exercer son emploi. Le juge de cassation rappelle aussi que le règlement intérieur limite la réalisation des tests aléatoires aux seuls postes identifiés comme « *“hypersensibles drogue et alcool”*, pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers ».

Le Conseil d'État procède en l'espèce à un contrôle de proportionnalité : il vérifie ainsi que l'intégration dans le règlement intérieur de dispositions permettant d'une part, à l'employeur de soumettre une catégorie particulière de salariés à des tests salivaires aléatoires et d'autre part, de sanctionner les salariés dont les résultats seraient positifs, ne porte pas « *aux droits des personnes ou aux libertés individuelles une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché* ».

Le juge de cassation énumère les éléments qui le conduisent à conclure au caractère proportionné des limitations apportées par le règlement intérieur aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles. Pour valider les dispositions litigieuses du règlement intérieur, il relève ainsi le risque particulier attaché aux postes dits « hypersensibles », l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise, le respect du secret professionnel s'appliquant aux résultats de ces tests et l'absence de dispositif alternatif qui permettrait d'apprécier l'aptitude du salarié.

Le Conseil d'État procède donc ici à la transposition de sa jurisprudence relative aux tests d'alcoolémie aux tests de dépistage des produits stupéfiants en exerçant un contrôle de proportionnalité. La position du juge de cassation évolue toutefois puisqu'il valide pour la première fois la possibilité pour l'employeur de sanctionner le salarié sur le fondement des résultats de ces tests.

On relèvera par ailleurs que la Cour européenne des droits de l'homme a également eu l'occasion de valider le recours à des tests d'urine aléatoires à l'égard des membres d'équipage d'un ferry pour détecter l'usage d'alcool ou de drogue (4) aux motifs que la mise en œuvre du dispositif résultait de l'obligation de sécurité incombant à l'ensemble des membres d'équipage et que les tests pratiqués limitaient la détection des substances à celles consommées dans les quarante-huit heures précédentes.

(4) Cour européenne des droits de l'homme, 7 novembre 2002, Madsen c/ Danemark, n°58341/00.

Pour le juge européen, tout le personnel d'une centrale nucléaire, incluant le personnel d'entretien, peut également se voir imposer la fourniture d'un échantillon d'urine pour détecter l'ingestion de drogue ou d'alcool puisque cette mesure vise à garantir la sécurité de l'établissement et que ces contrôles ont un caractère discret et confidentiel (5).

On notera enfin que la Cour de cassation a confirmé le licenciement d'un membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne qui avait consommé des drogues dures lors d'une escale entre deux vols ce qui constituait une violation des obligations prévues par le contrat de travail de l'intéressé et avait fait courir un risque aux passagers (6).

La transposition à la fonction publique territoriale

Sous certaines réserves, la décision du Conseil d'État du 5 décembre 2016 peut faire l'objet d'une transposition dans la fonction publique territoriale (FPT). Les employeurs territoriaux peuvent ainsi envisager d'avoir recours aux tests salivaires aléatoires à condition toutefois de respecter les conditions et les garanties validées par le juge en la matière.

Aux termes de l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983, l'administration a l'obligation d'offrir aux fonctionnaires des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique durant le travail. L'article 2-1 du décret 85-603 du décret du 10 juin 1985 prévoit en outre que « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

À ce titre, l'autorité territoriale peut, en s'inspirant des principes dégagés par le juge pour les salariés du secteur privé, adopter un règlement intérieur prévoyant la mise en place d'un système de détection (7).

Conformément aux principes issus de la décision commentée, la réalisation de tests salivaires aléatoires dans le cadre du règlement intérieur devra se limiter aux agents publics occupant des postes « à risques ». Ces postes devront avoir été identifiés en préalable avec le médecin de prévention : il pourra s'agir par exemple des postes impliquant l'utilisation de machines dangereuses, la manipulation de produits dangereux, la conduite d'un véhicule ou le transport de personnes.

Le règlement intérieur devra aussi prévoir la possibilité pour le salarié d'obtenir une contre-expertise prise en charge par l'employeur, ce qui constitue une garantie pour le salarié au regard de la fiabilité contestée des tests salivaires.

Il conviendra enfin que le règlement intérieur signale que les résultats des tests sont couverts par le secret professionnel. On rappellera à cet égard que dans la fonction publique, les agents publics sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal (8). Par conséquent, la révélation d'une information couverte par le secret, tel le résultat d'un test salivaire aléatoire, est passible, outre du prononcé d'une sanction disciplinaire, d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (9).

Enfin dans la décision commentée, le juge administratif opère un revirement par rapport à sa jurisprudence antérieure relative aux éthylo-tests qui écartait la possibilité d'une sanction disciplinaire. Le Conseil d'État avait en effet contrairement à la Cour de cassation, toujours écarté cette possibilité pour l'employeur et considéré que la réalisation d'un tel test ne pouvait « avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse » (10). Il admet désormais que la consommation de produits stupéfiants constatée par un test salivaire positif puisse donner lieu au prononcé d'une sanction disciplinaire et s'aligne ainsi sur la jurisprudence de la Cour de cassation. Selon certains auteurs, cette position paraît également devoir s'appliquer aux éthylo-tests dont la fiabilité technique est moins sujette à caution (11). ■

- (5) Cour européenne des droits de l'homme, 9 mars 2004, Wretlund c/ Suède n°46210/99.
- (6) Cour de cassation, 27 mars 2012, n°10-19915.
- (7) Voir le dossier relatif à la gestion des pratiques addictives dans le numéro des IAJ du mois de juillet 2015.
- (8) Article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article 1^{er}-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.
- (9) Article 226-13 du code pénal.
- (10) Voir notamment, Conseil d'État, 9 octobre 1987, req. n°72220 et Conseil d'État, 12 novembre 1990, req. n°96721..
- (11) « Le dépistage des produits stupéfiants par l'employeur : le triomphe de la tentation sécuritaire ? » de Jean Mouly dans la revue *Droit social* de mars 2017.

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



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

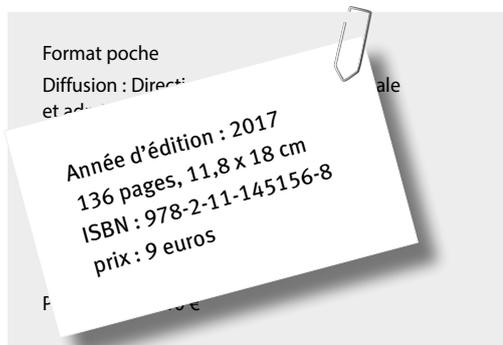
En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial

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

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

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

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





TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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

CIG petite couronne



www.cig929394.fr

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

Références

Textes

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

Agent de police municipale Cadre d'emplois Filière police municipale

Décret n° 2017-397 du 24 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale

(NOR : ARCB1631681D)

JO, n° 73, 26 mars 2017, texte n° 37. - 4 p.

Ce décret met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique pour le cadre d'emplois des agents de police municipale. Le décret n° 2006-1391 est modifié conformément aux articles 2 à 11 du présent décret.

Ce décret introduit la durée unique d'avancement d'échelon et réorganise la carrière des agents de police municipale.

Les agents de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie C qui comprend le grade de gardien-brigadier et le grade de brigadier-chef principal.

Les gardiens-brigadiers prennent l'appellation de « brigadier » après quatre années de services effectifs dans le grade.

Le texte ouvre la possibilité aux agents publics exerçant des fonctions de sécurité et n'ayant pas le diplôme nécessaire pour être candidat au concours externe de se présenter à un concours interne.

Les nouvelles modalités d'avancement sont précisées (articles 7 et 8) ainsi que celles relatives au reclassement (article 12). Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017

Agent de police municipale Filière police municipale Grille indiciaire

Décret n° 2017-398 du 24 mars 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de police municipale

(NOR : ARCB1631683D)

JO, n° 73, 26 mars 2017, texte n° 38. - 2 p.

Les échelonnements indiciaires applicables aux fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale appartenant aux grades de brigadier-chef principal et de chef de police sont fixés pour les années 2017, 2018, 2019 et 2020 en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR).

Agent de police municipale Directeur de police municipale Filière police municipale Grille indiciaire

Décret n° 2017-356 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale

(NOR : ARCB1636208D)

JO, n° 69, 22 mars 2017, texte n° 36. - 5 p.

