

**iaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

STATUT AU QUOTIDIEN

## **Le référent déontologue dans la FPT : conseiller sans contrôler**

par Didier JEAN-PIERRE

## **Amélioration de la mobilité dans la fonction publique : l'ordonnance du 13 avril 2017**

## **La cessation anticipée d'activité « amiante »**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

## **Refus de notification en mains propres d'une décision : conséquences sur le délai de recours**



● n° 6 - juin 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

Véronique Leyral

*Mise en pages* 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<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

## ■ Statut commenté

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 2 Le référent déontologue dans la fonction publique territoriale : conseiller sans contrôler  
*par Didier JEAN-PIERRE*
- 8 Amélioration de la mobilité dans la fonction publique : l'ordonnance du 13 avril 2017
- 12 La mise en œuvre de la cessation anticipée d'activité « amiante »

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 16 Refus de notification en mains propres d'une décision : conséquences sur le délai de recours

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 20 Textes
- 27 Documents parlementaires
- 29 Jurisprudence
- 31 Chronique de jurisprudence
- 33 Presse et livres

## Le référent déontologue dans la fonction publique territoriale : conseiller sans contrôler

par **Didier JEAN-PIERRE**

*Professeur de droit public à l'université d'Aix-Marseille*

*Avocat au barreau de Lyon*

Bien que séduisante a priori et pétrie de bonnes intentions l'idée d'un référent déontologue est-elle vraiment une bonne idée ? Les modalités instaurant celui-ci sont-elles satisfaisantes ? On serait tenté de répondre par l'affirmative à la première question et par la négative à la seconde.

**U**n bref retour quant aux intentions et à l'histoire s'impose pour prendre un peu de recul avant d'examiner les textes désormais applicables.

Il faut garder à l'esprit que l'instauration d'un référent déontologue dans la fonction publique participe de la part des pouvoirs publics d'une louable préoccupation : celle d'éviter aux agents les affres de la répression pénale et notamment de les avertir d'une possible situation de conflits d'intérêts, plus exactement de prise illégale d'intérêts si l'on se tient aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal

et bien évidemment de leur éviter en parallèle la conduite d'une procédure disciplinaire pouvant conduire à une révocation.

Il est vrai que la prévention a été pendant très longtemps négligée au bénéfice de la seule répression. Les années 1990 constituent probablement le tournant le plus marquant sur le sujet. Le Gouvernement de Michel Rocard avait créé en 1991 une commission de déontologie compétente uniquement pour la fonction publique de l'État qui rendait des avis consultatifs. Son efficacité fut des plus relative. L'article 87 de la loi Sapin du 29 janvier 1993 dite de prévention de la corruption créa une nouvelle commission innommée que la doctrine finit par qualifier de commission de déontologie mais qui ne s'occupait que de la déontologie du pantouflage. La même époque vit la création d'autres institutions comme

le Service central de prévention de la corruption ou le Haut conseil de la déontologie de la police nationale. Sous l'impulsion d'Édouard Balladur, alors premier ministre, la loi du 25 juin 1994 de moralisation de la fonction publique vint créer une commission pour chacune des trois fonctions publiques. La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique améliora le système jusqu'à ce que la loi « déontologie » du 20 avril 2016 vienne donner à la commission de déontologie sa forme actuelle. Mais toutes ces modifications n'ont jamais oublié l'axe central lié à la prévention et n'ont pas fait de la commission de déontologie un outil de répression.

Néanmoins, comme souvent en France où les réformes se pratiquent à « petits pas », deux idées avancées dans les années 1990 n'ont finalement pas reçu de forme concrète. Il en est allé ainsi de l'idée d'un code de déontologie de la fonction publique et de la création d'un Haut comité de déontologie. Cette seconde proposition est la plus intéressante car elle témoigne d'une préoccupation « institutionnelle » des pouvoirs publics en matière de déontologie.

Ainsi, à l'occasion du rapport déposé auprès du Premier ministre en 1992, la commission Bouchery avait proposé à celui-ci de créer au niveau national une structure inédite dénommée Haut comité de la déontologie. Son rôle aurait été avant tout d'assurer un minimum de cohérence à l'ensemble des propositions faites dans le domaine de la déontologie de la fonction publique, pour « éviter que ne surgissent des approches trop contrastées de la morale publique » (1). Ce Haut comité n'aurait eu qu'un rôle consultatif et n'aurait eu aucun pouvoir de sanction, la commission ne souhaitant pas voir apparaître une nouvelle autorité administrative indépendante dans le domaine de la fonction publique. Mais en dehors d'une telle structure nationale, la commission Bouchery proposait que dans les services centraux et déconcentrés de l'État, les fonctionnaires, qui en éprouveraient le besoin, puissent consulter quelques « déontologues » spécialisés, organisés ou non en comités. La même démarche était proposée pour les services des collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants. Cette idée a ensuite été reprise par la commission Rozès chargée, elle aussi, de faire des propositions pour améliorer la prévention et la lutte contre la corruption (2). Un peu plus tard, Monsieur le Conseiller d'État, Olivier Schrameck invitait les pouvoirs publics à créer un Conseil de la déontologie, compétent pour la fonction publique territoriale, formé de représentants des élus et des fonctionnaires et de personnalités qualifiées (3).

(1) R. Bouchery, Prévention de la corruption et transparence de la vie économique, Doc. fr., 1993.

(2) Regards sur l'actualité, Les propositions de la commission Rozès, 1995, n° 207, p. 21.

(3) O. Schrameck, La fonction publique territoriale, Dalloz, 1995, p. 103.

Depuis lors, l'idée de « déontologues » dans la fonction publique n'a plus été démentie. On la retrouve par exemple en 2008 au sein du Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique où il est recommandé de « confier à un agent expérimenté, dans chaque ministère et service important, un rôle de conseil en matière de valeurs » (4). La question est approfondie par l'une des propositions du rapport Sauvé (5). Il n'est d'ailleurs pas inutile de rappeler les préconisations du rapport mentionnant déjà le rôle que pourraient jouer les déontologues :

*« Ces déontologues constitueraient ainsi, pour les acteurs publics comme pour les organisations dont ils relèvent, des “ tiers référents de proximité ”, qui auraient connaissance des déclarations d'intérêts souscrites dans leur domaine de compétence et seraient saisis, soit par les agents publics eux-mêmes (au sens large), soit par leur autorité hiérarchique, en cas d'interrogation sur une question de déontologie ou sur une situation particulière pouvant constituer un risque de conflit d'intérêts.*

(...)

*« Les déontologues propres à chaque institution ou organisme seraient l'échelon “ de droit commun ” d'aide à la décision, de conseil et de prévention en matière de déontologie et de conflits d'intérêts. Unipersonnel, souple, réactif, doté d'une bonne connaissance de l'organisme auquel il serait rattaché, le déontologue doit en effet jouer le rôle de tiers de référence, voire de “ confident déontologique ” pour la personne concernée comme pour son autorité hiérarchique. Le principal pouvoir du déontologue serait donc un pouvoir d'aide au discernement, de conseil et de recommandation, ainsi que de contrôle de cohérence des informations déclarées par les personnes soumises à obligation de déclaration dans son ressort. Ce premier niveau de conseil déontologique doit être extrêmement souple et réactif : la clé du dispositif est la possibilité pour l'acteur public concerné ou son autorité de disposer d'un conseil effectif, dans des délais très brefs, au terme d'un échange singulier et confidentiel avec le déontologue. Comme cela est prévu dans de nombreux pays, ce déontologue devrait néanmoins consigner par écrit, dans un registre prévu à cet effet, l'ensemble des échanges qu'il a pu avoir et des réponses apportées, afin, le cas échéant, de pouvoir attester qu'un acteur public mis en cause avait effectivement engagé une démarche de prévention des conflits d'intérêts auprès de lui ».*

Deux ans plus tard, le rapport Pêcheur diligenté par un Gouvernement d'une sensibilité politique différente reprendra encore cette antienne en proposant de « généraliser les

(4) J.-L. Silicani, Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique, Doc. fr., 2008, p. 4.

(5) Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique, Pour une nouvelle déontologie de la vie publique, Doc. Fr. 2011, pp. 92-93.

chartes de déontologie et les référents déontologiques et (...) à garantir le droit de tout agent à s'adresser à un référent déontologique » (6).

Il faudra cependant attendre le nouvel article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issu de l'article 11 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, pour enfin lire :

« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues ».

Un an plus tard et à quelques jours de la fin du mandat de François Hollande le cadre réglementaire a finalement été précisé par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique qui intéresse les trois fonctions publiques civiles.

Ce texte, composé de neuf articles seulement, constitue un consensus *a minima* sur les obligations du déontologue et laisse une large marge de manœuvre aux employeurs publics. La désignation du référent déontologue en est l'une des illustrations ainsi que la fonction même de référent déontologue.

## Les choix offerts dans la désignation du référent déontologue

Tel qu'il est appréhendé par le décret du 10 avril 2017, le référent déontologue est avant tout une fonction. Cette fonction peut être, selon l'article 2 du décret du 10 avril 2017, assurée de trois façons différentes :

« Les missions de référent déontologue peuvent, selon les cas, être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration, de l'autorité, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné ;

2° Un collège dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique. Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre du collège, la désignation intervient pour la durée des fonctions restant à courir de ce membre. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement ;

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre autorité mentionnée au 1° que celle dans laquelle le référent est désigné ».

Le décret permet donc d'envisager trois scénarii :

1°) La désignation d'un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire de la collectivité ou d'un agent contractuel en CDI ; mais il ne pourrait s'agir d'un agent contractuel retraité (7).

2°) La désignation d'un collège de déontologie dont la composition et les attributions seront fixées par l'autorité exécutive territoriale. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à la collectivité territoriale. Ce collège doit se doter d'un règlement intérieur.

3°) La désignation d'un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire ou agent contractuel en CDI en activité ne relevant pas de la collectivité territoriale dans laquelle il est désigné.

Suite aux observations des organisations syndicales, le décret n'exige plus, contrairement au projet qui avait été soumis au Conseil commun de la fonction publique, que l'agent désigné soit de la catégorie A. L'on sera quand même sceptique sur la faculté ainsi laissée de nommer un agent de catégorie B ou C sur des fonctions aussi délicates.

Dans le cadre des centres de gestion et de leur assistance aux collectivités affiliées obligatoirement ou non, les centres de gestion pourraient recourir aux scénarii 2 et 3. De plus, conformément aux articles 14 et 14-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la fonction de référent déontologue pourrait être mutualisée à l'échelle régionale voire interrégionale par les centres de gestion. En apparence, la solution la plus simple consisterait en la désignation d'une personne relevant de chaque centre de gestion. Toutefois, cette solution présente plusieurs inconvénients tels que la solitude de la fonction et la question de la légitimité des avis rendus par un seul agent.

La deuxième solution qui a clairement notre préférence est celle de la mise en place d'un collège de déontologie. C'est la formule qu'a retenue le Conseil d'État depuis quelques années pour la déontologie de ses magistrats. Les questions relatives à la composition du collège ne sont pas tranchées par le décret et tout est à bâtir mais un collège composé de trois personnes peut suffire.

Les avantages sont précisément de remédier aux inconvénients soulignés dans l'hypothèse précédente. Bien évidemment l'expérience professionnelle des personnes désignées

(7) Art. 3 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 :

« A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues mentionnés à l'article 2 sont choisis parmi les magistrats et fonctionnaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. »

(6) B. Pêcheur, Rapport sur la fonction publique, Doc. fr. 2013.

est essentielle puisque c'est elle qui confèrera l'autorité morale aux conseils émis par le collègue.

Enfin, c'est le seul cas où l'intervention de personnes étrangères à la fonction publique est possible puisque dans un collège il est possible de désigner des personnalités qualifiées qui ne relèvent pas de la fonction publique.

La désignation et non « la nomination » du référent déontologue appartient dans la fonction publique territoriale à l'autorité exécutive après accord de l'agent choisi. Mais pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés obligatoirement ou volontairement à un centre de gestion, la compétence de désignation appartient au président du centre de gestion. Le maire d'une commune affiliée ne pourrait pas en conséquence nommer « son » référent déontologue.

Dans le cas de collectivités et établissements affiliés, la durée des fonctions est fixée par le président du centre de gestion. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue qui a été désigné. Au terme de cette durée, le référent déontologue peut être renouvelé.

La décision de désignation du référent déontologue ainsi que les informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec lui sont portées, par le chef de service et par tout moyen, à la connaissance des agents placés sous son autorité. L'information des agents fait état des noms, prénoms et coordonnées professionnelles de la personne exerçant les fonctions de référent déontologue. Cette désignation fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration.

S'il est évident que le référent déontologue doit disposer d'un minimum de moyens (bureau, ordinateur) l'autorité territoriale demeure néanmoins libre du choix de l'étendue des moyens mis à disposition. Le texte est pour le moins extrêmement concis sur ce sujet. On observera également que rien n'est prévu en matière de rémunération pour valoriser cette fonction.

## Les obligations du référent déontologue

C'est un truisme évidemment que de dire que le référent déontologue n'aura d'autre choix que d'adopter un comportement exemplaire. Tout manquement à la déontologie de sa fonction l'exposerait à une perte probablement définitive de toute crédibilité. S'il est agent public, le référent déontologue sera soumis aux exigences déontologiques de la fonction publique et, dans tous les cas, il devra faire preuve de discrétion et se tenir au respect du secret professionnel ainsi qu'il devra remplir une déclaration d'intérêts.

