



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

STATUT AU QUOTIDIEN

**Catégorie A + : la mise en œuvre
du PPCR au 1^{er} janvier 2017**

**Point d'étape sur l'application
du PPCR**



● n° 8 - août 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

© DILA

Paris, 2017

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

STATUT AU QUOTIDIEN

- 10 Catégorie A + : la mise en œuvre du PPCR
au 1^{er} janvier 2017
- 26 Point d'étape sur l'application du PPCR

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 29 Textes
- 32 Documents parlementaires
- 35 Jurisprudence
- 36 Chronique de jurisprudence
- 37 Presse et livres

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les agents publics bénéficient de divers congés liés aux charges parentales et notamment à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ils peuvent dans ce cas demander l'octroi soit du congé de maternité, soit du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le premier de ces congés a été présenté dans le numéro de mai 2014 des *Informations administratives et juridiques*. Le présent dossier porte sur le second de ces congés, créé en 2002 mais qui a déjà connu d'importantes évolutions.

Le congé de paternité et d'accueil est ouvert après la naissance de l'enfant. Il ne peut plus être octroyé en cas d'adoption depuis l'intervention de la loi n°2005-843 du 26 juillet

Le congé de paternité a été créé par la loi du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002. Ces dispositions ont alors reconnu des droits similaires aux pères salariés, agents publics ou en situation de chômage. Depuis 2013, son intitulé a été modifié pour devenir le congé de paternité et d'accueil de l'enfant afin d'étendre le champ de ses bénéficiaires. L'octroi de ce congé ne repose ainsi plus seulement sur le lien de filiation.

Une enquête réalisée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) en 2013 ⁽¹⁾ indique que ce congé est largement utilisé par les pères qui y sont éligibles. Ils sont ainsi près de sept pères sur dix à y avoir recours dans le secteur privé, et même neuf sur dix dans le secteur public ⁽²⁾.

2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ⁽³⁾. Ces dispositions ont en contrepartie prévu l'allongement de la durée du congé d'adoption en cas de partage du congé entre les deux parents.

Il peut en revanche être cumulé avec d'autres droits statutaires, et notamment avec le congé de naissance ou d'adoption de trois jours dont le dispositif sera également présenté dans ce dossier.

Seront ainsi abordés le champ des bénéficiaires, leur situation durant le congé et à l'issue de celui-ci.

⁽¹⁾ Enquête « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants » de la DREES en partenariat avec la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).

⁽²⁾ Cette enquête relève en revanche que les pères ne représentent que 3,9 % de l'ensemble des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) versée pendant un congé parental d'éducation.

⁽³⁾ Ces dispositions ont été commentées dans le numéro d'août 2005 des *IAJ*.

Les bénéficiaires

Les fonctionnaires

Dans la fonction publique territoriale, le droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévu pour les fonctionnaires par l'article 57 (5° b)) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui énumère les congés dont bénéficient les fonctionnaires en position statutaire d'activité. Ceux occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet relèvent des mêmes dispositions, y compris lorsqu'ils sont affiliés au régime général de sécurité sociale (4).

Ce droit à congé est également ouvert aux fonctionnaires stagiaires, par renvoi de l'article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT. Il est susceptible d'avoir des incidences sur la durée du stage, comme cela sera exposé en détail plus loin.

Les fonctionnaires placés dans une position autre que l'activité ne peuvent bénéficier de ce type de congés. Lorsqu'ils sont en position de détachement, ils bénéficient d'un congé selon les règles applicables dans leur emploi d'accueil, conformément à l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984.

Ceux placés en position de disponibilité peuvent demander en cas de paternité ou d'accueil d'un enfant :

- soit l'indemnisation de leur congé auprès du nouveau régime d'assurance maladie dont relève l'emploi qu'ils occupent pendant leur disponibilité,
- soit, à défaut, demander le bénéfice du dispositif de maintien des droits institué par le code de la sécurité sociale, si la période de 12 mois suivant leur départ en disponibilité n'est pas écoulée (5).