Ce décret met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale. Le décret n° 2006-1392 est modifié conformément aux articles 2 à 7 du présent décret.

Il précise les conditions de classement à la nomination. Il prévoit un cadencement unique d'avancement d'échelon et une nouvelle organisation des carrières. Le grade de directeur de police municipale comprend désormais dix échelons. Les modalités de reclassement pour les agents ayant le grade de directeur de police municipale sont listées. Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017, à l'exception de celles de l'article 2.

Décret n° 2017-357 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1393 du 17 novembre 2006 portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs de police municipale

(NOR : ARCB1636212D)

JO, n° 69, 22 mars 2017, texte n° 37. - 2 p.

Les échelonnements indiciaires applicables aux fonctionnaires du cadre d'emplois des directeurs de police municipale sont fixés pour les années 2017, 2018 et 2019 en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR).

Allocation chômage Intermittent du spectacle

Décret n° 2017-321 du 10 mars 2017 relatif à la liste de fonctions prévue à l'article 3 du décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 modifié relatif à l'indemnisation du chômage

(NOR : ETS1635878D)

JO, n° 61, 12 mars 2017, texte n° 14. - 16 p.

Ce décret a pour objet de réviser les listes de fonctions 4, 8 et 10 précisées dans la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage dans sa rédaction issue de l'accord professionnel du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle et de son avenant d'interprétation du 23 mai 2016.

Si l'employeur est une entreprise du secteur public tel que défini à l'article 1 de l'accord interbranche du 22 mars 2005, alors l'activité du salarié doit correspondre à l'une des fonctions mentionnées dans la liste correspondant au spectacle vivant subventionné (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin).

Allocation chômage Saisie

Circulaire n° 2017-07 du 16 février 2017 de l'Unédic relative au barème des saisies et cessions des allocations d'assurance chômage

Site interne de l'Unédic, mars 2017. - 20 p.

L'Unédic publie les tableaux fixant les barèmes de saisie et de cessions des allocations d'assurance chômage selon la tranche de rémunération et le nombre d'enfants à charge.

Avantage social Indemnité de repas

Circulaire du 16 mars 2017 du ministère de la fonction publique relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune

(NOR : RDFF1707883C)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, mars 2017. - 2 p.

L'indice brut de référence pour l'attribution de la prestation repas est modifié à compter du 1^{er} avril 2017 et pour les années 2018 et 2019.

Centre de loisirs Centre de vacances Diplôme Filière animation

Arrêté du 28 février 2017 relatif à l'encadrement des accueils de loisirs périscolaires organisés pour une durée de plus de quatre-vingts jours et pour un effectif supérieur à quatre-vingts mineurs

(NOR : VJS1633196A)

JO, n° 63, 15 mars 2017, texte n° 53. - 1 p.

Par dérogation à l'article 1 c de l'arrêté du 13 février 2007, le préfet peut permettre aux personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs (BAFD) d'exercer des fonctions de direction des accueils de loisirs périscolaires organisés pour une durée de plus de quatre-vingts jours et pour un effectif supérieur à quatre-vingts mineurs.

Les dispositions prévues à l'article 1^{er} du présent arrêté ne peuvent être accordées qu'en cas de difficultés manifestes de recrutement, pour une période fixée par le préfet et qui ne peut excéder trois ans. L'arrêté du 12 décembre 2013 est abrogé.

Concours administratif Épreuve orale Discrimination Santé

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-85 du 11 avril 2016 relative aux appréciations discriminatoires d'un jury de concours

Site internet du Défenseur des droits, mars 2017. - 4 p.

Le Défenseur des droits rappelle, qu'en application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur état de santé et considère que les questions posées

à une candidate à un concours interne sur ses absences pour raison de santé et sur le fonctionnement de son service durant son absence constituent une atteinte au principe d'égalité des candidats à l'accès aux emplois publics et que la décision du jury de lui attribuer une note défavorable revêt un caractère discriminatoire.

Congé maternité

Congé maladie

Discrimination

Notation

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-117 du 24 mai 2016 relative à une pratique de notation visant à geler la note chiffrée des agents absents

Site internet du Défenseur des droits, mars 2017.- 8 p.

Le Défenseur des droits rappelle le cadre juridique applicable à la notation, et notamment des décisions de jurisprudence par lesquelles le Conseil d'État a jugé que, si l'agent doit justifier d'une présence effective suffisante au cours de l'année pour permettre à son supérieur hiérarchique d'apprécier sa valeur professionnelle, cette durée doit être appréciée en fonction des circonstances de l'espèce et qu'une fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant un peu plus de trois mois après un congé de maladie et de maternité pouvait et devait être notée (Conseil d'État, 2 juillet 2002, n° 9973).

Il considère, donc, que la règle qui conditionne la notation d'un fonctionnaire à une période minimale de présence et, en l'espèce, conduit à la reconduction automatique de la notation d'une fonctionnaire après un congé de maternité est constitutive d'une pratique discriminatoire et implique la réparation intégrale du préjudice subi.

Corruption

Loi sapin

Décret n° 2017-329 du 14 mars 2017 relatif à l'Agence française anticorruption

(NOR : JUSD1638396D)

JO, n° 63, 15 mars 2017, texte n° 31. - 4 p.

Ce décret précise les conditions d'application de certaines des missions de l'agence française anticorruption.

La loi n° 2016-1691 dite « Sapin II » a créé cette agence qui est un service à compétence nationale chargé de la détection et de la prévention des atteintes à la probité et qui remplace le service central de prévention de la corruption.

Ainsi, au titre de sa mission de participation à la coordination administrative, l'agence prépare un plan national pluriannuel de lutte contre la corruption, le trafic d'influence, la concussion, la prise illégale d'intérêt, le détournement de fonds publics et le favoritisme. Au titre de sa mission d'appui aux administrations de l'État et aux collectivités territoriales, elle assure également des actions de formation, de sensibilisation et d'assistance sur

la prévention et la détection de ces risques. Le décret fixe également l'organisation générale de l'agence et précise ses conditions de fonctionnement avec la mise en place d'un conseil stratégique. Il expose également les conditions de fonctionnement de la commission des sanctions ainsi que les conditions de désignation et de récusation de ses membres. Il confère en outre à une partie des agents de l'agence une habilitation à effectuer des contrôles sur pièces et sur place.

Il prévoit enfin les conditions dans lesquelles sont recrutés les experts et les personnes ou autorités qualifiées auxquelles l'agence a recours ainsi que les règles déontologiques qui leur sont applicables dans le cadre des missions de contrôle des opérateurs économiques et des autorités publiques et dans le cadre de l'exécution de la peine de mise en conformité.

Arrêté du 14 mars 2017 relatif à l'organisation de l'Agence française anticorruption

(NOR : JUSD1707051A)

JO, n° 63, 15 mars 2017, texte n° 31. - 2 p.

Cet arrêté précise dans le détail l'organisation et le fonctionnement de l'Agence française anticorruption créée par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi « Sapin II ».

Enseignant

Heures supplémentaires

Rémunération

Note de service n° 2017-030 du 8 février 2017 relative aux taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains enseignants pour le compte des collectivités territoriales

(NOR : MENF1704589N)

BO de l'Éducation nationale, n° 9, 2 mars 2017.- 1 p.

Les taux plafonds des heures supplémentaires effectuées pour le compte et à la demande des collectivités territoriales sont revalorisés à compter du 1^{er} février 2017.

Fonction publique territoriale

Egalité des sexes

Gestion des ressources humaines

Circulaire interministérielle n° DGCS/SDFE/B1/DGCL/2017/68 du 28 février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants

(NOR : AFSA1706575C)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, mars 2017.- 9 p.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 pris pour l'application de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 précise le contenu du rapport que les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de

plus de 20 000 habitants doivent présenter préalablement à l'adoption du budget.

Un guide élaboré par la DGCL propose une méthodologie de travail, des indicateurs de diagnostic et de suivi et présente des exemples d'actions. Ce rapport devra être transmis annuellement au préfet. Il devra être réalisé à partir du 1^{er} janvier 2017 par les nouvelles régions et les nouveaux EPCI.