Par ailleurs, le champ de compétences du référent déontologue étant étendu, ses capacités professionnelles devront être d'un haut niveau. La loi donne en effet compétence au référent déontologue pour donner des conseils tenant au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. La tâche est immense puisqu'elle suppose que le référent déontologue pourra donner des avis en matière de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité. Il pourra aussi prendre position sur les questions relatives à la neutralité et à la laïcité des agents publics. Ses conseils pourront être attendus en matière de respect des règles d'obéissance hiérarchique, de secret et de discrétion professionnels.

Enfin, il sera bien évidemment légitime sur les situations de cumuls d'activités et de conflits d'intérêts. C'est d'ailleurs sur ce dernier point que les textes ont accentué et mis en évidence son rôle particulier. Ainsi, l'article 6 *ter* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose-t-il que « *dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis* » alors que, de son côté, l'article 8 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 mentionne que « *lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts lui ont été signalés sur le fondement de l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 précitée, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit* ». Il n'est cependant pas possible sans enfreindre la loi de restreindre le rôle du référent déontologue aux seules questions de conflits d'intérêts.

Le déontologue devra-t-il nécessairement être un juriste ? La tentation est forte de répondre par l'affirmative tant une solide culture juridique apparaît indispensable. Néanmoins dans le cadre d'un collège de déontologie, dont le lecteur aura compris qu'il s'agit pour nous de la formule la plus adaptée, plusieurs compétences pourraient être associées.

(8) Art. 7 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017.

(9) Art. 5 du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

## Le référent déontologue : une fonction restant à définir

Le référent déontologue est chargé d'apporter à l'agent public qui l'a saisi tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Le décret d'avril 2017 pêche incontestablement par sa timidité quant aux pouvoirs reconnus aux référents-déontologues. Passons sur la précision donnée par le législateur selon laquelle le référent-déontologue doit donner des conseils « utiles ». Mais rien n'est dit par le décret sur les modalités de sa saisine, sur la question de l'anonymat des agents le saisissant et des avis rendus, sur l'attitude à tenir face à des demandes répétées, abusives, fantasques... Il suffit de lire les rapports annuels de la commission de déontologie pour voir que les agents publics ne manquent pas d'imagination en matière de créations d'entreprises ou d'activités de cumuls. On peut citer par exemple l'avis rendu par la commission de déontologie estimant qu'il y avait incompatibilité entre une activité d'achat et de revente de lingerie fine et « *autres produits à connotation marquée* » avec les fonctions exercées simultanément de gardien de la paix (avis du 8 juillet 2009) ou bien l'avis dans lequel elle a également conclu à l'incompatibilité de la création d'une auto-entreprise d'échange à caractère sexuel sur Internet de nature à porter atteinte « *à la dignité des fonctions que le demandeur exerce au sein d'un SDIS* » (avis du 14 mai 2009).

Certes, le référent déontologue ne doit pas être sans pouvoirs. Il devrait pouvoir recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission mais sans évidemment aucun pouvoir de contrainte. Il pourra entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraîtra utile et qui sera d'accord pour se rendre à sa convocation. Il pourra demander communication de tous documents lui paraissant utile mais dans le respect des règles relatives à la communication et à l'accès aux documents administratifs ainsi qu'au secret professionnel. Le risque repose évidemment sur la tentation de trop « *judiciariser* » la fonction et de décourager les agents de saisir ce qui pourra apparaître comme une « *autorité* ».

Or, le référent déontologue n'a qu'une autorité morale. Les textes législatifs et réglementaires ne lui accordent aucune indépendance, cette garantie statutaire n'étant qu'accordée qu'à certains fonctionnaires ou magistrats. Par ailleurs, les avis du référent déontologue ne font pas grief et ne sont pas susceptibles de recours contentieux. Ces conseils n'ont pas de caractère obligatoire pour leurs destinataires et en sens inverse ne leur confèrent aucun droit.

Enfin, le référent déontologue pourra être un lanceur d'alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite loi Sapin 2) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique qui dispose : « *Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* ».

Que penser finalement du référent déontologue ? Il serait évidemment absurde à ce stade d'anticiper le succès ou l'échec. Faut-il d'ailleurs aborder le sujet exclusivement en ces termes ? Nous ne le pensons pas. Nous sommes plutôt d'avis que les agents et les collectivités devraient avant tout voir le référent déontologue comme un ami prévenant leur donnant des conseils pour leur éviter d'avoir affaire plus tard à la justice pénale ou de faire l'objet de poursuites disciplinaires et préconisant le cas échéant de mettre fin à un risque déontologique. Selon nous les conseils émis par le référent déontologue ne peuvent pas être seulement de nature juridique mais doivent aussi relever de l'accompagnement et de la pédagogie. Ils doivent éclairer les agents sur la conduite à tenir et les bonnes pratiques à mettre en place. Il n'est pas interdit de songer à confier au référent déontologue la rédaction de guides ou de chartes de déontologie, voire d'un rapport annuel même si, encore une fois, le décret d'avril 2017 demeure silencieux sur ces points, probablement soucieux d'épargner la susceptibilité des services des affaires juridiques ou des ressources humaines des collectivités tout à fait à même de répondre à ces missions.

Il convient donc de ne pas se tromper sur la place respective de chacun. Le référent déontologue donne des conseils, il ne contrôle pas. ■



# Amélioration de la mobilité dans la fonction publique : l'ordonnance du 13 avril 2017

**P**rise sur le fondement de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 introduit plusieurs mesures visant à faciliter la mobilité, au sein de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques, et à diversifier le parcours professionnel des agents publics.

L'article 83 de la loi déontologie <sup>(1)</sup> avait en effet autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires des fonctionnaires. L'ordonnance du 13 avril 2017 traduit ces objectifs par de nouvelles règles qui rénovent l'architecture statutaire et reconnaissent de nouvelles garanties aux fonctionnaires dans le cadre d'une mobilité.

Ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur le 15 avril 2017, à l'exception de celles relatives à la publicité des vacances d'emplois qui entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Des dispositions réglementaires d'application sont toutefois attendues concernant certaines d'entre elles.

## La création de « cadres inter-fonctions publiques »

L'ordonnance du 13 avril 2017 introduit tout d'abord la possibilité de créer des « cadres inter-fonctions publiques » afin de favoriser la mobilité entre les différents versants de la fonction publique pour des agents exerçant des missions de même nature. L'article 13 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui précise que le statut particulier de chaque corps ou cadre d'emplois fixe les conditions d'accès à ses grades et son classement dans l'une des trois catégories hiérarchiques (A, B ou C), est complété. Il prévoit désormais que des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires pourront être régis par des dispositions statutaires communes, fixées par décret en Conseil d'État, dès lors qu'ils relèvent de la même catégorie hiérarchique et d'au moins deux des trois fonctions publiques. Ce même décret

<sup>(1)</sup> Les ordonnances prévues par l'article 83 de la loi Déontologie devaient être prises dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la loi. Un projet de loi de ratification doit désormais être déposé devant le Parlement dans un délai de 6 mois à compter de la publication de l'ordonnance du 13 avril 2017.

pourra prévoir que les nominations ou les promotions dans un grade puissent être prononcées pour pourvoir un emploi vacant dans l'un des corps ou cadre d'emplois régi par des dispositions communes.

Le rapport de présentation de l'ordonnance précise en outre que ces dispositions statutaires pourront prévoir des épreuves de concours et une formation professionnelle communes.

On signalera sur ce point que le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et rémunérations (PPCR) mentionnait parmi les axes de réforme proposés le renforcement de l'unité de la fonction publique. À ce titre, il envisageait la création de règles statutaires communes dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique. Selon le protocole, les corps et cadres d'emplois concernés par ces dispositions pourraient notamment bénéficier de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en œuvre des réformes à date unique. La mobilité des fonctionnaires qui relèveraient de ces dispositions statutaires serait en outre facilitée.

À titre indicatif, on rappellera que le rapport Pêcheur de 2013 (2) proposait également la création de cadres professionnels communs à deux ou trois fonctions publiques et mentionnait, parmi ceux qui pourraient notamment être concernés, les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des bibliothèques ou de conservateur du patrimoine ainsi que les corps et cadres d'emplois d'administration générale.

## La publicité des créations et des vacances d'emplois sur un portail unique « fonction publique »

Les obligations des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale relatives à la publicité des créations et des vacances d'emplois sont renforcées afin de favoriser l'accès à ces informations.

Pour mémoire, l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que l'autorité territoriale doit informer le centre de gestion compétent lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, à l'exception cependant des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Le centre de gestion a ensuite la charge d'assurer la publicité de cette vacance ou, lorsqu'il s'agit de cadres d'emplois dits « A+ », d'en informer le CNFPT. En effet, c'est ce dernier qui assure la publicité des créations et des vacances d'emplois pour les cadres d'emplois suivants :

- les administrateurs territoriaux
- les conservateurs territoriaux du patrimoine
- les conservateurs territoriaux des bibliothèques
- les ingénieurs en chef territoriaux.

Ces dispositions sont complétées pour prévoir que les centres de gestion et le CNFPT devront à l'avenir rendre accessibles les créations ou vacances d'emplois territoriaux dans un espace numérique commun aux administrations des trois fonctions publiques. Un portail unique pourra ainsi regrouper les différentes bourses d'emploi de la fonction publique.

☞ *Cette nouvelle obligation de mise en accessibilité n'entre toutefois en vigueur qu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

(2) Rapport à M. le Premier ministre sur la fonction publique présenté par Bernard Pêcheur, Président de section au Conseil d'État, novembre 2013.

## La portabilité du compte épargne-temps dans la fonction publique

Les agents bénéficient d'une nouvelle garantie en cas de mobilité puisqu'ils conservent désormais le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de leur compte épargne-temps (CET) y compris lorsqu'ils accèdent à une autre fonction publique. Ils pourront utiliser ces droits à congés, en partie ou en totalité, auprès de leur nouvelle administration d'emploi selon des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'État.

Jusqu'à présent, la portabilité des droits acquis au titre du CET n'était assurée que lorsque l'agent bénéficiait d'une mobilité au sein du même versant de la fonction publique. Ainsi, les agents territoriaux conservaient leurs droits et pouvaient les utiliser en cas de détachement ou de mutation dans une autre collectivité territoriale ou un autre établissement public. En revanche, en cas de mobilité vers un corps ou un emploi relevant des fonctions publiques de l'État ou hospitalière, les intéressés conservaient leurs droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration de gestion et, en cas de détachement ou de mise à disposition, de l'administration d'emploi (3).

La mobilité inter-fonction publique ne pourra donc plus se traduire par le gel ou la perte des droits inscrits au CET.

## Fonctionnaires détachés : la prise en compte immédiate des avancements dans le corps ou cadre d'emplois d'origine

Des dispositions similaires sont insérées dans les trois versants de la fonction publique visant à faciliter le déroulement de la carrière des fonctionnaires placés en position de détachement (4). Elles permettent en effet la prise en compte immédiate d'un avancement de grade dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique avait déjà largement contribué à renforcer l'attractivité de cette position statutaire qui se caractérise traditionnellement par l'existence d'une « double carrière » (5). Ces dispositions avaient alors atténué le principe d'indépendance entre la carrière d'origine et la carrière d'accueil du fonctionnaire détaché en permettant la prise en compte de la situation la plus favorable à l'occasion de trois échéances déterminées. Les dispositions statutaires avaient en effet été modifiées pour prévoir que lors de la réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil ou encore à l'occasion du renouvellement du détachement, le classement du fonctionnaire soit réalisé en tenant compte de l'échelon et du grade atteints dans l'autre carrière, lorsque cette prise en compte lui est plus favorable (6).

L'ordonnance du 13 avril 2017 renforce à nouveau le lien entre les deux carrières du fonctionnaire détaché. S'agissant de la fonction publique territoriale, l'article 66 modifié de la loi du 26 janvier 1984 précise désormais que lorsque le fonctionnaire « bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade » dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou bien encore de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le cadre d'emplois de détachement du grade et de l'échelon qu'il a atteints

(3) Article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

(4) Article 45 de la loi du 11 janvier 1984 pour la fonction publique de l'État et article 52 de la loi du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière.

(5) Ces dispositions ont été commentées dans le numéro des *IAJ* d'août 2009.

(6) Articles 66 et 67 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables. Le texte émet toutefois une réserve concernant les détachements dans la fonction publique territoriale, puisque la promotion ne peut dans ce cas intervenir que si un emploi correspondant est bien vacant dans la collectivité territoriale de détachement.

Les modalités selon lesquelles ces avancements de grade seront pris en compte dans le cadre d'emplois de détachement devraient probablement être précisées par voie réglementaire. Pour la FPT, le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires des fonctionnaires territoriaux (7) pourrait ainsi être modifié. ■

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



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

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

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

**CIG petite couronne**

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

# La mise en œuvre de la cessation anticipée d'activité « amiante »

L'ensemble des fonctionnaires et agents publics contractuels reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante peut désormais bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, assorti d'une allocation spécifique, dès l'âge de 50 ans.

L'article 146 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 (1) de finances pour 2016 a étendu le dispositif spécial de cessation anticipée d'activité en cas de maladie professionnelle provoquée par l'amiante, jusqu'alors accessible à certains agents de l'État, à l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique.

Sa mise en œuvre effective nécessitait toutefois l'intervention d'un décret en Conseil d'État destiné notamment à préciser les conditions d'ouverture des droits à la cessation d'activité et les modalités de calcul de l'allocation spécifique y afférente ainsi que le régime de protection sociale applicable pendant cette période.

Tel est l'objet du décret n°2017-435 du 28 mars 2017, qui entre en vigueur le 31 mars 2017 (lendemain de sa publication). Ce dispositif est commun aux trois versants de la fonction publique.

## L'ouverture des droits

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 28 mars 2017 fixe à 50 ans l'âge à partir duquel les fonctionnaires et agents contractuels reconnus atteints, au titre de leur activité au sein de la fonction publique, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante figurant sur une liste établie par arrêté interministériel (2), peuvent bénéficier de la cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique. L'arrêté du 10 mai 2017 précise qu'il s'agit des maladies dont l'imputabilité au service est reconnue dans les conditions prévues par l'article 21 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

À cette fin, l'agent doit formuler une demande auprès de l'autorité territoriale accompagnée des pièces justificatives nécessaires pour établir ses droits. La décision de l'autorité territoriale sur la demande doit intervenir dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle a reçu la totalité des éléments nécessaires à l'instruction du dossier. Elle est notifiée à l'agent par tout moyen lui conférant une date certaine.

(1) Le dispositif législatif a été présenté dans le numéro des IAJ de janvier 2016.

(2) Arrêté du 10 mai 2017 fixant en application de l'article 146 de la loi de finances pour 2016 la liste des maladies professionnelles provoquées par l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité.

En cas d'acceptation, le droit à la cessation anticipée d'activité est ouvert au premier jour du mois civil suivant la date de notification de la décision d'admission. À compter de cette date, et jusqu'à son admission à la retraite, le bénéficiaire ne peut plus occuper un emploi.

Les agents bénéficiaires de l'allocation spécifique ne sont pas pris en compte dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement. Ils ne sont plus électeurs ni éligibles aux instances consultatives du personnel.

## L'allocation spécifique

### Les modalités de calcul et de versement

L'allocation de cessation anticipée d'activité est calculée sur la base d'une rémunération de référence constituée de la moyenne des rémunérations brutes perçues par l'agent au cours des douze derniers mois de son activité, sous réserve qu'elles présentent un caractère régulier et habituel. Les éléments de rémunération liés à une affectation outre-mer ou à l'étranger sont pris en compte sous certaines conditions. En revanche, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais sont exclues.

Dans le cas des agents exerçant leur activité à temps partiel, ou qui ont bénéficié pendant la période de référence d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée, la rémunération de référence est celle afférente à un travail à temps plein.

À titre indicatif, on signalera qu'une circulaire du 30 septembre 2015 relative à la mise en œuvre du dispositif pour les ouvriers de l'État intégrés dans la fonction publique territoriale (3) a précisé que les mois d'activité à prendre en compte sont les derniers en position statutaire d'activité, c'est-à-dire à l'exclusion notamment des périodes sans salaires, telles que la position de disponibilité ou de congé parental. En conséquence, les douze mois constituant la période de référence peuvent ne pas être consécutifs.

Le montant de l'allocation est égal à 65 % de la rémunération de référence, dans la limite toutefois de 100 % du traitement indiciaire brut afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire à la date de la cessation d'activité, ou de la rémunération perçue par l'agent contractuel à cette même date.

(3) Circulaire d'application du 30 septembre 2015 relative aux modalités de calcul et de liquidation de la retraite des ouvriers des parcs et ateliers intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée d'activité amiante (C3A), en application de l'article 16 du décret n°2014-456 du 6 mai 2014.

Ce montant ne peut en outre être inférieur à 75 % :

- du traitement indiciaire brut afférent à la rémunération minimale de la fonction publique (IM 309, soit 75 % de 1 447,98 euros au 1<sup>er</sup> février 2017),
- du salaire minimum de croissance (SMIC) mensuel brut (soit 75 % de 1 480,27 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2017).

L'allocation est indexée sur la valeur du point de la fonction publique.

Elle est versée chaque mois, à terme échu, par le dernier employeur public ayant rémunéré l'agent concerné avant sa cessation anticipée d'activité.

Les charges résultant pour les employeurs publics du paiement de l'allocation et des cotisations et contributions sociales afférentes sont financées par un fonds national de compensation (4).

### Les règles de cumul

Selon l'article 146 de la loi du 29 décembre 2015, l'allocation de cessation anticipée d'activité ne peut se cumuler avec une pension militaire de retraite, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'article 8 du décret du 28 mars 2017 précise qu'elle ne peut être cumulée avec les allocations ou indemnités des travailleurs involontairement privés d'emploi, ni avec un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité, ni avec une allocation de préretraite ou de cessation anticipée d'activité versée au titre d'un autre régime.

En revanche, l'agent titulaire d'une ou plusieurs pensions de réversion peut bénéficier d'une allocation différentielle. Le cumul des avantages de réversion et de l'allocation différentielle ne peut toutefois excéder le montant de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

De nouvelles dispositions introduites dans l'article 8 du décret du 28 mars 2017 par le décret n°2017-1102 du 19 juin 2017 (5) précisent les modalités d'attribution de cette allocation différentielle. L'agent qui demande à bénéficier du droit à la cessation anticipée, ou qui en est déjà titulaire, est tenu d'informer l'autorité territoriale qu'il est titulaire ou devient titulaire d'une ou plusieurs pensions de réversion, soit lors de la demande, soit dans

(4) Article 146, loi du 29 décembre 2015.

(5) Décret n°2017-1102 du 19 juin 2017 relatif aux modalités de financement mutualisé de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité et aux modalités d'attribution de l'allocation différentielle aux agents publics reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

le délai d'un mois à compter de la date de notification de la décision de concession de pension de réversion lorsqu'elle est postérieure à cette demande. La décision de l'autorité territoriale relative à l'allocation différentielle est notifiée à l'intéressé dans les conditions prévues par l'article 3 du décret et indiquées ci-dessus.

Le service de l'allocation spécifique n'est pas compatible avec l'exercice d'une activité lucrative à l'exception de celles correspondant à la production d'œuvres de l'esprit au sens du code de la propriété intellectuelle.

## La fin du versement

Le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité prend fin lorsque l'agent est admis à la retraite :

- à titre obligatoire
  - à partir de l'âge de 60 ans, dès lors que l'agent remplit les conditions de durée d'assurance requises pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein. Pour l'appréciation du taux plein, les conditions de durée d'assurance sont, au plus tard à l'âge de 65 ans, réputées remplies (6).
- sur demande
  - dès que l'agent a atteint l'âge anticipé d'ouverture des droits à une pension de retraite au titre de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale ou du régime spécial de retraite dont il relève,
  - et, pour les fonctionnaires, à partir de l'âge de 60 ans (7).

À tout moment le fonctionnaire peut demander à être admis à la retraite pour invalidité dans les conditions fixées par la réglementation.

En de décès du bénéficiaire de la cessation anticipée d'activité, l'allocation n'est plus due à compter du premier jour du mois civil qui suit la date du décès.

## La situation de l'agent

### Les obligations

À compter de la date de son admission à la cessation anticipée d'activité et jusqu'à sa mise à la retraite, l'agent ne peut plus occuper un emploi.

Le versement de l'allocation spécifique est incompatible avec l'exercice d'une activité lucrative. Comme indiqué plus haut, la production d'œuvres de l'esprit au sens du code de la propriété intellectuelle demeure toutefois possible.

(6) Article 41 II, loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

L'article 5 du décret du 28 mars 2017 précise que l'exercice d'une activité incompatible entraîne la suspension du versement de l'allocation spécifique et la répétition des sommes indûment versées.

## Le régime de protection sociale

### ➔ Fonctionnaires

La période pendant laquelle l'agent bénéficie de la cessation anticipée d'activité est considérée comme valant accomplissement de services effectifs et sera prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à la retraite. Toutefois, le fonctionnaire ne peut pas bénéficier d'un avancement de grade.

Le fonctionnaire qui perçoit l'allocation spécifique, et ses ayants droit, bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie et maternité du régime général de la sécurité sociale. Cependant, s'il est victime d'un accident alors qu'il se rend à une convocation de l'employeur public, il relève des prestations en nature du régime spécial de sécurité sociale.

Si le fonctionnaire vient à décéder pendant la cessation anticipée d'activité, ses ayants droit peuvent prétendre au capital décès dans les conditions de droit commun fixées par l'article 7 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960.

L'allocation spécifique est assujettie aux cotisations et contributions sociales obligatoires prévues par les articles L. 131-2 (régime général) et L. 711-2 (régime spécial) du code de la sécurité sociale

Les cotisations au titre de la pension de retraite, normalement à la charge de l'agent, sont prises en charge par l'employeur. Ce principe couvre les cotisations prévues par l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, par l'article 3 du décret n°2007-173 du 7 février 2007 (8) et par l'article 2 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 (9).

Les cotisations dues par l'employeur au titre de la retraite sont calculées sur la base des éléments de rémunération soumis à cotisation pour pension correspondant à l'indice afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire.

(7) Article 13, décret n°2017-435 du 28 mars 2017.

(8) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

(9) Décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

## ➔ Agents contractuels

L'article 15 du décret du 28 mars 2017 prévoit que les agents contractuels admis à la cessation anticipée d'activité, et leurs ayants droits, bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie et maternité du régime général de la sécurité sociale. En cas d'accident survenu alors qu'il se rend à une convocation de son employeur public, l'agent bénéficie des prestations en nature du « régime de protection sociale dont il relevait antérieurement ».

L'agent est affilié au régime de l'assurance volontaire vieillesse (art. L. 742-1 du code de la sécurité sociale) ainsi

qu'au régime de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) (art. L. 921-2-1 du code de la sécurité sociale).

Les cotisations dues à ces régimes sont calculées sur la base de la rémunération moyenne des six derniers mois d'activité dans la limite du plafond de la sécurité sociale. La charge de la totalité des cotisations dues à l'un et l'autre de ces régimes incombe à l'employeur public.

En cas de décès pendant la cessation anticipée d'activité, les ayants droit de l'agent contractuel bénéficient du capital décès prévu par le régime général de la sécurité sociale. ■

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



Format poche

Diffusion : Direction  
et administ

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

### 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.

# Refus de notification en mains propres d'une décision : conséquences sur le délai de recours

Conseil d'État, 10 mai 2017,  
req. n° 396279

Lorsque l'administration prend toute disposition pour notifier une décision à un agent public par une remise en mains propres par la voie hiérarchique et que l'intéressé refuse de recevoir la décision, la notification doit être regardée comme ayant été régulièrement effectuée, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si le document qui devait être remis en mains propres comportait la mention des voies et délais de recours.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, "*Sauf en matière de travaux publics, la juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision, et ce, dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée*"; qu'aux termes de l'article R. 421-5 du même code : "*Les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision*" ; que, lorsque l'administration prend toute disposition pour notifier une décision à un agent public par une remise en mains propres par la voie hiérarchique et que l'intéressé refuse de recevoir la décision, la notification doit être regardée comme ayant été régulièrement effectuée, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si le document qui devait être remis en mains propres comportait la mention des voies et délais de recours ;

Considérant que la cour a relevé par une appréciation souveraine exempte de dénaturation que, convoqué le 25 février 2013 par le directeur départemental de la sécurité publique de Guadeloupe en vue de se voir notifier en mains propres l'arrêté ministériel du 17 janvier 2013 le révoquant de ses fonctions, M. B. avait non seulement refusé de signer le procès-verbal de notification mais aussi refusé de recevoir l'arrêté ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus

que la Cour n'a pas commis d'erreur de droit en retenant que le délai de recours contentieux avait couru à compter de la date de cette tentative de remise en mains propres de la décision ; qu'elle n'a pas davantage commis d'erreur de droit en estimant que la notification par voie postale ultérieure n'était pas, en principe, de nature à faire courir un nouveau délai de recours ; qu'il ressortait toutefois des pièces du dossier qui lui était soumis que la notification par voie postale, reçue moins de deux mois après la tentative de notification en mains propres, et donc avant que l'arrêté contesté soit devenu définitif, indiquait que cet arrêté pouvait faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois ; qu'en s'abstenant de rechercher si cette mention avait pu induire en erreur M. B. sur le terme du délai, alors que celui-ci n'était pas encore expiré, la cour a commis une erreur de droit qui doit entraîner l'annulation de son arrêt en tant qu'il confirme le rejet pour tardiveté des conclusions de l'intéressé tendant à l'annulation de l'arrêté, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi dirigés contre cette partie de l'arrêt ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Par cette décision qui sera mentionnée dans les tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État apporte des précisions intéressantes sur les conséquences, à l'égard du délai de recours contentieux, du refus par un fonctionnaire de la notification en mains propres d'une décision individuelle le concernant. Cette décision est donc d'une utilité pratique non négligeable pour les gestionnaires du personnel qui sont amenés à notifier un grand nombre d'actes individuels.