Fonction publique Cessation anticipée d'activité Amiante

Décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante

(NOR : RDFF1700113D)

JO, n° 76, 30 mars 2017, texte n° 53. - 4 p.

Ce décret fixe les conditions d'application de l'article 146 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 qui a généralisé le bénéfice de la cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique y afférente aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique qui sont reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante. Le chapitre premier fixe les dispositions communes. Il fixe ainsi à cinquante ans l'âge à partir duquel les agents publics malades de l'amiante peuvent demander le bénéfice de ce dispositif.

Ce texte précise également les modalités de demande et d'attribution du bénéfice de la cessation anticipée d'activité, les règles de calcul et de versement de l'allocation spécifique ainsi que les possibilités de cumul de celle-ci avec d'autres revenus. Les agents bénéficiaires de l'allocation spécifique ne sont pas pris en compte dans les effectifs. Ils ne sont ni électeurs, ni éligibles aux instances consultatives du personnel. Enfin, le texte détermine les conditions d'âge, dans lesquelles les agents publics bénéficiaires du dispositif sont admis à la retraite de manière dérogatoire à l'âge de droit commun d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Le chapitre 2 du décret fait état des dispositions spécifiques relatives aux fonctionnaires. La période pendant laquelle le fonctionnaire bénéficie du régime de la cessation anticipée d'activité est prise en compte pour la constitution et la liquidation de ses droits à pension. Cette période est considérée comme valant accomplissement de services effectifs mais n'ouvre pas droit à l'avancement de grade. Dans l'article 11 est précisé le régime de protection sociale applicable. À la suite du décès du fonctionnaire admis au régime de la cessation anticipée d'activité, ses ayants droit bénéficient du capital décès prévu par le régime spécial des fonctionnaires.

Le chapitre 3 présente les dispositions spécifiques relatives aux agents contractuels notamment concernant le régime de protection sociale applicable.

Le chapitre 4 contient les dispositions transitoires et finales. Les dispositions du présent décret sont applicables aux agents qui ont été reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante et qui bénéficient du régime de la cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique y afférente sur le fondement des décrets mentionnés à l'article 18. Les demandes de cessation anticipée d'activité et d'allocation spécifique y afférente formulées en application de ces décrets avant la date d'entrée en vigueur du présent décret et qui n'ont pas donné lieu à une décision avant cette même date sont examinées dans les conditions prévues par le présent décret. L'article 2 du décret du 7 avril 2006 et l'article 1-1 du décret du 27 mai 2013 sont abrogés.

Fonction publique Gestion des ressources humaines

Arrêté du 16 mars 2017 relatif à l'organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique

(NOR : RDFF1701418A)

JO, n° 66, 18 mars 2017, texte n° 32. - 7 p.

Cet arrêté précise l'organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Cette publication fait suite au décret du 22 décembre 2016 portant réforme de la direction des ressources humaines de l'État. La direction générale de l'administration et de la fonction publique coordonne la politique de ressources humaines au titre de l'ensemble de la fonction publique et exerce les missions de direction des ressources humaines de l'État. Les missions des différents services constituant la DGAFP sont précisées. Le service du pilotage des politiques de ressources humaines comprend trois sous-directions, la sous-direction de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, la sous-direction des compétences et des parcours professionnels et le département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Fonction publique Procréation médicalement assistée Autorisation d'absence

Circulaire du 24 mars 2017 du ministère de la fonction publique relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)

(NOR : RDFF1708829C)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, mars 2017.- 3 p.

Lorsque l'agent publique reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA), elle peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires en application de l'article L. 1225-16 du code du travail. L'agent public conjoint de la femme ou lié à elle par un pacte civil

de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'une autorisation d'absence. Ces autorisations d'absence rémunérées sont incluses dans le temps de travail effectif.

Fonction publique Travailleur handicapé Logiciel

Décision n° 2017-001 du 9 février 2017 relative aux obligations des employeurs à l'égard des agents déficients visuels

Site internet du Défenseur des droits, mars 2017.- 16 p.

Le Défenseur des droits rappelle aux employeurs publics leurs obligations en matière d'accessibilité de leurs agents aux logiciels métiers et aux outils numériques. Il fait le point sur le cadre juridique applicable et les grands principes définis par le référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) dont la date limite de mise en conformité a été fixée à 2012 pour les collectivités territoriales.

Par ailleurs, le défenseur des droits examine si la mise en conformité des logiciels métiers impose une charge disproportionnée aux employeurs publics, en l'espèce des ministères et rappelle le rôle de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication (DINSIC) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Il recommande aux ministères, notamment, de répertorier l'ensemble des logiciels utilisés et de vérifier leur conformité aux exigences du RGAA, de faire réaliser un audit de faisabilité par un expert indépendant et au Premier ministre de veiller aux moyens dont dispose la DINSIC.

Formation Permis de conduire Financement

Décret n° 2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire

(NOR : ETS1704147D)

JO, n° 53, 3 mars 2017, texte n° 33.- 2 p.

Ce décret précise les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation de la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B ainsi que les modalités de financement de ce dispositif.

Ce décret est pris en application de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui prévoit la possibilité de financer la préparation à la catégorie B du permis de conduire par le compte personnel de formation, qui est l'une

des composantes du compte personnel d'activité (CPA). Le compte ne pourra être mobilisé que si l'obtention du permis s'inscrit dans la réalisation d'un projet professionnel ou sécurise le parcours professionnel du titulaire du compte.

Ingénieur territorial PPCR Grille indiciaire

Décret n° 2017-310 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

(NOR : ARCB1636134D)

JO, n° 60, 11 mars 2017, texte n° 23. - 8 p.

Ce décret met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique pour les ingénieurs territoriaux.

Le décret prévoit une durée unique d'échelon et modifie les conditions d'accès au grade d'ingénieur hors classe, à accès fonctionnel, en élargissant la liste des emplois permettant d'y accéder. Le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 15 du présent décret. Le chapitre Ier du décret, à l'exception des articles 2, 3 et 10, et le chapitre III entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Les articles 2, 3 et 10 entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret. Le chapitre II entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2017-311 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs territoriaux

(NOR : ARCB1636157D)

JO, n° 60, 11 mars 2017, texte n° 24. - 3 p.

Ce décret a pour objet de revaloriser les grilles indiciaires des ingénieurs territoriaux suivant un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020, 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. Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Laïcité Principe de neutralité Fonction publique

Circulaire du 15 mars 2017 du ministère de la fonction publique relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

(NOR : RDFF1708728C)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, mars 2017.- 9 p.

Cette circulaire rappelle le cadre juridique du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité qui incombe à tous les agents publics et fait le point sur les mesures visant à

renforcer la culture de la laïcité dans la fonction publique. Celles-ci consistent en un renforcement de la formation initiale et de la formation continue, la mise à disposition de supports d'information, la mise en place de référents laïcité dont les fonctions pourront être exercées par les référents déontologiques dans les collectivités territoriales et l'instauration d'une journée d'échanges le 9 décembre.

Nomenclature des emplois territoriaux Déclaration des données sociales

Note d'information du 21 décembre 2016 relative à la nomenclature des emplois territoriaux

(NOR : ARCB1635563N)

Site internet de la DGCL

Cette note présente la version actualisée de la nomenclature des emplois territoriaux (NET) qui doit être utilisée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la déclaration annuelle des données sociales 2016 destinée, notamment, aux organismes sociaux et fiscaux.

Prime spéciale d'installation PPCR

Décret n° 2017-420 du 27 mars 2017 modifiant le décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels débutants

(NOR : RDFF1634946D)

JO, n° 75, 29 mars 2017, texte n° 64. - 2 p.

La prime spéciale d'installation peut être allouée aux fonctionnaires nommés dans un grade dont l'indice afférent au premier échelon est inférieur à l'indice brut 422 et dont l'indice afférent au dernier échelon est au plus égal à l'indice brut 821. Pour tenir compte des revalorisations d'indices intervenues suite au protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), l'indice de référence est modifié au 1^{er} janvier 2017, 1^{er} janvier 2018 et 1^{er} janvier 2019.