Dans cette affaire, un gardien de la paix de la police nationale avait été sanctionné d'une révocation de fonctions par un arrêté du ministre de l'intérieur en date du 17 janvier 2013 au motif qu'il s'était livré, sans autorisation et sans en informer ses supérieurs hiérarchiques, à une activité privée lucrative dans le domaine de la sécurité.

Convoqué le 25 février 2013 par son supérieur hiérarchique en vue de recevoir en mains propres l'arrêté de révocation, l'intéressé avait refusé non seulement de signer le procès-verbal de notification mais aussi de prendre connaissance de la décision. Devant l'échec de cette

procédure, l'administration a alors procédé à une notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

Par requête enregistrée le 3 mai 2013, le fonctionnaire a saisi le tribunal administratif d'un recours pour excès de pouvoir contre l'arrêté ministériel de révocation. Sa demande ayant été déclarée irrecevable pour tardiveté, l'intéressé a fait appel de la décision. Il faisait notamment valoir qu'il n'avait pas été informé des délais de recours et que la notification par voie postale ultérieure ne présentait pas des garanties suffisantes pour faire courir le délai. La cour administrative d'appel de Bordeaux<sup>(1)</sup> ayant confirmé l'ordonnance de rejet pour tardiveté du tribunal administratif, le fonctionnaire s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'État.

Pour rappel, selon l'article R. 421-1 du code de justice administrative (CJA), le recours contentieux contre une décision individuelle explicite doit être formé dans le délai de deux mois à compter de sa notification. Toutefois, ainsi que le précise l'article R. 421-5 du même code, ce délai de recours n'est opposable que

(1) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 20 octobre 2015, req. n°13BX02469.

si les délais et les voies de recours ont été mentionnés dans la notification de la décision.

Dans le cas d'une décision notifiée en mains propres, le Conseil d'État a eu l'occasion de juger dans un arrêt du 25 mars 2013 (2) que le délai de recours contentieux contre cet acte, comportant par ailleurs de manière suffisante l'indication des voies et délais de recours, commence à courir à compter de la date de notification même si le destinataire a refusé de la signer. La mention de ce refus, indiqué sur l'acte, fait foi jusqu'à preuve contraire.

Dans l'arrêt du 10 mai 2017 commenté, le Conseil d'État précise, en l'atténuant, la portée de ce principe. Il considère que lorsque l'administration prend toute disposition pour notifier une décision à un agent public par une remise en mains propres et que l'intéressé refuse de recevoir la décision, la notification doit être considérée comme régulièrement effectuée, sans qu'il y ait lieu de vérifier si le document qui devait être remis en mains propres comportait la mention des voies et délais de recours.

En conséquence, au cas d'espèce, il juge que la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que le délai de recours contentieux avait commencé à courir à compter de la tentative de remise en mains propres de la décision le 25 février 2013. Le délai de recours était donc expiré le 3 mai 2013, date de l'enregistrement au greffe du tribunal administratif de la requête en annulation.

Il ajoute que la Cour n'a pas davantage commis d'erreur de droit en estimant que la notification ultérieure de la décision par la voie postale n'était pas, en principe, de nature à faire courir un nouveau délai de recours contentieux. Sur ce dernier point toutefois, la Haute juridiction relève, au vu des pièces du dossier, que la notification par la voie postale reçue par le fonctionnaire moins de deux mois après la tentative de notification en mains propres – donc

avant que l'arrêt de révocation soit devenu définitif par expiration du délai de recours contentieux – indiquait que la décision « *pouvait faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois* ».

Dans ces circonstances, le Conseil d'État considère que les juges d'appel auraient dû rechercher si cette mention avait pu induire en erreur le requérant sur le terme du délai, alors que celui-ci n'était pas encore expiré. Il juge qu'en s'abstenant de le faire, la Cour a commis une erreur de droit entraînant l'annulation de son arrêt.

Cette décision se situe dans le prolongement de l'arrêt du 13 juillet 2016 (3) par lequel le Conseil d'État est revenu sur sa jurisprudence traditionnelle selon laquelle l'absence d'information quant aux voies et délais de recours dans la notification d'une décision avait pour conséquence de sauvegarder indéfiniment le délai de recours, de sorte que le justiciable pouvait à tout moment la contester devant le juge administratif.

Abandonnant cette ligne jurisprudentielle, il a en effet établi en 2016 qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information sur les voies et les délais de recours, ou de l'absence de preuve d'une telle information, il résulte du principe de sécurité juridique que le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai qui ne peut excéder un an. Sauf circonstances particulières, ce délai court à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi que l'intéressé en a eu connaissance. ■

(2) Conseil d'État, 25 mars 2013, req. n°352586. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* de mai 2013.

(3) Conseil d'État, 13 juillet 2016, req. n°387763. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de novembre-décembre 2016.

À la suite d'une erreur matérielle dans le dossier consacré à l'application du PPCR aux emplois fonctionnels de direction, le tableau de la page 40 est à remplacer par celui reproduit ci-dessous :

**Établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (a)**

➔ **Directeur général des services techniques (DGST)**

SEUILS DÉMOGRAPHIQUES	FONCTIONNAIRES SUSCEPTIBLES D'OCCUPER L'EMPLOI (c)
<b>Plus de 400 000 habitants</b>	Ingénieurs en chef territoriaux (e) Fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle B (e)
<b>De 150 000 à 400 000 habitants</b>	Ingénieurs en chef territoriaux (e) Fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle B (e)
<b>De 80 000 à 150 000 habitants</b>	Ingénieurs en chef territoriaux (e) Fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle B (e)
<b>De 40 000 à 80 000 habitants</b>	Ingénieurs en chef territoriaux Ingénieurs hors classe Ingénieurs principaux Fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à l'IB 966
<b>De 20 000 à 40 000 habitants</b>	Ingénieurs hors classe Ingénieurs principaux Ingénieurs Fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à l'IB 750
<b>De 10 000 à 20 000 habitants (b)</b>	Ingénieurs hors classe Ingénieurs principaux Ingénieurs Fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à l'IB 750

## Références

### Textes

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

### Acte administratif Contrôle de légalité

**Arrêté du 23 mai 2017 portant approbation du nouveau cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et modifiant la procédure d'homologation**

(NOR : INTB1714428A)

JO, n° 132, 7 juin 2017, texte n° 1.- 22 p.

Le cahier des charges annexé au présent arrêté est approuvé. Il constitue le nouveau cahier des charges des dispositifs de télétransmission mentionné à l'article 1 de l'arrêté du 26 octobre 2005 portant approbation d'un cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et fixant une procédure d'homologation de ces dispositifs.

### Action de groupe Contentieux administratif Commission administrative paritaire

**Décret n° 2017-888 du 6 mai 2017 relatif à l'action de groupe et à l'action en reconnaissance de droits prévus aux titres V et VI de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle**

(NOR : JUSC1703432D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 110.- 12 p.

Ce décret définit les règles applicables aux actions de groupe intentées devant le juge judiciaire, d'une part, et le juge administratif, d'autre part. L'article 5 complète le titre VII du livre VII du code de justice administrative par un chapitre XI concernant l'action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur. L'autorité compétente doit consulter l'organisme consultatif au sens de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans

un délai de quatre mois à compter de la réception de la demande. L'article 8 complète le titre VII du livre VII du code de justice administrative par un chapitre XII relatif à l'action en reconnaissance de droits.

### Archéologie préventive Procédure administrative

**Décret n° 2017-925 du 9 mai 2017 relatif aux procédures administratives en matière d'archéologie préventive et aux régimes de propriété des biens archéologiques**

(NOR : MCCB1633688D)

JO, n° 109, 10 mai 2016, texte n° 177.- 10 p.

Ce décret définit, à l'article 5, la procédure d'habilitation des services archéologiques des collectivités territoriales. Le dossier de demande d'habilitation comporte, notamment, le statut ainsi que les qualifications, les spécialités et l'expérience professionnelle, dans le domaine de la recherche archéologique et de la conservation du patrimoine, des personnels employés par le service ainsi que les noms des personnels scientifiques responsables pour chaque période et domaine sollicités.

### Chômage Convention

**Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés**

(NOR : ETS1712977A)

JO, n° 107, 7 mai 2017, texte n° 75.- 237 p.

La convention du 14 avril 2017 figure en annexe de l'arrêté du 4 mai 2017 ainsi que le règlement général et ses annexes

concernant des situations professionnelles particulières, notamment les annexes I relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux, VII relative à certaines professions telles les personnels d'encadrement et les personnels temporaires des centres de vacances et de loisirs et VIII et X concernant les personnels intermittents du spectacle. Elle comporte également divers accords d'application dont l'accord n° 25 du 14 avril 2017 relatif à la majoration de la part patronale des contributions dues par les employeurs publics et l'accord du 14 avril 2017 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public. La convention est conclue pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 30 septembre 2020. Par dérogation, certaines dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2017 ou au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Comptabilité publique

### Dépense budgétaire

### Personnel

#### **Décret n° 2017-863 du 9 mai 2017 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique**

(NOR : ECFE1701308D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 42.- 2 p.

Ce décret réactualise et simplifie certaines procédures budgétaires et comptables prévues par le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012. Il prévoit, notamment, qu'un service placé sous l'autorité du comptable public peut être chargé de liquider les dépenses de personnel d'une administration publique dont il est assignataire. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont visés par ces dispositions (art. 4).

## Cotisation de sécurité sociale

### Sécurité sociale

### Affiliation

#### **Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales**

(NOR : ECFS1625149D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 37.- 8 p.

Ce décret remplace la notion d'immatriculation par celle d'affiliation et pose le principe de l'obligation pour le salarié de communiquer à son employeur ou futur employeur son numéro d'identification. Il simplifie les modalités de décompte des effectifs, simplifie les règles de calcul du plafond de la sécurité sociale, clarifie les règles de recouvrement du versement transport, précise le périmètre de la déclaration sociale nominative et indique que les éléments relatifs au prélèvement à la source figurent sur le bulletin de paie.

## État civil

### Officier d'état civil

#### **Décret n° 2017-890 du 6 mai 2017 relatif à l'état civil**

(NOR : JUSC1703743D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 112.- 14 p.

Ce décret modifie les dispositions réglementaires relatives à l'établissement, la tenue et la publicité des actes de l'état civil. Sont précisées, notamment les actions qui relèvent des officiers de l'état civil. Ces dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2017, à l'exception de celles du titre III modifiant le code de procédure civile qui entrent en vigueur le 11 mai 2017.

## Fonction publique territoriale

### Assistant socio-éducatif

### Cadre d'emplois

### PPCR

### Grille indiciaire

#### **Décret n° 2017-901 du 3 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs**

(NOR : ARCB1704318D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 138.- 11 p.

Ce décret a pour objet la seconde étape de la revalorisation des cadres d'emplois de catégorie B à caractère socio-éducatif de la filière sociale de la fonction publique territoriale, prévue 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.

Le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs relève, à compter du 1<sup>er</sup> février 2018, de la catégorie A. Ce décret vient préciser la nouvelle structure de carrière de ces personnels sociaux. Le cadre d'emplois est structuré en deux grades, le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structuré en deux classes. Les modalités de reclassement des agents, au 1<sup>er</sup> février 2018, dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A sont ici fixées. Enfin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est procédé à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, pour parvenir à la structure de carrière définitive du cadre d'emplois de catégorie A. Les dispositions des chapitres I<sup>er</sup> à V et de l'article 38 du décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018. Les dispositions du chapitre VI, relatives à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Décret n° 2017-904 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux assistants territoriaux socio-éducatifs**

(NOR : ARCB1704323D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 141.- 3 p.

Ce texte fixe le nouvel échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois de catégorie A des assistants territoriaux socio-éducatifs. Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018, avec un rééchelonnement qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à la date de la fusion des deux classes du premier grade.

**Fonction publique territoriale  
Conseiller socio-éducatif  
Statut particulier  
PPCR  
Grille indiciaire**

**Décret n° 2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs**

(NOR : ARCB1707308D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 140.- 7 p.

Ce décret a pour objet la seconde étape de la revalorisation des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif de la fonction publique territoriale, prévue 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. Ce décret crée la nouvelle structure de carrière des conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale afin de reconnaître les nouvelles missions identifiées lors des états généraux du travail social et afin de prendre en compte le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants. Un concours d'accès interne au cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs est ouvert aux personnes qui justifient de six ans au moins de services publics en qualité d'assistants socio-éducatifs, d'éducateurs de jeunes enfants, d'assistants de service social, de conseillers en économie sociale et familiale et d'éducateurs techniques et spécialisés. Le cadre d'emplois est dorénavant structuré en trois grades. Un premier grade d'avancement (conseillers supérieurs socio-éducatifs) correspond à l'exercice de fonctions d'encadrement et un deuxième grade d'avancement (conseiller hors classe socio-éducatif) est créé pour les agents exerçant des missions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale. Les dispositions des chapitres I et de l'article 12 du décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018 et les dispositions du chapitre II entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Décret n° 2017-906 du 9 mai 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux puéricultrices territoriales**

(NOR : ARCBV1707327D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 143.- 4 p.

Ce texte fixe les échelons des agents relevant des cadres d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs. Un premier grade d'avancement (conseillers supérieurs socio-éducatifs) correspond à l'exercice de fonctions d'encadrement et un deuxième grade d'avancement est créé pour ceux qui exercent des missions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale. Par ailleurs, ce décret rectifie une erreur commise dans une ligne du tableau portant échelonnement indiciaire applicable au grade de puéricultrice territoriale hors classe.

Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018, avec un rééchelonnement indiciaire qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Fonction publique territoriale  
Éducateur de jeunes enfants  
Cadre d'emplois  
PPCR  
Grille indiciaire**

**Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants**

(NOR : ARCB1704429D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 139.- 11 p.

Ce décret a pour objet la seconde étape de la revalorisation des cadres d'emplois de catégorie B à caractère socio-éducatif de la filière sociale de la fonction publique territoriale, prévue 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.

Le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants relève, à compter du 1<sup>er</sup> février 2018, de la catégorie A. Ce décret vient préciser la nouvelle structure de carrière de ces personnels sociaux. Le cadre d'emplois est structuré en deux grades, le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structuré en deux classes. Les modalités de reclassement des agents, au 1<sup>er</sup> février 2018, dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A sont ici fixées. Enfin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est procédé à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, pour parvenir à la structure de carrière définitive du cadre d'emplois de catégorie A. Les dispositions des chapitres I<sup>er</sup> à V et de l'article 37 du décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018. Les dispositions du chapitre VI, relatives à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Décret n° 2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants**

(NOR : ARCB1704438D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 142.- 3 p.

Ce texte fixe les échelons des agents relevant du nouveau cadre d'emplois social des éducateurs territoriaux de jeunes enfants de catégorie A. Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018, avec un rééchelonnement qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à la date de la fusion des deux classes du premier grade.

**Fonction publique  
Compte personnel d'activité**

**Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique**

(NOR : RDFS1713973C)

Circulaire.legifrance.gouv, mai 2017.- 7 p.

Cette circulaire complète l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et les décrets n° 2017-928 et 2016-1970 et présente les enjeux et les principes du compte personnel d'activité (CPA) qui comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC). Dans le cadre du CPF, les droits sont ouverts à l'ensemble des agents publics y compris les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels relevant des dispositions de la loi n° 83-634, au regard du temps de travail accompli dans la limite de 150 heures avec une majoration pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (400 heures au lieu de 150). Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. Le CPF permet d'accéder à un large choix de formations, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées ; obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. Les situations identifiées comme prioritaires sont listées dans le cadre de l'analyse des demandes, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales, la prévention de l'inaptitude physique ainsi que la préparation des concours et examens professionnels. Il est rappelé que toute décision de refus doit être motivée et peut être contestée devant l'instance paritaire compétente. L'agent a la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé auprès d'un conseiller au sein de son service, ministère, collectivité ou établissement public d'affectation ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale ou de l'ANFH. Le compte d'engagement citoyen reconnaît l'engagement citoyen comme source de droits à la formation. Ainsi des activités citoyennes permettront à tout citoyen d'acquérir 20 heures de droit à formation par an dans la limite de 60 heures.

Les droits à formation acquis au titre du CEC sont inscrits sur le CPF, mais les droits constitués au titre de ces deux comptes relèvent de plafonds distincts, ce qui signifie qu'ils s'ajoutent et sont financés selon des modalités propres. Les droits seront consultables à partir de 2018 sur le portail « moncompteactivite.gouv.fr ».

*Voir aussi les IAJ n° 5 de mai 2017, pp. 2 à 9*

**Fonction publique  
Compte personnel d'activité**

**Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

(NOR : RDFS17020021D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 184.- 6 p.

Ce décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte. Les dispositions de ce décret sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi du 13 juillet 1983, y compris des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret du 5 octobre 2004, quelle que soit la durée de leur contrat. L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, de sa collectivité ou de son établissement ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale (article 6 du décret). L'article 17 du présent texte précise, quant à lui, que les employeurs sont tenus de recenser le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents dont ils assurent la gestion au titre du droit individuel à la formation. Ce recensement tient compte des droits acquis par ces agents auprès de tout autre employeur de droit public. Les agents, seront informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur compte personnel de formation.

*Voir aussi les IAJ n° 5 de mai 2017, pp. 2 à 9*

**Compte personnel d'activité  
Sapeur-pompier volontaire**

**Décret n° 2017-828 du 5 mai 2017 relatif à l'accès des sapeurs-pompiers volontaires au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité**

(NOR : INTE1704080D)

JO, n° 108, 7 mai 2017, texte n° 106.- 2 p.

Les activités de sapeurs-pompiers volontaires sont au nombre des activités bénévoles ouvrant des droits au titre du compte engagement citoyen intégré au compte personnel d'activité. Ce décret précise les modalités selon lesquelles ces droits sont inscrits, en particulier la durée minimale d'engagement requise. Ces dispositions entrent en vigueur au titre des activités exercées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Fonction publique

### Compte personnel d'activité

### Compte d'engagement citoyen

#### Décret n° 2017-1058 du 10 mai 2017 modifiant le compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité

(NOR : VJSJ1712174D)

JO, n° 110, 11 mai 2017, texte n° 241.- 3 p.

Ce décret précise les modalités de mise en œuvre du compte d'engagement citoyen, détermine les modalités de déclaration et de validation de l'engagement des réservistes et fixe la durée de l'engagement permettant d'acquérir vingt heures au titre du compte personnel de formation. Ces dispositions s'appliquent aux activités réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à l'exception, notamment, des activités de réserve civique.

## Fonction publique territoriale

### ASVP

### Armement

#### Circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

(NOR : INTD1701897C)

Circulaire.legifrance.gouv, avril 2017.- 6 p.

Cette circulaire a pour objet de rappeler le rôle que reconnaissent divers codes, dont le code de la route, aux agents de surveillance de la voie publique et quelles sont les possibilités pour le maire qui les emploie de les doter en équipements de service. Les ASVP sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Ils ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. La circulaire rappelle également que, si les ASVP ne possèdent pas la qualité d'agent de police judiciaire (APJ), la loi leur confie néanmoins certaines fonctions de police judiciaire, leur permettant de constater des contraventions au code de la route ou des infractions au code de l'environnement. La circulaire détaille code par code, les compétences attribuées aux agents de surveillance de la voie publique. Les règles en matière de formation, d'armement, de tenue et d'équipement sont précisées et aucune disposition réglementaire ne permet l'armement des ASVP. La circulaire formule également des recommandations concernant la carte professionnelle.

## Impôt sur le revenu

### Retenue à la source

### Déclaration sociale nominative

#### Décret n° 2017-866 du 9 mai 2017 relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévue au 1<sup>o</sup> du 2 de l'article 204 A du code général des impôts

(NOR : ECFE1703975D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 45.- 6 p.

Il est inséré au sein du titre I<sup>er</sup> de la première partie du livre I<sup>er</sup> de l'annexe II au code général des impôts un chapitre I<sup>er</sup> bis relatif au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. L'annexe III du code et le code de la sécurité sociale sont également modifiés, les informations qui doivent être transmises par les débiteurs de la retenue à la source à l'administration fiscale étant fixées de même que les conditions dans lesquelles la Direction générale des finances publiques transmet les taux de la retenue aux débiteurs.

#### Arrêté du 9 mai 2017 relatif aux modalités déclaratives du prélèvement à la source

(NOR : ECFE1711669A)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 76.- 1 p.

La déclaration concernant la retenue à la source mentionnée au 1<sup>o</sup> du III de l'article 39 D de l'annexe III au code général des impôts doit être déposée sur l'un des portails mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 11 décembre 2014 relatif à la déclaration sociale nominative.

## Indemnité de sujétion temporaire

### Accueil du public

### Préfecture

#### Décret n° 2017-829 du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil

(NOR : INTA1710355D)

JO, n° 108, 7 mai 2017, texte n° 107.- 2 p.

Une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil peut être attribuée aux fonctionnaires appartenant aux corps des adjoints administratifs ou à la catégorie B et qui exercent des fonctions d'encadrement ou d'accueil du public au sein des services de délivrance des titres dans les préfectures et sous-préfectures. Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. Ces dispositions sont applicables du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre 2017. Ce décret abroge le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997.

### **Arrêté du 5 mai 2017 fixant les montants de référence de l'indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil**

(NOR : INTA1710359A)

JO, n° 108, 7 mai 2017, texte n° 110.- 1 p.

Un tableau fixe les montants annuels de référence de l'indemnité pour les adjoints administratifs et adjoints administratifs principaux. Ces dispositions sont applicables du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre 2017.

## **Indemnité journalière Sécurité sociale Intermittent du spectacle**

### **Circulaire interministérielle n° DSS/2A/5B/2017/126 du 19 avril 2017 relative aux règles applicables aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité aux personnes exerçant une profession à caractère saisonnier ou discontinu**

(NOR : AFSS1711508C)

circulaire.legifrance.gouv, avril 2017.- 22 p.

La présente circulaire précise en annexe n°1, la réglementation en vigueur pour ouvrir droit aux indemnités journalières maladie et maternité, ainsi que le calcul de celles-ci pour les assurés exerçant une profession à caractère saisonnier ou discontinu. Elle décrit ensuite en annexe n°2 les règles applicables aux indemnités journalières des artistes auteurs et en annexe 3, les règles relatives aux allocations versées aux femmes dispensées de travail en raison de l'exercice d'un travail de nuit ou en raison de leur exposition à certains risques. Elle rappelle enfin les principes d'action sanitaire et sociale de l'assurance maladie et les prestations versées à ce titre.

## **Maladie professionnelle Code de la sécurité sociale**

### **Décret n° 2017-812 du 5 mai 2017 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale**

(NOR : AFSS1633987D)

JO, n° 108, 7 mai 2017, texte n° 57.- 3 p.

Les manifestations morbides d'intoxications aiguës ou chroniques présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action des agents nocifs ou les affections présumées résulter d'une ambiance ou d'attitudes particulières nécessitées par l'exécution de certains travaux sont présumées d'origine professionnelle. Les tableaux des maladies professionnelles n° 57 relatif aux affections périarticulaires et n° 79 relatif aux lésions du ménisque à caractère dégénératif sont remplacés. Les tableaux n° 52 bis relatif au carcinome hépatocellulaire provoqué par l'exposition au chlorure de vinyle monomère et n° 99 relatif aux hémopathies provoquées par le 1.3 butadiène sont ajoutés.

## **Mutuelle Agent public Prévention**

### **Ordonnance n° 2017-734 du 4 mai 2017 portant modification des dispositions relatives aux organismes mutualistes**

(NOR : AFSS1707190R)

JO, n° 106, 5 mai 2017, texte n° 43.- 12 p.

Cette ordonnance modifie le code de la mutualité, notamment l'article L. 112-1 devenu l'article L. 110-2 qui prévoit que les mutuelles peuvent moduler les cotisations des agents de la fonction publique en fonction de leur date d'adhésion au dispositif (art 1<sup>er</sup>). Les actions de prévention s'ajoutent aux actions qui peuvent être menées par les mutuelles (art. L. 111-1). Par ailleurs, les mutuelles peuvent admettre comme membres honoraires les personnes morales souscrivant des contrats collectifs et les représentants salariés de ces personnes (art. 3 modifiant l'art. L. 114-1). Les modifications des montants des cotisations et des prestations doivent être notifiées aux membres participants ou honoraires (art. L. 114-7-1). L'article 6, quant à lui, renforce l'information des participants au contrat collectif.

## **Pharmacie à usage intérieur**

### **Décret n° 2017-883 du 9 mai 2017 modifiant les conditions d'exercice et de remplacement au sein des pharmacies à usage intérieur et les modalités d'organisation du développement professionnel continu des professions de santé**

(NOR : AFSH1705328D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 83.- 3 p.

Ce décret modifie la période pendant laquelle les pharmaciens non titulaires du diplôme d'études spécialisées de pharmacie peuvent exercer en pharmacie à usage intérieur lorsqu'ils justifient d'une certaine durée d'exercice. Il transpose, pour ces pharmacies, la directive 2013/55/UE modifiant la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. Il complète également les modalités de remplacement des pharmaciens. Une commission est chargée d'examiner les dossiers des pharmaciens en exercice ne remplissant pas les conditions de diplôme et d'ancienneté prévues.

## **Réserve civique Réserviste**

### **Décret n° 2017-930 du 9 mai 2017 relatif à la réserve civique**

(NOR : VJSJ1707954D)

JO, n°109, 10 mai 2017, texte n° 186.- 4 p.

Ce décret définit l'autorité de gestion de la réserve civique et ses compétences sur le plan national et territorial. Sauf dispositions contraires, l'autorité territoriale du réserviste

est le préfet du département. La charte de réserve civique est reproduite en annexe. Elle fixe les engagements et obligations des réservistes et des organismes d'accueil.

## Sapeur-pompier volontaire

### Allocation de vétéran

#### Décret n° 2017-912 du 9 mai 2017 relatif aux différentes prestations de fin de service allouées aux sapeurs-pompiers volontaires

(NOR : INTE1705611D)

JO, n° 109, 10 mai 2017, texte n° 149.- 5 p.

Ce décret modifie les conditions de versement de l'allocation de vétéran, de la prestation de fidélisation et de reconnaissance et de l'allocation de fidélité. Il est instauré une nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance pour les sapeurs-pompiers volontaires en activité au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ou engagés après cette date, dont les dispositions et les montants pour l'année 2016 sont précisés.