Sapeur-pompier professionnel Caporal Indemnité de responsabilité

Arrêté du 13 mars 2017 modifiant l'arrêté du 20 avril 2012 fixant l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs- pompiers professionnels

(NOR : INTE1627492A)

JO, n° 64, 16 mars 2017, texte n° 26. - 1 p.

L'article 1^{er} de l'arrêté du 20 avril 2012 est modifié. Il fixe l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

Sapeur-pompier Catégorie A Indemnité de responsabilité

Arrêté du 15 mars 2017 modifiant l'arrêté du 20 avril 2012 fixant l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1616587A)

JO, n° 66, 19 mars 2017, texte n° 20. - 2 p.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 20 avril 2012 fixant l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels. Dans le tableau de l'article 1^{er} de l'arrêté du 20 avril 2012 qui fixe l'indice brut minimal et l'indice brut maximal, la ligne « Cadre supérieur de sapeurs-pompiers professionnels » est remplacée par « Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels ».

Après cette ligne, sont ajoutées les lignes suivantes : médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale, médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels hors classe et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe exceptionnelle. ■

Références

Documents parlementaires

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

Agent de police municipale Agrément Assermentation

Question écrite n° 23474 du 2 mars 2017 relative à l'agrément et à l'assermentation des agents de police municipale

JO Sénat, 2 mars 2017.- p. 909

Le ministère de l'intérieur précise que compte tenu de la spécificité des missions de police administrative et de police judiciaire des policiers municipaux, le législateur a entendu les soumettre à un dispositif particulier de double agrément, par le représentant de l'État dans le département et par le procureur de la République. Pendant la formation initiale d'application (FIA), la préfecture instruit un dossier d'agrément dont l'objet est de vérifier les garanties d'honorabilité présentées par l'agent, dans un délai raisonnable couvrant la durée de la FIA. En 2011, le législateur a donné un caractère pérenne aux agréments obtenus par l'agent, de même qu'à son assermentation, de sorte, qu'à chaque mutation, les agréments ne soient pas, de nouveau, instruits (article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure). Il n'est pas envisagé de remettre en cause cette procédure car la réalisation d'une enquête administrative approfondie, préalable à l'agrément et à l'assermentation, constitue une garantie essentielle de la moralité d'agents à qui seront confiées des missions en lien avec la sécurité de nos concitoyens, le cas échéant avec l'autorisation de porter une arme.

Agent spécialisé des écoles maternelles Cadre d'emplois

Question écrite n° 23238 du 9 février 2017 relative à la nomination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

JO Sénat, 9 février 2017.- p. 533

En réponse à la question de savoir quelle serait la responsabilité de la commune si un accident arrivait à un enfant sur le temps scolaire dans une classe non pourvue d'ATSEM, le ministère de la fonction publique rappelle que si l'article R. 412-127 alinéa 1 du code des communes

précise que « toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes infantiles », il n'est cependant pas prévu un temps de présence obligatoire auprès des enseignants des écoles maternelles, leur présence étant décidée par le directeur ou la directrice. Pendant son service dans les locaux scolaires, l'ATSEM est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice (article R. 412-127 alinéa 4 du code des communes). L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de nommer une ATSEM par classe, la nomination relevant de l'entière compétence de cette dernière. Le ministère précise également que concernant la responsabilité, l'institution scolaire assume la responsabilité des élèves qui lui sont confiés (circulaire n° 97-178 du 18 septembre 1997 relative à la surveillance et la sécurité des élèves dans les écoles maternelles et élémentaires publiques modifiée).

Ainsi, pendant le temps scolaire, les enfants sont placés sous la responsabilité de l'éducation nationale. La réponse ministérielle apporte également des précisions concernant le statut, les missions, le temps de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

CNRACL Cotisation patronale Cotisation salariale Détachement

Question écrite n° 23411 du 9 février 2017 relative aux modalités de versement des cotisations retraite d'un fonctionnaire détaché auprès d'un État étranger

JO Sénat, 9 février 2017, p.534

Le fonctionnaire territorial détaché auprès d'une administration ou d'un organisme implanté à l'étranger peut être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement. Il peut, cependant, dans un délai de quatre mois à compter de la notification du détachement, demander à cotiser à la CNRACL pendant cette période. Il est alors redevable de la retenue salariale tandis que son employeur d'origine n'est pas redevable de la cotisation au titre de la retraite.

Données personnelles Fonctionnaire territorial Élu

Question écrite n° 24275 du 2 mars 2017 relative à la communication de la rémunération mensuelle des agents employés par une commune

JO Sénat, 2 mars 2017.- p. 920

La réponse ministérielle rappelle que le Conseil d'État dans un arrêt du 4 novembre 1987 (n° 73180) a posé comme principe que les adjoints et conseillers municipaux tiennent, de leur qualité de membres de l'assemblée municipale appelée à délibérer sur les affaires de la commune, le droit d'être informés de tout ce qui touche à ces affaires. Ce principe s'étend aux affaires non soumises à délibération. À ce titre, si un conseiller municipal ne dispose pas de prérogatives particulières en la matière, il n'a pas moins de droits qu'un administré en matière de communication de documents administratifs. Il a donc accès aux éléments concernant la rémunération d'agents publics dans les mêmes conditions. De plus, la commission d'accès aux documents administratifs considère que les bulletins de salaire et éléments relatifs à la rémunération des agents publics sont communicables à toute personne qui en fait la demande, sous réserve toutefois de l'occultation préalable, en application du II et du III de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, des éléments y figurant qui seraient liés, soit à la situation familiale et personnelle de l'agent en cause soit à l'appréciation ou au jugement de valeur porté sur sa manière de servir.

Fonction publique territoriale Régime indemnitaire Coopération intercommunale

Question écrite n° 22867 du 9 février 2017 relative aux modalités de mise en place d'un nouveau régime indemnitaire pour les collectivités issues de fusion

JO Sénat, 9 février 2017.- p. 532

Les articles L. 5211-4-1 et L. 5211-41-3 du code général des collectivités territoriales prévoient des garanties indemnitaires pour les agents transférés. Ces derniers conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Pour ce qui concerne les agents nouvellement recrutés, l'EPCI peut prévoir un régime indemnitaire différent, dans la limite du plafond global du régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes. Il ne peut pas ajouter à ce régime indemnitaire des avantages collectivement acquis, tels qu'une prime de fin d'année ou un treizième mois. Toutefois, en vertu de la libre administration des collectivités territoriales, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités.

Ainsi, dans la limite du plafond global prévu pour l'État, il est possible d'intégrer une somme équivalente à un treizième mois dans la mesure où il ne s'agirait pas d'une somme distincte des autres composantes du régime indemnitaire. Le juge administratif n'accorde pas un caractère définitif au maintien des avantages acquis et considère qu'après l'entrée en vigueur d'un nouveau régime indemnitaire l'employeur peut mettre fin aux avantages collectivement acquis qui avaient été mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 (Conseil d'État, 21 mars 2008, req n° 287771). La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ne remet pas en cause ces dispositions.

GIPA Emploi fonctionnel

Question écrite n° 22562 du 16 mars 2017 relative à la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour les emplois fonctionnels

JO Sénat, 16 mars 2017.- p. 1086

La question posée au Secrétariat d'État, auprès du ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales est de savoir si, afin de remédier à l'iniquité de traitement entre agents publics il est envisagé d'élargir le bénéfice de la GIPA aux emplois fonctionnels ? La réponse ministérielle précise que les fonctionnaires qui occupent un emploi fonctionnel, dès lors qu'ils sont rémunérés sur la base d'un indice de grade depuis plus de quatre années et qu'ils détiennent l'indice sommital de ce grade depuis cette même période, peuvent bénéficier de la GIPA.