## Sécurité sociale

### Affiliation

### Invalidité

### Sapeur-pompier volontaire

#### Décret n° 2017-736 du 3 mai 2017 relatif aux règles d'identification, d'affiliation et de rattachement des bénéficiaires des prestations de sécurité sociale et portant modifications de diverses dispositions relatives à l'assurance maladie

(NOR : AFSS1708109D)

JO, n° 106, 5 mai 2017, texte n° 45.- 11 p.

Ce décret modifie les règles d'identification, d'affiliation et de rattachement des assurés sociaux résultant de la réforme de la protection universelle maladie. Une sous-section 1 est rétablie à la section 1 du chapitre I<sup>er</sup> du titre VI du livre I<sup>er</sup>.

Cette sous-section concerne, notamment, l'affiliation des assurés (art. 1<sup>er</sup>). L'article R. 381-83 fixe les conditions de versement de la contribution de l'État pour invalidité des sapeurs-pompiers volontaires (art. 5).

## Travail social

### Définition

#### Décret n° 2017-877 du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social

(NOR : AFSA1710020D)

JO, n° 109, 10 mai 1977, texte n° 77.- 2 p.

Ce décret précise la définition du travail social retenue pour l'application du code de l'action sociale et des familles qui regroupe un ensemble de pratiques professionnelles en s'appuyant sur des principes éthiques et déontologiques et sur des savoirs. ■

## 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.

### ASVP Statut

#### Question écrite n° 101106 du 6 décembre 2016 relative à la situation statutaire des agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

JO, Assemblée nationale, 4 avril 2017. - p.2729

La ministre de la fonction publique précise que le gouvernement n'envisage pas de créer un cadre d'emplois des agents de surveillance de la voie publique pour deux raisons. Tout d'abord, les missions des ASVP sont différentes de celles des policiers municipaux. Leur compétence de verbalisation est limitée notamment aux domaines du stationnement hors stationnement gênant, de la propreté des voies et espaces publics et de la lutte contre le bruit. De plus, les missions confiées aux ASVP ainsi que leur origine professionnelle demeurent très variables d'une collectivité territoriale à l'autre. Or, la vocation d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale est, par nature, de couvrir un ensemble de fonctions et d'emplois. Toutefois, pour les ASVP qui le souhaitent afin de leur donner un débouché dans la filière sécurité, un projet de décret prévoit un concours interne d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale.

### Collectivités territoriales Comptable public Aide au conseil

#### Question écrite n° 22345 du 16 juin 2016 relative à la réforme de l'indemnité de conseil versé aux trésoriers des collectivités locales

JO Sénat, 11 mai 2017.- p. 1742

M. Jean-Pierre Grand demande à M. le secrétaire d'État auprès du ministre des finances et des comptes publics, chargé du budget, de bien vouloir lui indiquer s'il entend modifier les arrêtés des 16 décembre 1983 et 12 juillet 1990 concernant l'indemnité de conseil versée aux trésoriers des collectivités locales. La réponse ministérielle détaille les modalités d'attribution de l'indemnité de conseil. Les collectivités territoriales disposent d'une entière liberté, dans le cadre et les limites réglementaires ainsi rappelées, quant à l'opportunité de recourir aux conseils du comptable

et pour fixer le montant de l'indemnité correspondante. Ces modalités de versement des indemnités conseils assurent que leur versement correspond à un besoin exprimé par la collectivité territoriale, permettent d'ajuster leur montant en fonction des prestations réalisées par le comptable et des capacités financières de chaque collectivité territoriale. Rendre obligatoire le versement de telles indemnités supprimerait la liberté dont disposent les collectivités territoriales quant au choix des modalités selon lesquelles elles souhaitent bénéficier de prestations de conseil et décorrèlerait les montants des indemnités versées des prestations effectivement réalisées par le comptable.

### Fonction publique territoriale Astreinte Rémunération

#### Question écrite n° 24798 du 26 janvier 2017 relative aux astreintes applicables aux fonctionnaires territoriaux

JO Sénat, 20 avril 2017.- p. 1511

La réponse ministérielle précise que les articles L.3121-9 et L. 3121 du code du travail ne s'appliquent pas aux astreintes dans la fonction publique. Dans le cadre de la fonction publique territoriale, l'organe délibérant détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2005-942 prévoit en outre que les agents qui sont appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient d'une indemnité non soumise à retenue pour pension, ou, à défaut, d'un repos compensateur.

## Fonction publique territoriale Code du travail

### Question écrite n° 25750 du 20 avril 2017 relative aux dispositions du code du travail applicables à la fonction publique territoriale

JO Sénat, 11 mai 2017.- p. 25750

La réponse ministérielle liste les dispositions du code du travail applicables à la fonction publique territoriale. Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique territoriale sont celles définies par les livres I<sup>er</sup> à V de la quatrième partie du code du travail, sous réserve des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. Par ailleurs, le code du travail prévoit l'indemnisation des agents de la fonction publique territoriale, involontairement privés d'emploi (articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail). Enfin, en application de l'article L. 3261-2 du code du travail, les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics bénéficient, dans les conditions prévues par le décret n° 2010-676, de la prise en charge partielle de leurs frais de transport entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

## Fonction publique territoriale Logement de fonction

### Question écrite n° 98610 du 30 août 2016 relative aux concessions de logement

JO Assemblée nationale, 11 avril 2017.- p. 2914

La réponse ministérielle rappelle que le respect des dispositions du décret du 9 mai 2012 s'impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics lorsqu'ils souhaitent faire bénéficier certains de leurs agents d'un logement de fonction, celui-ci constituant un avantage en nature. Le décret n° 2012-752 redéfinit le régime de la concession par nécessité absolue de service et remplace le régime de la concession par utilité de service par un régime de convention d'occupation à titre précaire. L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les assemblées délibérantes doivent fixer les régimes indemnitaires de leurs agents « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ». En application de ce principe de parité, le Conseil d'État précise que les collectivités « ne peuvent (...) attribuer à leurs agents des prestations, fussent-elles en nature, venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes » (Conseil d'État, 2 décembre 1994, Préfet de la région Nord Pas-de-Calais, n°147962 ou Conseil d'État, 30 octobre 1996, commune de Muret, n° 153679).

## Sapeur-pompier Médecine du travail Visite médicale

### Question écrite n° 101768 du 27 décembre 2016 relative à l'organisation de la médecine du travail pour les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

JO Assemblée nationale, 28 février 2017.- p. 1866

En application du décret n° 2012-135, M. Pellois attire l'attention de la ministre des affaires sociales et de la santé sur la possibilité d'organiser des entretiens infirmiers dans le cadre de la visite médicale d'aptitude des sapeurs pompiers. La ministre précise que sans être réellement médecin du travail, le médecin sapeur-pompier en charge des missions de la médecine d'aptitude exerce, pour les sapeurs-pompiers professionnels comme pour les volontaires, les fonctions de médecin du travail. Dans ce cadre, rien ne semble s'opposer à ce que les infirmiers sapeurs-pompiers réalisent, sous sa responsabilité, les activités décrites à l'article R. 4623-14 du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 en les formalisant par écrit. Néanmoins, ces activités donnent lieu à une attestation de suivi infirmier sans mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale. ■

## 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.

### Agent contractuel Contrat à durée déterminée Non renouvellement de contrat de travail

#### Arrêt du Conseil d'État du 20 mars 2017 relatif au renouvellement de contrats à durée déterminée

M<sup>me</sup> B., req. n° 392792

La possibilité prévue par les dispositions statutaires de renouveler des contrats à durée déterminée répond, en principe, à une raison objective au sens du droit européen, y compris lorsque l'employeur est conduit à procéder à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, alors même que les besoins en personnel de remplacement pourraient être couverts par le recrutement d'agents sous contrats à durée indéterminée. En outre, elles ne font nullement obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

### Agent contractuel Éviction Indemnisation

#### Arrêt du Conseil d'État du 20 mars 2017 relatif à l'éviction illégale d'un agent contractuel

M. B., req. n° 393761

La réparation intégrale du préjudice subi par un agent contractuel du fait de son éviction illégale peut comprendre, à condition qu'il justifie du caractère réel et certain du préjudice invoqué, la réparation de la réduction de droits à indemnisation du chômage du fait de son éviction avant le terme contractuellement prévu.

### Agent contractuel Recrutement

#### Arrêt du Conseil d'État du 29 mars 2017 relatif aux conditions de recrutement des agents contractuels

M. B., req. n° 393150

Une collectivité peut recruter, pour une durée maximale d'un an, un agent contractuel pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi de titulaire qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire (art. 3 al. 1<sup>er</sup> devenu art. 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Lorsqu'elle n'a pas été en mesure de recruter un fonctionnaire à l'issue de ce délai d'un an, elle ne peut renouveler le contrat de l'agent pour le même motif. S'agissant des emplois du niveau de la catégorie A, le contrat peut, en revanche, être renouvelé jusqu'à ce qu'un fonctionnaire ait pu être recruté (art. 3 al. 5 devenu art. 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Au regard de ces dispositions, peut bénéficier de la transformation de son contrat en CDI, l'agent contractuel qui occupait un emploi relevant du niveau de la catégorie A, demeuré vacant en l'absence de recrutement d'un fonctionnaire, et dont le contrat a été plusieurs fois renouvelé, ces renouvellements étant intervenus sur le fondement du cinquième alinéa de l'article 3 précité.

### Assistant maternel Assistant familial Agrément

#### Arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2017 relatif à la suspension de l'agrément d'un assistant maternel ou familial

M<sup>me</sup> B., req. n° 395624

La décision de suspension de l'agrément d'un assistant maternel ou familial constitue une mesure de police administrative prise dans l'intérêt des enfants accueillis. Si elle doit être motivée en vertu des dispositions spéciales de l'article L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles, elle n'en relève pas moins du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 (devenu art. L. 211-2

du code des relations entre le public et l'administration). En revanche, en prévoyant dans le code de l'action sociale et des familles des dispositions relatives au retrait de l'agrément, et notamment une procédure contradictoire préalable, le législateur a entendu, par ces dispositions, déterminer entièrement les règles de procédure auxquelles sont soumises ces mesures. Dès lors, l'article 24 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (devenu art. L. 121-1 et L. 121-2 du code des relations entre le public et l'administration), qui fixe des règles générales de procédure applicables aux décisions devant être motivées en vertu de la loi du 11 juillet 1979, ne peut être invoqué à l'encontre d'une telle mesure.

## Fonction publique territoriale

### Obligation de réserve

#### Discrétion

#### Arrêt du Conseil d'État du 20 mars 2017 relatif au manquement à l'obligation de discrétion professionnelle

M. B., req. n° 393320

En divulguant sur Internet des éléments détaillés et précis sur les domaines d'activité de la police municipale, en faisant systématiquement usage de l'écusson de la police municipale, un agent mis à la disposition d'une commune pour y exercer, au titre d'un remplacement, les fonctions d'adjoint technique au sein de la police municipale a commis un manquement à son obligation de discrétion professionnelle. Les éléments ainsi diffusés étaient en effet de nature à donner accès à des informations relatives à l'organisation du service de la police municipale, en particulier des dispositifs de vidéosurveillance et de vidéoverbalisation mis en œuvre dans la commune.

## Fonction publique territoriale

### Protection fonctionnelle

#### Grève

#### Arrêt du Conseil d'État n° 396453 du 22 mai 2017 : un agent public en grève peut bénéficier de la protection fonctionnelle

Dans cette affaire, un agent non titulaire a demandé le bénéfice de la protection fonctionnelle pour des faits survenus à une date à laquelle il participait à un mouvement de grève. Il lui appartient d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions. Un employeur ne peut refuser d'accorder cette protection fonctionnelle au seul motif que les faits au titre desquels elle est sollicitée se sont produits alors même que l'agent était en grève.

## Fonction publique territoriale

### Remboursement trop perçu

#### Rémunération

#### Arrêt du Conseil d'État du 3 mars 2017 relatif à un trop perçu de rémunération

M<sup>me</sup> D., req. n° 398121

La circonstance qu'un maire, faisant application d'un arrêté d'avancement de grade, ne se soit pas opposé au versement durant deux ans du traitement afférent à l'indice détenu dans le grade supérieur et qu'il ait signé l'arrêté radiant l'agent des cadres sur lequel figurait la mention de ce grade, est sans incidence sur la légalité du titre de perception exigeant la répétition de sommes indûment versées à ce titre, dès qu'elles ont été versées sur le fondement d'un acte juridiquement inexistant (acquis frauduleusement en l'espèce).