Procédure disciplinaire Sanction disciplinaire

Question écrite n° 99797 du 7 février 2017 relative à l'application des sanctions disciplinaires en cas de changement d'employeur

JO Assemblée nationale, 7 février 2017.- p. 1117

M. Pierre Ribeaud interroge M^{me} la ministre de la fonction publique sur les conflits de compétence pouvant intervenir en matière de pouvoir disciplinaire entre les différents centres de gestion des fonctionnaires territoriaux et les difficultés qu'ils entraînent dans le suivi du dossier des agents et dans l'application d'éventuelles sanctions. La réponse ministérielle précise que c'est le changement d'employeur qui ne permet pas d'assurer la continuité automatique des poursuites disciplinaires précédemment engagées, et non pas la procédure de placement en surnombre elle-même qui conduit à cette situation. Le pouvoir disciplinaire ne pouvant appartenir, à l'instant T, qu'à une seule autorité. Un fonctionnaire placé en surnombre auprès d'une collectivité, peut être pris en charge par un centre de gestion, conformément à la procédure prévue

au I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, avant que le conseil de discipline convoqué par son précédent employeur n'ait rendu son avis. L'intéressé relève alors de l'autorité du nouveau centre de gestion « qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination » selon les dispositions du deuxième alinéa du I de l'article 97 de la loi précitée. Par conséquent, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient, à compter de la date de prise en charge de l'agent, au centre de gestion ou au nouvel employeur, si

l'intéressé est employé par une nouvelle collectivité. Une sanction infligée par une autorité territoriale ne produit pas d'effet au-delà du ressort de cette autorité et la nouvelle autorité territoriale n'est pas en situation de compétence liée pour exécuter une sanction prise par une autre autorité (CAA Nancy, n° 95NC01233). Cette situation n'étant pas satisfaisante, il appartiendra au gouvernement de l'évoquer avec les employeurs territoriaux et les représentants des personnels. ■

Références

Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Droit de grève

Quelles sont les limitations qui peuvent être apportées au droit de grève des agents publics employés dans les équipements sportifs municipaux ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°11, Novembre 2016. - pp. 770-776

Sont publiées les conclusions du rapporteur public M. Jimmy Robbe ainsi que le jugement du tribunal administratif de Paris du 6 octobre 2016, Syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux et autres, req. n° 1505878/2-3.

Dans ses conclusions, le rapporteur public, examinant les différents moyens soulevés, écarte ceux relatifs à la légalité de l'acte pris, en l'espèce une note de service réglementant le droit de grève des agents municipaux employés dans les équipements sportifs et fait le point sur les conditions qui permettent à l'autorité administrative compétente de limiter ce droit.

Il considère, suivi par le juge, que le fait d'obliger les agents à se déclarer grévistes 48 heures avant le début de la grève excède ce qui est nécessaire pour prévenir un usage abusif de la grève et n'est justifié ni par les nécessités d'ordre public, ni par les besoins essentiels du pays. ■

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.

Transfert d'activité

Transfert de personnels

Licenciement

Rupture du contrat de travail

Refus d'un transfert privé-public : rupture de plein droit du contrat de travail

Semaine juridique-social, n°8, du 28 février au 6 mars 2017. - pp. 27-31

Cette chronique publie l'arrêt du 8 décembre 2016, n° 15-17.176 et n° 15-17.177, par lequel la Cour de cassation

a jugé que, lors de la reprise par une personne publique d'une entité économique employant des salariés de droit privé, le refus par ces salariés du contrat proposé entraîne leur licenciement et que les propositions de reclassement doivent être faites loyalement et leur permettre de bénéficier d'un délai raisonnable de réflexion.

Une note revient sur l'évolution de la jurisprudence et sur son alignement sur la position de la Cour de justice de l'Union européenne ainsi que sur les précisions apportées par la décision de la Cour de cassation quant à la rupture du contrat de travail et à son formalisme. ■

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.

Accident de service Maladie professionnelle Reclassement Temps partiel thérapeutique

Un allègement relatif des procédures médicales

Lettre de l'employeur territorial, n°1525, du 21 février au 27 février 2017.- pp. 6-7

Le second titre de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 assouplit les conditions d'octroi du temps partiel thérapeutique à l'issue d'un congé de maladie, instaure un congé de reclassement, un congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle et une présomption d'imputabilité au service des maladies figurant dans un tableau prévu à l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale. La subrogation de l'employeur quant aux droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident causé par un tiers est maintenue.

Addiction Alcoolisme Drogue Travail

Pratiques addictives au travail

Liaisons sociales, 30 mars 2017.- 8 p.

Ce dossier fait le point sur les démarches de prévention, de contrôle et de sanctions qui peuvent être menées au sein de l'entreprise afin de réduire, voire de supprimer la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail.

Agent contractuel Fonction publique Rémunération

La rémunération des agents publics contractuels

Actualité juridique - droit administratif, n°7, du 27 février au 5 mars 2017 - pp. 396-404

Suite à la publication des décrets n° 2014-364, n° 2014-1318, n° 2015-1912 et n° 2015-1434 qui visent à renforcer les droits

des agents contractuels, selon l'auteur, il devient possible de se demander dans quelle proportion le code du travail peut trouver à s'appliquer ou non aux personnes publiques, mais surtout ce qui reste de contractuel dans la relation qui lie l'agent à l'administration, puisque celle-ci est prédéterminée par des dispositions légales et réglementaires. Selon ce dernier, la place du contrat devient assez limitée, les contractuels étant dans une relation quasi réglementaire. L'auteur propose de développer deux questions dans cet article : dans ce contexte, quelle place resterait alors à la négociation en matière de rémunération et pouvons nous considérer que la liberté contractuelle est encore véritablement la règle en la matière ?

Agent contractuel Troisième concours Discrimination PACTE

Égalité, citoyenneté et diversité dans la fonction publique

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n°12, du 27 mars au 2 avril 2017.- pp. 37-40

L'auteur de cet article présente les dispositions de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui visent à lutter contre les discriminations au sein de la fonction publique. Le premier chapitre concerne les mesures qui ont pour objectif de diversifier les profils des candidats au recrutement dans la fonction publique : publication d'un rapport tous les deux ans sur la lutte contre la discrimination et la prise en compte de la diversité de la société française, développement de l'information des étudiants et modification des conditions du troisième concours. Le deuxième chapitre traite des dispositifs visant à diversifier les voies de recrutement, renforcement du dispositif du PACTE et mise en place d'un nouveau procédé de recrutement comme fonctionnaire. Cette dernière mesure est inscrite dans l'article 167 de la loi et est l'une des plus importantes du dispositif puisqu'elle permet le recrutement de personnes sans emploi comme agents contractuels de droit public sur des emplois de catégorie A ou B dans la perspective d'un recrutement ultérieur en tant que fonc-

tionnaire après réussite à un concours. L'auteur s'interroge tout au long de l'article sur l'efficacité réelle de ces mesures destinées à diversifier les profils des candidats et les voies de recrutement.

Voir aussi les IAJ n°3 de mars 2017, p. 20-25

Agent de police municipale CNIL Fichier informatisé

La caméra-mobile des forces de sécurité intérieure : un régime juridique précisé

Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales n° 9, du 6 au 12 mars 2017. - pp. 39-43.

Cette étude revient sur le contexte de l'adoption des articles 112 à 114 de la loi du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé et de ses trois décrets d'application (n° 2016-1860, 2016-1861 et 2016-1862). L'auteur présente dans un second temps les garanties quant aux buts et les garanties procédurales fixées par le législateur. Ces textes viennent mettre un terme à la recherche du cadre juridique d'une partie de la vidéo-protection mobile.

Agent public Compte personnel d'activité Compte d'engagement citoyen

Un compte d'engagement citoyen suivi par la Caisse des dépôts

Lettre de l'employeur territorial, n° 1524, du 14 au 20 février 2017. - pp. 6-7

Le compte personnel d'activité comprend un compte d'engagement citoyen qui recense au 1^{er} janvier 2017 l'ensemble des activités bénévoles ou volontaires exercées par l'agent. Ces activités sont déclarées à la Caisse des dépôts à la fin de l'année civile par les organismes bénéficiaires ou par l'agent pour les activités associatives. Le titulaire des droits doit pouvoir consulter les informations qui le concernent via un service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations. Les dispositions relatives à ce service en ligne doivent entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Allocation chômage

Assurance chômage : la négociation peine à avancer

Liaisons sociales, 16 mars 2017 - p. 3

Lors de la séance de négociation du 14 mars dernier, l'Unédic a présenté de nouveaux chiffrages permettant, notamment, d'évaluer les propositions. Aucune avancée n'a été faite sur les contrats courts et le patronat propose, pour la filière seniors, une durée d'indemnisation à 27 mois à partir de 55 ans avec une augmentation progressive en fonc-

tion de l'âge. Les modalités de calcul du salaire journalier de référence restent en débat de même que le doublement du plafond des cotisations qui recueille l'assentiment des organisations de salariés.

Allocation chômage Chômage Plafond de cotisation

Négociation chômage : en l'absence d'avancée sur les contrats courts, la dernière séance sera déterminante

Liaisons sociales, 27 mars 2017.- p. 2

Lors de la séance du 23 mars dernier, le Medef s'est dit prêt à revoir les modifications concernant le calcul du salaire journalier de référence, à revenir sur l'augmentation de l'âge légal d'entrée dans la filière seniors et sur le plafonnement de l'allocation pour ces personnes. Il a rejeté le doublement du plafond des cotisations demandé par les organisations syndicales et n'a formulé aucune proposition concernant les contrats courts.

Allocation chômage Protocole d'accord

Assurance chômage : les partenaires sociaux parviennent à un accord

Liaisons sociales, 30 mars 2017.- pp. 1-2

Le protocole d'accord sur l'assurance chômage, adopté à l'issue de la séance de négociation du 28 mars dernier, prévoit une hausse de la cotisation patronale de 0,05 %, la suppression de la surtaxation des contrats à durée déterminée égaux ou inférieurs à trois mois, la fixation de la condition minimale d'affiliation à 88 jours travaillés, la modification du calcul du salaire journalier de référence et du différé spécifique d'indemnisation et la révision des modalités de la filière seniors.

Les partenaires sociaux demandent, notamment, l'affiliation obligatoire des employeurs publics pour tous leurs salariés de droit privé. Le protocole, qui crée un comité de pilotage, devrait s'appliquer aux salariés en fin de contrat à partir du 1^{er} septembre 2017.

Assiette de cotisation Cotisation de sécurité sociale

Cotisations sur base forfaitaire

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 58, 24 mars 2017.- 6 p.

Suite à l'évolution du SMIC et du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2017, cet article fait le point sur le versement de cotisations qui sont calculées, par application des taux de droit commun, non pas sur le salaire réel, mais sur des bases fixées forfaitairement.

Les nouveaux montants des bases forfaitaires applicables à compter de cette date pour les salariés des hôtels, cafés et restaurants (HCR), les personnels d'encadrement des centres de vacances, les formateurs occasionnels, ainsi que pour diverses autres catégories, comme les artistes du spectacle et acteurs de complément sont précisés.

Assistant familial Agrément

L'agrément des accueillants familiaux

ASH, n°1145, 24 février 2017.- pp. 45-53

Ce dossier fait le point sur la création et le développement de l'emploi d'assistant familial, sur le cadre juridique et les critères de l'agrément délivré par le conseil départemental, sur la procédure et le contenu de la décision d'agrément, sur sa durée, son renouvellement, sa possible modification et les conditions de son retrait.

Cet article fait l'objet de modifications et de précisions dans le numéro 3001 de la revue en date du 10 mars 2017.

Catégorie A Diplôme Filière sociale

Les travailleurs sociaux passeront en catégorie A à compter du 1^{er} février 2018

Localtis, 22 mars 2017.- 2 p.

Le rapport sur l'avancement du plan pluriannuel d'action sur le travail social, remis le 21 mars dernier, indique que 21 mesures parmi celles qui étaient prévues ont été engagées mais que d'autres telles celles relatives aux formations aux métiers et filières du travail social semblent dans l'impasse faute de consensus.

La secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion a annoncé la fin des négociations statutaires et le passage de tous les travailleurs sociaux en catégorie A à compter du 1^{er} février 2018 et l'inscription au niveau 2 du registre national des certifications professionnelles des diplômés actuellement de niveau 3 à l'issue de leur réingénierie.

Charges sociales Contrôle URSSAF

La lettre d'observations envoyée à l'issue du contrôle Urssaf

Liaisons sociales, 27 mars 2017.- 4 p.

A l'issue des opérations de contrôle, l'Urssaf adresse à l'organisme contrôlé une lettre d'observations qui l'informe des résultats de l'opération et comporte des enjeux pour l'avenir. Ce dossier fait le point sur les délais et modalités de communication de ce document, les mentions qu'il

doit comporter, les modalités et la portée de la réponse du cotisant ainsi que sur les suites qui peuvent y être données en fonction de la réponse de l'employeur.

Code du travail Discrimination

Nouveau domaine du principe de non-discrimination, entre forces créatrices et subversives

Droit social, n° 1, janvier 2017.- pp. 44-46

L'auteur présente les modifications apportées par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle à la liste des motifs de discrimination prévue à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Cet article devient l'épicentre des motifs de discriminations, l'article L.1132-1 du code du travail procédant par renvoi. L'origine, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les activités syndicales et la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ont été ajoutées à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496. Selon l'auteur s'il faut se réjouir de certaines substitutions, d'autres suppressions et omissions sont sujets à questionnement.

Collectivités territoriales Données personnelles Responsabilité pénale Correspondant informatique et libertés

Les collectivités locales à l'épreuve de la protection des données personnelles de leurs agents

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 1, janvier 2017.- pp. 17-22

Le droit à la protection des données personnelles s'avère trop souvent laissé pour compte au sein des collectivités, malgré les efforts des correspondants informatique et libertés (CIL). Cet article fait le point sur les obligations générales liées au traitement des données personnelles de leurs agents qui incombent aux collectivités territoriales.

Données personnelles numériques et collectivités territoriales : quelles procédures ? Quelles sanctions encourues ?

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 1, janvier 2017.- pp. 23-26

Les élus et les fonctionnaires sont rarement conscients des risques encourus en cas de non respect de la législation relative à la protection des données personnelles. Pourtant c'est un double tissu de responsabilités administratives et pénales qui encadrent leurs actions dans ce domaine. L'auteur de l'article détaille les sanctions administratives encourues puis les sanctions liées à la collecte et au traitement avant de terminer par celles liées à la conservation et à l'utilisation des données personnelles.

Cumul d'emplois Déontologie Fonction publique

Le nouveau régime des cumuls d'emplois et d'exercice d'activités privées

Lettre de l'employeur territorial n°1528, du 14 au 20 mars 2017.- pp. 6-8

Le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 se substitue à deux décrets précédents et concerne tous les agents publics. Des exceptions à l'interdiction de cumul d'emplois sont prévues et, sous certaines conditions, peuvent faire l'objet d'une autorisation de l'employeur. Le régime de liberté est maintenu pour la production d'œuvres de l'esprit. Les modalités de fonctionnement et la composition de la commission de déontologie font l'objet d'une refonte.

Voir aussi les IAJ n°3 de mars 2017, p. 13-19

Droit syndical Représentant syndical Statistique

De l'adhérent au responsable syndical : quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ?

Dares analyses, n°15, mars 2017.- 8 p.

En 2013, 11 % des salariés âgés de 18 à 65 ans déclarent adhérer à une organisation syndicale. La part des personnes syndiquées s'élève à 23 % dans la fonction publique et à 16 % dans le secteur marchand et associatif. Les hommes sont plus souvent syndiqués que les femmes, les cadres et les professions intermédiaires étant le plus fortement représentés. Les salariés syndiqués sont également plus diplômés et travaillent davantage dans des grands établissements. Les adhérents du secteur privé s'impliquent plus fortement dans les activités syndicales que ceux du secteur public.

Par ailleurs, les salariés syndiqués participent plus que les autres salariés aux élections professionnelles et aux mouvements de grève plus fréquents dans la fonction publique que dans le secteur marchand et associatif. Depuis les années 2000, la participation aux activités syndicales est en baisse et l'adhésion se fait de plus en plus tardivement.

Emploi Fonction publique Statistique

L'emploi dans la fonction publique en 2015

INSEE première, n° 1640, 23 mars 2017.- 4 p.

L'emploi ralentit dans les trois versants de la fonction publique et se stabilise hors contrats aidés. Au 31 décembre 2015, 5,6 millions de salariés travaillent dans la fonction publique en France. Les effectifs sont quasiment stables par rapport à 2014 (+ 0,1 %). Concernant les collectivités

territoriales, si l'on exclut les contrats aidés, le nombre des agents a diminué, en 2015, de 0,3 %. En intégrant les contrats aidés, les effectifs de la FPT progressent de 0,1 % (contre 1,5 % un an plus tôt).