## Fonction publique

### Insuffisance professionnelle

#### Licenciement

#### Arrêt du Conseil d'État du 18 janvier 2017 relatif au licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire

M. A., req. n° 390396

Si le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses missions, aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe n'impose de chercher à reclasser sur d'autres fonctions un fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer celles qui correspondent à son grade ou pour lesquelles il a été engagé. ■

## 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.

### Accident de service Maladie professionnelle Sanction disciplinaire

#### L'imputabilité au service d'une pathologie psychiatrique apparue après une procédure disciplinaire

Actualité juridique – Droit administratif, n° 15, du 1<sup>er</sup> au 7 mai 2017 . – pp. 868-871

Publication et commentaire de l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 7 février 2017, Ehpap Résidence du vert coteau, req. n°15BX02739, par lequel la cour a rendu un arrêt qui confirme la légalité de la décision de l'employeur public ayant refusé de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie affectant l'agent sanctionné, alors même que deux experts psychiatres, suivis en cela par la commission de réforme avaient estimé que les troubles dépressifs dont souffrait l'agent devaient être regardés comme en lien direct avec le service. Selon l'auteur de l'article, pour trancher le problème soulevé par cette affaire, il fallait utiliser le cadre théorique et jurisprudentiel tracé par les notions d'accident de service d'un côté et de maladie de service de l'autre. Il reste toutefois difficile de qualifier juridiquement les faits car ces questions sont souvent évaluées au cas par cas et il n'existe pas d'axe de démarcation précis au sein de la jurisprudence.

### Droits et obligations Obligation de réserve

#### Le fonctionnaire, le masque de cochon et l'obligation de réserve

Actualité juridique – droit administratif, n° 17, du 15 au 21 mai 2017. – pp. 1008-1012

Sont publiées les conclusions de M. François-Xavier Bréchet, rapporteur public sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes du 13 février 2017, req. n°15NT03204, lui-même publié. Le rapporteur public rappelle en introduction que le fonctionnaire, comme tout citoyen, dispose d'une totale liberté de conscience, ou d'opinion, et en dehors du service de la liberté d'expression. Celle-ci inclut le droit d'exercer une activité politique, d'adhérer à un mouvement politique,

ainsi que le droit de participer aux élections et de faire campagne. Elle implique également la possibilité d'intervenir dans le débat public. Cependant, comme le rappelait déjà Maurice Hauriou, dès lors qu'il participe à l'exécution du service public et incarne ce dernier, sa liberté d'expression n'est pas sans limite. En effet des restrictions s'appliquent dans l'exécution du service mais également en dehors du service par l'obligation de réserve ou devoir de réserve. Dans son intervention, le rapporteur public souligne la difficulté de définir l'obligation de réserve qui est illustrée par une jurisprudence constante et ancienne. Il en propose une définition puis liste les différents critères servant au juge pour préciser le manquement au devoir de réserve : critères liés à la manifestation de l'opinion elle-même, critères liés aux circonstances dans lesquelles l'agent s'est exprimé, critères liés à l'agent en cause. Il confirme en conclusion la sanction du tribunal administratif et le jugement attaqué.

### Exécution des décisions de justice Répétition de l'indu Acte administratif

#### Le retrait des conséquences pécuniaires de l'exécution d'une décision de justice frappée d'un recours

Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 16, du 24 au 30 avril 2017, pp. 19-22

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Roux, rapporteur public sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 13 juillet 2016, Ministre de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche, req. n°15MA02423 lui-même publié en extrait. Le juge administratif a estimé qu'une erreur de liquidation de la part de l'administration peut s'inscrire dans le champ de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000, qui permet le retrait de la décision.

## Fonction publique Titularisation Agent contractuel

### La titularisation des contractuels des collectivités territoriales par la voie de la sélection professionnelle

La Semaine juridique-Administrations et collectivités territoriales, n° 21, du 29 mai au 4 juin 2017. – pp. 38-40

Sont publiées les conclusions de Denis Perrin, rapporteur public, sur un jugement du tribunal administratif de Lille du 13 décembre 2016 (req. n° 1601200) lui-même publié en extraits. Le tribunal administratif apporte des précisions juridiques relatives aux possibilités de titularisation des agents contractuels employés par les collectivités territoriales par la voie notamment de la sélection professionnelle. Le principe de cette nouvelle voie d'accès à la fonction publique territoriale est issu de la loi dite «Sauvadet» du 12 mars 2012 dont l'application dans le temps a été prolongée par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

## Insuffisance professionnelle Agent contractuel

### Fonction publique : comment caractériser l'insuffisance professionnelle d'un agent ?

Localtis, 23 mai 2017. – 2 p.

Dans l'arrêt n° 16MA01846 du 28 mars 2017, la cour administrative d'appel de Marseille rappelle que pour caractériser l'insuffisance professionnelle, l'administration se fonde sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade. À ce titre, l'insuffisance professionnelle est révélée par des faits démontrant l'inaptitude de l'agent à accomplir ses missions, de sorte qu'il compromet la bonne marche du service. Dans l'affaire jugée, la cour administrative d'appel de Marseille a confirmé que le président de la communauté d'agglomération du pays de Grasse n'a pas commis d'erreur d'appréciation en procédant au licenciement pour insuffisance professionnelle de la directrice des affaires culturelles et du développement touristique.

## Protection fonctionnelle Collaborateur occasionnel

### Protection fonctionnelle et collaborateur de service public : une nouvelle extension

Actualité Juridique-Droit administratif, n° 18, du 22 au 28 mai 2017. – pp. 1075-1079

Cette chronique publie le jugement du Conseil d'État du 13 janvier 2017, req. n°386799, relatif à l'octroi de la protection fonctionnelle aux collaborateurs occasionnels du service public. Dans une note qui suit les principaux

considérants de l'arrêt, l'auteur de l'article précise que cet arrêt recèle deux intérêts principaux, l'extension de la protection fonctionnelle aux collaborateurs occasionnels suite à la promulgation de la loi déontologie du 20 avril 2017 et ce faisant l'utilisation de cette notion en dehors de sa terre natale qu'est la responsabilité de la puissance publique. Dans cette affaire, le Conseil d'État reconnaît la qualité de collaborateur occasionnel à l'aviséur, laquelle ouvre en principe le droit à la protection fonctionnelle. Cependant, ce droit n'a pas été retenu en raison de la caractérisation d'une faute personnelle détachable du service, le trafic de stupéfiants. Dans un premier temps sont listés les critères d'identification de la protection fonctionnelle puis sur les principales interrogations suscitées par l'extension de la notion de collaborateur occasionnel au domaine de la protection fonctionnelle. Dans un second temps, l'auteur s'interroge sur les contours exacts du champ d'application personnel de ce droit et conclut par la définition de la faute personnelle détachable du service.

## Sanction disciplinaire Blâme

### Envoi de messages équivoques à une collègue : le blâme est-il justifié ?

La Quinzaine juridique, n° 569, du 24 avril au 7 mai 2017. – pp. 11-12

L'auteur commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 10 janvier 2017, req. n° 14LY03839 relatif à la contestation d'une sanction disciplinaire. La Cour a jugé que l'envoi répété de messages électroniques anonymes équivoques par un agent à une de ses collègues, durant son temps de service, en dépit du refus de celle-ci, et même si les messages ne sont pas accompagnés de propos grossiers ou menaçants, constitue une faute justifiant un blâme par manquement à l'obligation de dignité. ■

## 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.

### Apprentissage Département Fonction publique territoriale

#### Les départements s'engagent à mieux accueillir les apprentis dans leurs services

Localtis, 5 mai 2017.- 2 p.

Une convention, conclue le 25 avril 2017 entre les présidents des départements et le ministère de la fonction publique, vise à développer l'apprentissage au sein des départements grâce à 14 engagements qui portent sur l'accueil des apprentis, leur formation à des nouveaux métiers, l'accès à la formation continue et aux dispositifs d'action sociale existants. Le rôle des maîtres d'apprentissage devrait être mieux reconnu. La formation sera prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale au titre de la cotisation obligatoire.

### Chômage Convention

#### La convention d'assurance chômage est agréée

Liaisons sociales, 10 mai 2017, pp. 5-6

La nouvelle convention d'assurance chômage, parue au Journal officiel du 6 mai 2017, instaure une hausse de 0,05 % des cotisations patronales, révisé les règles d'indemnisation pour les salariés au chômage à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017 en fixant la condition minimale d'affiliation à 88 jours travaillés, en modifiant le calcul du salaire journalier de référence et du différé spécifique d'indemnisation et en durcissant l'entrée dans la filière seniors.

### CNIL Données personnelles Droit communautaire Protection des données

#### Règlement général sur la protection des données : comment le mettre en œuvre ? comment s'y préparer ?

Liaisons sociales, n° 17338, 2 juin 2017. - 4 p.

Le règlement général de protection des données personnelles (RGPD) entrera en application le 25 mai 2018, mettant en place une logique de responsabilisation des entreprises qui les conduira à mettre en conformité leur traitement de données tout au long de la vie. Le RGPD renforcera les sanctions pouvant être prononcées tant à l'encontre des entreprises que des organismes publics. L'ensemble des traitements mis en œuvre au sein d'un organisme, incluant l'ensemble des traitements portant sur les salariés seront impactés. Cet article fait le point sur les grands principes du RGPD, sur les nouvelles obligations des employeurs, sur la désignation d'un délégué à la protection des données, Data Protection officer (DPO) et enfin, sur les nouveaux pouvoirs de la Cnil.

### Commission consultative paritaire Conseil de discipline de recours

#### La désignation des membres des commissions consultatives paritaires

Lettre de l'employeur territorial, n° 1533, du 18 au 24 avril 2017.- pp. 6-7

Cet article présente les modalités de désignation des membres des commissions consultatives paritaires issues du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### Le vote aux commissions consultatives paritaires

Lettre de l'employeur territorial, n° 1534, du 25 avril au 1<sup>er</sup> mai 2017.- pp. 6-7

Cet article présente le fonctionnement des opérations électorales pour la désignation des membres des nouvelles commissions consultatives paritaires, issues du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Ces commissions suivront un processus largement inspiré des CAP, qu'il s'agisse du vote ou de la désignation des représentants.

## Concours Discrimination Jury

### Des questions sur l'état de santé d'un candidat dans un concours sont discriminatoires

Lettre de l'employeur territorial, n° 1533, du 18 au 24 avril 2017. – p. 2

Par une décision n° 2016-85 du 11 avril 2016, le Défenseur des droits a rappelé qu'aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur état de santé (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). La Haute autorité rappelle que si le juge refuse de contrôler l'appréciation du jury sur la valeur des candidats, il vérifie que ce dernier n'a pas méconnu les normes qui s'imposent à lui.

## Droit du travail Fonction publique Compte personnel d'activité

### Les transformations du droit de la fonction publique au prisme de la loi El Khomri

Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 16, du 24 au 30 avril 2017, pp. 28-33

Dans cette étude, l'auteur analyse les interactions du droit de la fonction publique et du droit du travail à l'aune de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le troisième titre de la loi dédié à la sécurisation des parcours professionnels a une vocation transversale. Ce domaine d'intervention apparaît comme l'angle sous lequel est abordé le rapprochement des droits du travail, de la protection sociale et du droit de la fonction publique. Le compte personnel d'activité serait le symbole de ce rapprochement. L'auteur traite dans un premier chapitre de la reconfiguration du droit social autour d'une nouvelle figure, la personne et dans un deuxième temps de l'essor d'une approche utilisatrice de la norme générale à des fins de sécurisation juridique, de flexibilité et d'efficacité.

## EPCI Fusion Transfert de personnels

### Les conséquences des fusions d'EPCI sur les personnels dans le cadre de la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale

Site internet collectivites-locales.gouv.fr, mai 2017

L'article L. 5211-41-3 du CGCT garantit que « l'ensemble des personnels des EPCI fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes ». Dans le cadre du processus de fusion, le respect des droits et obligations sta-

tutaires ou contractuels des agents doit être garanti. Cette fiche pratique présente les deux étapes à respecter pour les employeurs publics : la préparation de la fusion, par l'information des comités techniques et des organisations syndicales, par la mise en place des instances consultatives de dialogue social de l'EPCI issu de la fusion, par le respect des garanties apportées par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 et par la gestion spécifique des emplois fondés sur l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984. La seconde étape consiste à mettre en œuvre la fusion dans le cadre du droit commun de la fonction publique territoriale en respectant les droits et obligations individuels des agents (carrière et rémunération), les droits collectifs, les règles de la protection sociale et des conditions de travail ainsi que la situation particulière des agents contractuels.

## Fonction publique territoriale Administrateur Cadre d'emplois

### Nouveaux décrets pour les administrateurs territoriaux : tout le monde en prend pour son grade !

La Semaine juridique, n° 22, du 6 au 11 juin 2017. – pp. 5-7

L'auteur présente les principales dispositions des décrets du 14 avril 2017 relatifs aux dispositions statutaires et indiciaires des administrateurs territoriaux. Le chantier statutaire reste néanmoins à poursuivre dans deux directions, le parachèvement de la convergence statutaire entre administrateurs territoriaux et administrateurs civils et la réflexion prospective sur l'identité et le mode de gestion de ce cadre d'emploi.

## Fonction publique territoriale Aménagement du temps de travail

### Nouvelles temporalités : quelles conséquences sur les conditions de travail des agents ?

Localtis, 10 mai 2017. - 3 p.

Une étude, réalisée par des élèves administrateurs territoriaux de l'Inet et présentée le 9 mai 2017 par l'Observatoire social territorial de la mutuelle nationale territoriale (MNT), fait le point sur l'adaptation des services publics aux nouvelles temporalités et préconise la construction d'un modèle acceptable pour les usagers, les agents et les élus. L'étude rappelle, par ailleurs, que de nombreux agents territoriaux ont des horaires atypiques avec l'exécution récurrente d'heures supplémentaires le week-end ou en astreinte pour certains services. Les auteurs de l'étude, qui devrait être publiée en juillet prochain, rapportent également les différentes expérimentations que mènent certaines collectivités en la matière.