Au total, ce sont donc 1,98 millions d'agents qui travaillaient dans la territoriale en 2015. Dans la FPT, 74,2 % des agents sont des fonctionnaires, et près de 61 % sont des femmes. Les catégories A représentent 9,2 % des effectifs (contre 53,3 % dans la fonction publique d'état), alors que les catégories C, eux, constituent 76,4 % des agents. Les 50 ans et plus sont aujourd'hui 38 % contre 29 % dans les autres fonctions publiques.

Fonction publique territoriale Formation professionnelle CSFPT

La formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale : bilan et perspectives : séance plénière du 1^{er} mars 2017

Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale. – Paris : CSFPT, 2017. - 116 p.

Ce rapport dresse, dans une première partie, un bilan de la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale. Il ressort d'un questionnaire établi à l'automne 2015 et adressé à un panel de 101 collectivités territoriales et établissements publics, que seuls les éléments obligatoires de la loi de 2007 ont été mis en œuvre, que de fortes disparités existent dans l'accès à la formation selon les collectivités qui dénoncent des mécanismes trop complexes et que le droit individuel à la formation et le livret individuel de formation sont sous-utilisés. Le CSFPT propose de contraindre les collectivités à élaborer des plans de formation et d'assurer le contrôle du respect de cette obligation. Il préconise, par ailleurs, d'organiser un débat au sein de l'assemblée délibérante à ce propos, de réaliser une étude sur les formations d'intégration et de professionnalisation, de prévoir une négociation obligatoire tous les 3 ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnels et de mettre à disposition de chacun des agents un « guide de la formation professionnelle ».

Fonction publique territoriale Mutuelle

Les effets du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 sur l'accès à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique territoriale : séance plénière du 29 mars 2017

CSFPT, Leroy Daniel. – 2017. – 82 p.

Il ressort de deux études qualitatives conduites auprès de collectivités territoriales et de centres de gestion que certains freins clairement identifiés sont à l'origine de l'absence de mise en place par certaines collectivités ou

centres de gestion de la participation à la protection sociale complémentaire et que les choix de mise en œuvre sont assez variables. Néanmoins, les effets du décret de 2011 sont plutôt positifs. Le CSFPT préconise de promouvoir la protection sociale complémentaire par une information active et de simplifier et d'améliorer le dispositif réglementaire.

Fonction publique territoriale

Rémunération

Statistique

Les salaires dans la fonction publique en 2015 : premiers résultats

Informations rapides, n° 81, 23 mars 2017.- 2 p.

Le salaire net moyen progresse de 0,8 % dans la fonction publique territoriale. En 2015, il était de 1 890 euros pour un équivalent temps plein. L'Insee calcule également la rémunération moyenne des agents en place (RMPP) qui représente environ trois quarts des effectifs. Pour ces agents qui n'ont pas changé de postes pendant au moins deux ans, le salaire net moyen a progressé non pas de 0,8 % mais de 1,7 %.

Fonction publique territoriale

Risques psychosociaux

Prévention

La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale

Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG). – Paris : ANDCDG, 2017. - 180 p.

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, un protocole a été signé le 22 octobre 2013, entre le gouvernement et les partenaires sociaux, qui instaure l'obligation pour les collectivités de réaliser un diagnostic des risques psychosociaux (RPS), au même titre que tous les risques professionnels. Dans la fonction publique territoriale les modalités de déploiement de ce plan ont été précisées dans la circulaire du ministre de la décentralisation et de la fonction publique, du 25 juillet 2014. Les centres de gestion sont positionnés en situation d'appui et d'impulsion auprès de leurs collectivités pour la mise en œuvre des diagnostics et des plans de prévention des RPS. C'est dans ce cadre, que ce guide a été publié afin de faire profiter de leur expertise en la matière l'ensemble des acteurs de la fonction publique territoriale. Ce document pratique réalisé par les représentants des équipes de prévention des centres de gestion a pour objectif d'apporter des appuis méthodologiques ainsi que des outils et des supports de mise en œuvre.

Fonction publique

Concours

Discrimination

Statistique

Loi égalité et citoyenneté : les projets de textes « concours » soumis au Conseil commun

La Gazette.fr, 15 mars 2017.- 8 p.

Cet article détaille un projet de décret pris en application de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté qui précise les modalités de collecte et de conservation des données des candidats aux trois versants de la fonction publique, par le service statistiques du ministère de la Fonction publique. Ce projet de texte s'inscrit dans le cadre du plan national de lutte contre les discriminations dans l'accès à la fonction publique. Les données d'identification du candidat recueillies devraient être les noms de famille, d'usage et prénoms, le sexe, la date et le lieu de naissance, la nationalité de naissance, le cas échéant, l'autre nationalité et enfin l'adresse du domicile. Le gouvernement souhaiterait par ailleurs disposer de onze données socio-démographiques, parmi lesquelles le niveau et la nature du diplôme, les situations familiales et professionnelles, le nombre d'enfants à charge ou encore l'appartenance de chacun des deux parents ou tuteurs à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique. Ces renseignements pourraient être conservés entre cinq et quinze ans.

Fonction publique

Diffamation

Protection fonctionnelle

La protection contre la diffamation en droit de la fonction publique

Revue française de droit administratif, n° 6, nov. -déc. 2016. – pp. 1219-1225

Les agents publics sont exposés dans le cadre de leurs fonctions à l'examen de leur conduite, ce qui peut entraîner des critiques. La diffamation est un comportement récurrent portant atteinte à la légitimité de l'action conduite par l'agent qui peut déclencher une action pénale à l'encontre de l'auteur des faits. Dans ce cadre, l'administration qui l'emploie a l'obligation de le protéger. L'auteur de l'article rappelle que celle-ci doit être très sensible aux cas de diffamation dont s'estiment victimes ses agents. Il présente dans un premier temps la protection spécifique dont bénéficient les agents de la fonction publique puis les critères d'ajustement de la protection en matière de diffamation.

Fonction publique Régime indemnitaire

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

Actualité juridique - droit administratif, n°7, du 27 février au 5 mars - pp. 390-395

Dans une première partie, l'auteur de l'article examine dans quelle mesure le RIFSEEP tend à devenir le régime indemnitaire de référence ayant vocation à simplifier le paysage indemnitaire et à prendre en compte des fonctions dans la rémunération des agents. Elle analyse dans un second temps l'architecture interne du RIFSEEP en vue d'en souligner les potentialités mais aussi les limites.

Fonction publique Rémunération

La rémunération des agents publics / Aubin Emmanuel

Actualité juridique - droit administratif, n°7, du 27 février au 5 mars 2017 - pp. 382-389

Dans cet article, l'auteur revient sur quelques idées reçues concernant la rémunération des agents publics. Il aborde la question de l'égalité des rémunérations des fonctionnaires. Il rappelle que la rémunération des fonctionnaires est souvent appréhendée à travers les prismes que constituent l'égalité supposée entre tous les fonctionnaires et l'égalitarisme assumé des organisations syndicales. Pourtant, la prise en considération d'autres variables met en évidence l'existence d'inégalités dans la rémunération entre les trois versants de la fonction publique, entre les agents titulaires et les agents contractuels, entre les hommes et les femmes et entre les fonctionnaires eux-mêmes à l'aune d'un régime indemnitaire à géométrie variable.

Fonction publique Retraite Réforme Pension de retraite

Les régimes de retraite des fonctionnaires : état des lieux et perspectives

Actualité juridique - droit administratif, n°7, du 27 février au 5 mars - pp. 405-410

L'auteur de l'article dans un premier temps détaille l'alignement de certaines règles de fonctionnement des régimes de retraite des fonctionnaires sur celles du régime général. Il s'interroge ensuite sur les conséquences de l'essor de la convergence entre les régimes de retraite. Il rappelle que la Cour des comptes propose plusieurs pistes de réformes visant la convergence et qui aboutissent en général, selon lui, à un recul des droits des fonctionnaires. Il réalise cette analyse en s'appuyant sur les données du rapport

annuel publié par le COR et du rapport thématique de la Cour des comptes consacré aux régimes de retraite des fonctionnaires.

Fonctionnaire territorial Service public local Sondage d'opinion

Services publics locaux : une cote d'amour élevée chez les Français

Localtis, 15 mars 2017.- 2 p

Un sondage de l'Ifop réalisée auprès de 4 000 personnes de 18 ans et plus pour le compte de la Mutuelle nationale territoriale (MNT), de la Smacl assurances et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) indique que huit Français sur dix se disent attachés aux services de proximité assurés par les collectivités territoriales et les trouvent utiles. Ils ont une bonne image des agents territoriaux, principalement de ceux exerçant dans les communes qu'ils trouvent utiles, compétents et efficaces. 84 % d'entre eux souhaitent le maintien des services de proximité. Cependant, seules 51 % des personnes interrogées considèrent que les services publics sont bien gérés.

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

Les propositions du CNH pour un nouveau modèle

Les Echos, supplément partenaire, 27 mars 2017.- p. 10

Au sein du supplément réalisé par le salon Handicap, cet article fait état des propositions du Conseil national handicap (CNH) pour dynamiser l'emploi. Constatant que les ressources des fonds Agefiph et FIPHFP diminuent et ont vocation à disparaître, il propose de supprimer le seuil d'assujettissement des établissements, et d'instaurer une contribution fixe universelle calculée en pourcentage de la masse salariale et une contribution variable modulée en fonction du comportement de l'employeur en matière d'emploi et d'un taux qui pourra être réactualisé périodiquement. La contribution fixe sera déclarée dans la déclaration sociale nominative.

Journée de solidarité Durée du travail

Comment gérer la journée de solidarité en 2017 ?

Liaisons sociales : Le dossier pratique, 13 mars 2017.- 4 p.

Ce dossier présente les modalités de gestion de la journée de solidarité en 2017. La journée de solidarité s'applique à tous les salariés et fonctionnaires sous la forme d'une journée supplémentaire de travail, non rémunérée. Ce dossier

fait le point sur les modalités de choix de cette journée, sa durée et ses effets sur le temps de travail et le salaire. En cas d'absence injustifiée lors de cette journée, l'employeur peut pratiquer une retenue sur le salaire (Conseil d'État du 9 novembre 2007).

Police municipale Ile-de-France Statistique

Livre blanc : la sécurité en Ile-de-France / Association des maires d'Ile-de-France

Site internet de l'AMIF, 2016. – 28 p.

Le livre blanc de l'Association des maires d'Ile-de-France sur la sécurité, présenté le 28 février 2017, fournit des statistiques sur les effectifs et l'armement des policiers municipaux en Ile-de-France. Il précise également la répartition des dispositifs de vidéo-protection. L'association des maires d'Ile-de-France propose, notamment, la création d'un fonds spécifique pour l'armement et la protection des policiers municipaux et de supprimer l'accord préfectoral préalable à l'armement. Face à l'évolution des missions des agents, l'association demande une revalorisation de la fonction, une refonte du recrutement, le développement de formations spécifiques et harmonisées, le renforcement de la coopération avec la police nationale et de la mutualisation des moyens.

PPCR Avancement de grade Catégorie C

Fonction publique - Protocole PPCR : le gouvernement compte garantir aux agents une carrière sur au moins deux grades

Localtis. Info, 7 mars 2017. – 2 p.

Deux projets de décrets, examinés par le Conseil commun de la fonction publique, le 6 mars dernier, visent à permettre à tous les agents un déroulement de carrière sur au moins deux grades. Le premier projet de texte permet aux supérieurs hiérarchiques d'émettre un avis, dans le cadre de l'entretien d'évaluation, sur l'avancement de grade des agents parvenus depuis 3 ans au dernier échelon de leur grade. Le deuxième projet de texte vise à faciliter l'accès des agents de catégorie C des collectivités territoriales au grade supérieur.

Retraite Risques psychosociaux Santé mentale

« L'exposition aux RPS dégrade la santé mentale et physique à l'âge de la retraite »

Entreprise et carrières, n°1328, du 14 au 20 mars 2017. – pp. 32-33

Dans un entretien, le professeur de sciences économiques Thomas Barnay précise les contours de la première étude menée en France sur les conséquences pour la santé des retraités des conditions de travail psychiques et sociales vécues pendant leur vie active. Cette étude s'appuie sur les résultats de l'enquête Santé et itinéraire professionnel menée en 2006. Il est constaté des effets importants des contraintes physiques et des risques psycho-sociaux sur la santé physique ou mentale à l'âge de la retraite.

Quelques pistes pour y remédier sont évoquées par l'auteur.

Risques psychosociaux CHSCT Harcèlement moral Protection fonctionnelle

La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, n° 8, du 27 février au 5 mars 2017. – pp. 29-35

La reconnaissance des risques psychosociaux s'est faite progressivement dans le monde du travail et est récente pour l'administration. La protection des agents mise en place au cours des dix dernières années relève de différents acteurs qui sont le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les chefs de service et les assistants et conseillers de prévention. Des dispositifs tels les plans de prévention et les droits de retrait et d'alerte visent également la protection de l'agent.

La protection fonctionnelle au champ d'application clairement défini s'est élargie grâce à la jurisprudence aux situations de harcèlement mais se heurte, pour l'auteur de l'article, à la nécessité de l'accord de la hiérarchie et pourrait être modifiée grâce à l'institution d'un médiateur.

Travailleur handicapé Aménagement de poste Harcèlement moral

Handicap : le poste doit réellement être aménagé

Lettre de l'employeur territorial, n° 1524, du 14 au 20 février 2017. – p. 3

Par une décision n° 2006-111 du 2 mai 2016, le Défenseur des droits considère que le non-respect par l'employeur des recommandations du médecin de prévention concernant l'aménagement du poste de travail d'un salarié handicapé

constitue en l'espèce un harcèlement moral. Il recommande l'affectation de l'intéressé à un poste compatible avec son handicap ou, à défaut, l'indemnisation de son préjudice.

Versement transport

Nouveaux taux de versement transport pour Paris et l'Ile-de-France

Site internet de l'Urssaf, 16 mars 2017.- 2 p.

À compter du 1^{er} avril 2017, les taux maximaux du versement transport sont fixés à 2,95 % pour Paris et les Hauts-de-Seine et à 2,12 % pour les communes du Val-de-Marne et de la Seine-Saint-Denis.

Un tableau récapitule les taux applicables par circonscription pour l'ensemble de la région. ■

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2016

n°1 janvier 2016

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

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

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

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

n°2 février 2016

+ Recueil des références documentaires 2015/2

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

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT

n°3 mars 2016

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (2) :

Les conditions d'emploi et de gestion

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

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

n°4 avril 2016

La réforme du statut des ingénieurs territoriaux

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

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

n°5 mai 2016

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux

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

La fin de détachement

n°6 juin 2016

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

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

n°7 juillet 2016

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

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

n°8 août 2016

Les congés de longue maladie ou de longue durée

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

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

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 1^{er} janvier 2017

Dossier spécial : Focus sur le PPCR

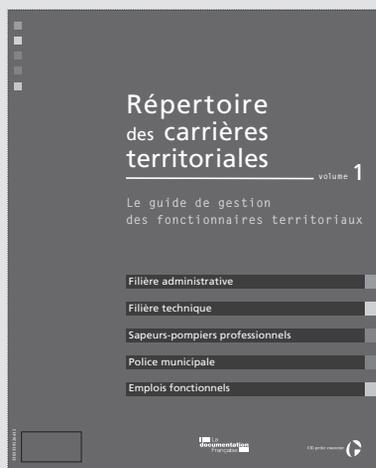
Sapeurs-pompiers professionnels : la revalorisation du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens

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*)

Les ouvrages du 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 €



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 €

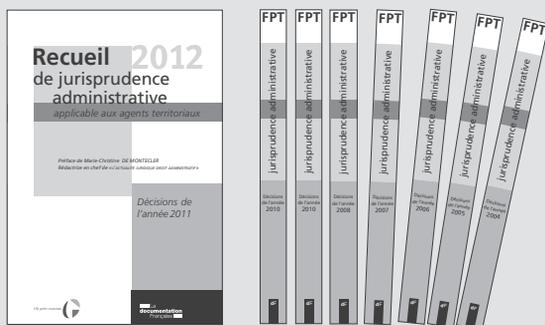


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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

En vente :

La documentation Française

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

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

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

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

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

Prix : 19,90 €