## Fonction publique territoriale CNFPT Emploi d'avenir

### Ressources humaines / Insertion - Emplois d'avenir : le CNFPT fait le bilan de son action

Localtis, 30 mai 2017. - 2 p.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a présenté le 29 mai dernier, le bilan du dispositif national « emplois d'avenir » mis en œuvre de 2013 à 2016, en partenariat avec la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP). Depuis 2013, le CNFPT met ainsi en œuvre l'ensemble de ce dispositif dans le cadre d'une convention conclue avec l'État. À ce titre, il a initié de nombreuses actions dédiées aux agents en emplois d'avenir : formations d'adaptation à la fonction publique territoriale, formations sur les métiers territoriaux, définition du parcours de professionnalisation, bilan d'étape de leur parcours professionnel.

## Fonction publique Comité médical Commission de réforme

### Évaluation du dispositif des instances médicales de la fonction publique

Rapport de diagnostic : tomes 1 et 2 / Inspection générale des affaires sociales (IGAS), Inspection générale de l'administration (IGA), Inspection générale des finances (IGF). - 2017. - 104 p.

Le premier ministre a demandé à la ministre des affaires sociales et de la santé de procéder à l'évaluation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales de la fonction publique. Les corps d'inspection qui ont rédigé ce rapport font le constat d'un dispositif complexe et inefficace générateur de lourdeurs et de délais. Les instances sont réparties entre des comités médicaux (CM), consultés sur l'attribution des congés de longue maladie ou l'aménagement des conditions de travail, et les commissions de réforme (CR), qui donnent un avis sur l'imputabilité au service d'un accident mais interviennent aussi à la suite des décisions desdits comités médicaux. Les inspecteurs font les constats suivants dans un contexte marqué par une très forte pénurie médicale. Les instances nombreuses et fragmentées sont organisées selon des critères qui ne couvrent pas la distinction habituelle entre les trois versants de la fonction publique. Du fait de cette diversité, le dispositif n'est pas suivi et l'activité globale des instances n'est pas mesurée. S'ajoute à cela un nombre important de procédures au formalisme excessif. La multiplicité des intervenants ainsi que le cloisonnement du dispositif entre les sujets couverts par le secret médical et les questions de gestion administrative et statutaire compliquent la prise en charge par chaque acteur qui suit son propre objectif. Ils notent que la réforme de 2012 qui a confié aux centres de gestion les dossiers de la fonction publique territoriale

s'est effectuée de façon satisfaisante et a permis d'aboutir à des délais de traitement plus raisonnables. L'absence de pilotage et de suivi d'activité au niveau national ne permet pas une gestion à long terme du dispositif ni l'équité du traitement des agents. Ils préconisent plusieurs axes d'évolution selon quatre scénarios : rénovation du cadre existant, révision du dispositif pour le recentrer sur une approche purement médicale, passage à un contrôle *a posteriori* propre à la fonction publique ou la mutation complète du système en convergence avec le régime général.

## Fonction publique Discrimination Grossesse

### Le non-renouvellement d'un contrat en raison de la grossesse est discriminatoire

Lettre de l'employeur territorial, n° 1534, du 25 avril au 1<sup>er</sup> mai 2017. - p. 3

Par une décision n° 2016-063 du 26 avril 2016, le Défenseur des droits a rappelé que l'employeur ne peut opérer de distinction (in)directe entre les agents en raison notamment de leur sexe (article 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Cet interdit vise notamment la discrimination en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris pendant le congé de maternité (article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008). La Haute autorité reconnaît qu'un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat mais un refus doit être motivé par l'intérêt du service, les nécessités de l'établissement ou la personne du salarié.

## Fonction publique Effectif Statistique

### L'emploi dans la fonction publique en 2015

Ministère de l'action et des comptes publics. - Paris : DGAFF, 2017. - 8 p. - (Point Stat)

L'emploi public est stable en 2015. Au 31 décembre, 5,45 millions de salariés travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte). À ceux-là, il faut ajouter 198 000 bénéficiaires de contrats aidés, en augmentation de 2,8% par rapport au 31 décembre 2014. La fonction publique de l'État (FPE) représente 44,0% des agents publics, la fonction publique territoriale (FPT) en emploie quant à elle 34,7% (soit 1,89 million) et 1,16 million d'agents exercent leur activité au sein des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH). L'année 2015 aura surtout été marquée par un recul de 0,3 % de l'emploi, hors contrats aidés dans la fonction publique territoriale. Les auteurs de l'étude relèvent que jamais depuis 1980 une telle évolution n'avait été mesurée et qu'elle intervient dans un contexte de diminution de la

dotation globale de l'État aux collectivités locales et de recomposition des structures intercommunales.

## Fonction publique Égalité des sexes Profession

### Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers

Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ; Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR). – 2017. – 212 p.

Dans leur rapport, les deux inspections remarquent que l'objectif de « mixité » des métiers tient une place modeste dans les mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Elle n'a progressé que dans les métiers liés à la sécurité où la proportion de femmes est passée de 3 % dans les années 1980 à 14 % aujourd'hui.

Dans d'autres familles professionnelles, telles celle des enseignants, la mixité est en régression. Les rapporteurs proposent de réaffirmer l'objectif d'obtention des labels Égalité et diversité, d'organiser des formations systématiques de tous les encadrants et d'intégrer un module sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes de sexe dans les formations dispensées par toutes les écoles de service public.

## Fonction publique Internet Sanction disciplinaire

### Le contrôle du juge administratif face au visionnage d'images pornographiques dans la fonction publique

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 22, du 6 au 11 juin 2017. – pp. 32-36

L'auteur propose un tableau jurisprudentiel concernant le visionnage d'images pornographiques par des agents publics. Il précise que le juge administratif est très rigoureux sur les faits commis à ce sujet dès lors que l'intérêt de l'institution administrative et l'intérêt des mineurs sous la responsabilité d'agents publics sont en cause. Il précise la méthodologie suivie par le juge administratif dans le cadre de ce type de contentieux qui reste difficile à traiter.

## Fonction publique Organisation du travail Automatisation

### Transformation digitale dans le secteur public

Fondation Roland Berger. – 2017. – 16 p.

Dans un rapport, publié le 11 mai 2017, le cabinet de conseil Roland Berger estime que 40 000 à 110 000 postes d'agents publics seront, à court terme, affectés par l'automatisation.

Les emplois les plus exposés sont les personnels administratifs et techniques, les secrétaires administratifs, les contrôleurs et techniciens et les adjoints administratifs et techniques. Cette automatisation aurait pour conséquence le développement de nouveaux métiers et de nouvelles missions. Cela impose, en pratique, d'avoir des équipements suffisants et de développer des modes de travail collaboratifs. Ce rapport préconise, notamment, de créer une plateforme d'accélération, d'impliquer ses collaborateurs dans la redéfinition des modes de travail et des organisations et de mener une réflexion plus globale sur les nouveaux modes de travail, sur le redéploiement des ressources humaines et sur la priorisation des missions.

## Fonction publique Syndicat

### Fonction publique : Gérald Darmanin confirme sa volonté de concertation

Localtis, 30 mai 2017. - 1 p.

À l'issue de ses rencontres bilatérales avec les organisations syndicales de la fonction publique, Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des comptes publics, a confirmé la tenue d'un rendez-vous salarial à l'automne 2017. Par ailleurs, le ministre a précisé qu'il n'y aurait pas de revalorisation de la valeur du point d'indice cette année, sans exclure que cela se produise durant le quinquennat. Si la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires qui fait partie de la feuille de route du président de la République sera bien mise en œuvre, Gérald Darmanin a affirmé qu'elle ferait l'objet d'une concertation préalable. Le ministre réunira tous les syndicats de la fonction publique « avant le 14 juillet pour leur proposer un agenda social ».

## Impôt sur le revenu Retenue à la source

### Prélèvement à la source : ses modalités d'application sont fixées

Liaisons sociales, n° 17338, 2 juin 2017. - 2 p.

Le décret n° 2017-866 du 9 mai 2017 détaille les modalités de la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) qui devrait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier prochain sauf avis contraire du nouveau gouvernement. Cet article revient sur la déclaration mensuelle relative au montant prélevé sur le revenu versé à chaque bénéficiaire qui doit être effectuée chaque mois par les collecteurs de l'impôt sur le revenu. Cette déclaration s'effectue par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN) ou par le dispositif prélèvement à la source pour les revenus autres (Pasrau). La fonction publique est concernée par ce dispositif Pasrau tant qu'elle ne sera pas entrée en DSN, ce qui est prévu au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'article rappelle les différentes modalités et dispositions prévues par le décret du 9 mai 2017.

## Procédure d'alerte Déontologie

### **Lanceurs d'alerte : la procédure de signalement est précisée**

Semaine juridique – social, n° 19, du 16 au 22 mai 2017, pp. 6-7

Cet article présente le contenu du décret n° 2017-564 pris en application de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Loi Sapin II, qui précise les modalités de mise en place des procédures de recueil de signalements par les lanceurs d'alerte et leur protection. ■

# S'abonner à la lettre d'information du Répertoire des carrières territoriales

Une lettre numérique mensuelle, gratuite et réservée aux abonnés



Tous les mois, recevez la liste  
des textes juridiques qui modifient  
le Répertoire des carrières



Inscription sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>

## Répertoire des Carrières Territoriales : lettre

VOUS SOUHAITEZ VOUS ABONNER À « LA LETTRE D'INFORMATION DU RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES » ?

Il s'agit d'une lettre mensuelle, gratuite, réservée aux abonnés du Répertoire des Carrières territoriales. Merci d'indiquer, ci-dessous, votre adresse électronique, votre code client, puis de valider.

Adresse électronique \*

1 Indiquer votre adresse électronique

Votre code client \*

2 Numéro à 10 chiffres

Votre code client comporte 10 chiffres. Il figure sur la facture de votre abonnement ou sur l'emballage plastique de chaque exemplaire des mises à jour du Répertoire des Carrières Territoriales adressé par voie postale.

3 Un message de confirmation de votre inscription vous sera adressé par courriel

S'ABONNER

\* informations obligatoires

### Informations pratiques

- Si vous avez changé d'adresse électronique : il vous faut d'abord vous désabonner sur cette même page en indiquant votre ancienne adresse, puis vous abonner avec votre nouvelle adresse.
- Si vous êtes plusieurs à utiliser le même classeur du Répertoire dans le service, chacun peut s'inscrire avec son adresse électronique et le même code client pour recevoir directement la lettre.

Attention, pour que la lettre d'information du Répertoire ne soit pas automatiquement classée dans le dossier des courriers indésirables, vous pouvez aussi ajouter l'adresse d'envoi de la lettre [[RCT@informations.dila.gouv.fr](mailto:RCT@informations.dila.gouv.fr)] à vos contacts.

Pour toute question, envoyer un message à [infos@dila.gouv.fr](mailto:infos@dila.gouv.fr)

# Les informations administratives et juridiques

## fonction publique territoriale

### Articles parus en 2017

#### n°1 janvier 2017

+ Index thématique des articles au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux

Mise en œuvre de la loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT

Les cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination (*jurisprudence*)

#### n°2 février 2017

+ Recueil des références documentaires 2016/2

Mise en œuvre du PPCR en catégorie A au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- les attachés territoriaux
- les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- les secrétaires de mairie

La réforme de l'encadrement supérieur des services départementaux d'incendie et de secours :

- les emplois fonctionnels de direction des SDIS
- la création du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP
- le nouveau cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

#### n°3 mars 2017

Mise en œuvre de la loi « déontologie » :

- les emplois concernés par les nouvelles obligations déclaratives
- le départ vers le secteur privé et le cumul d'activités

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

Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

#### n°4 avril 2017

Poursuite du PPCR : filières techniques, police municipale et sapeurs-pompiers professionnel

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

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

#### n°5 mai 2017

Compte personnel d'activité, formation, santé et sécurité au travail dans la fonction publique : l'ordonnance du 19 janvier 2017 et décret du 6 mai 2017

Emplois fonctionnels de direction : l'application du PPCR (+ échelles indiciaires 2017 et 2018 par type de collectivité)

### Articles parus en 2016

#### n°1 janvier 2016

+ Index thématique des articles au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

.../...

## Articles parus en 2016

### 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017

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

### n°9 septembre 2016

+ Recueil des références documentaires 2016/1

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<sup>er</sup> 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

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 €

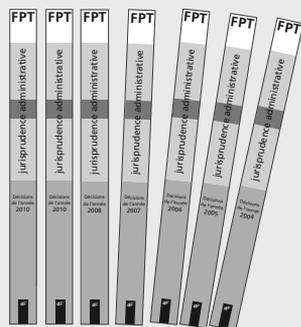
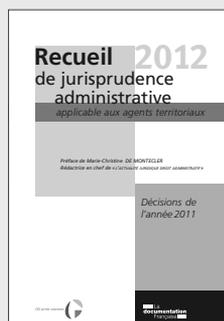


## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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 :**

- En librairie
- Sur internet [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

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

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

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

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

**Prix : 19,90 €**