Le fonctionnaire en position de congé parental peut quant à lui solliciter en cas de nouvelle naissance soit la prolongation de son congé jusqu'au troisième anniversaire de cet enfant, soit l'interruption du congé pour être placé, dans le cadre de la position d'activité, en congé de paternité et d'accueil. L'article 32 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires des fonctionnaires territoriaux prévoit en effet que si une nouvelle naissance intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé

parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, « sans préjudice du bénéfice des dispositions du 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (6) », à un nouveau congé parental.

Les agents contractuels

S'agissant des agents contractuels de droit public, le droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévu par le décret n°88-145 du 15 février 1988 (7). Deux situations doivent cependant être distinguées selon l'ancienneté dont justifie l'agent.

Lorsque l'agent justifie d'au moins six mois de services, il peut prétendre à un congé rémunéré à plein traitement. En l'absence de temps de services suffisants, il est en revanche placé en congé sans traitement. Il peut toutefois percevoir des indemnités journalières en tant qu'assuré relevant du régime général, comme cela sera évoqué plus loin concernant la rémunération perçue pendant le congé.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à un congé rémunéré est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. Ces modalités de décompte de l'ancienneté sont applicables aux agents recrutés sur le fondement des articles 3 à 3-3, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 (article 28 du décret du 15 février 1988) (8).

Le père ou la personne vivant en couple avec la mère

Le bénéficiaire du congé peut être :

- le père, quelle que soit sa situation familiale et même s'il ne vit pas avec l'enfant ou la mère de ce dernier,
- et, le cas échéant, la personne qui, sans être le père de l'enfant, est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.

Le congé peut donc être octroyé à deux personnes au titre du même enfant et, pour l'une d'entre elles, en l'absence de lien de filiation et quel que soit le sexe de celle-ci.

Pour mémoire, c'est la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 qui a étendu le champ des bénéficiaires

(4) Article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

(5) Concernant la situation et les droits des agents en disponibilité, se reporter au dossier publié dans le numéro de juillet 2017 des *IAJ*.

(6) On soulignera en effet que le renvoi général au 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 permet d'octroyer au fonctionnaire qui interrompt son congé parental soit un congé de maternité ou pour adoption, soit un congé de paternité et d'accueil.

(7) Articles 10 et 11 du décret du 15 février 1988.

(8) Pour les agents recrutés sur le fondement d'autres dispositions, voir les articles 29 et 29-1 du décret du 15 février 1988. Ces conditions sont présentées en détail dans le numéro de mars 2016 des *IAJ*, page 12.

et modifié l'intitulé de ce congé dans le secteur privé et le secteur public (9). La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations du fonctionnaire a par la suite complété les dispositions statutaires pour définir précisément les bénéficiaires et les nouvelles modalités d'octroi de ce congé (10).

La durée et la procédure d'octroi du congé

Le congé est accordé de plein droit sur demande de l'agent.

L'article R. 113-5 du code des relations entre le public et l'administration, applicable aux agents publics dans leurs relations avec leur employeur, précise la nature des documents permettant de justifier notamment de l'état civil et de la situation familiale (11). Selon ces dispositions, l'agent est dispensé de produire les extraits d'acte de naissance et de mariage lorsqu'il produit l'original ou une photocopie lisible du livret de famille régulièrement tenu à jour. On signalera par ailleurs que les communes ne sont pas tenues de délivrer de certificat de vie commune ou de concubinage (12). Les intéressés peuvent dans ce cas présenter une déclaration sur l'honneur cosignée par la mère de l'enfant (13).

S'agissant du régime général de sécurité sociale, la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil par ce régime est fixée par un arrêté du 3 mai 2013 (des précisions sont apportées plus loin concernant les indemnités journalières perçues par les agents relevant du régime général). On relèvera en particulier que ces dispositions prévoient parmi les pièces pouvant être produites la copie de l'acte d'enfant sans vie accompagnée d'un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable (14).

(9) Article 94 de la loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 modifiant notamment les articles L. 1225-35 du code du travail, L. 331-8 du code de la sécurité sociale et les lois statutaires applicables aux trois versants de la fonction publique.

(10) Pour les agents contractuels, le décret n°88-145 du 15 février 1988 a été modifié en ce sens par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

(11) Se reporter au dossier consacré au nouveau code des relations entre le public et l'administration publié dans le numéro de janvier 2016 des *IAJ*.

(12) L'article 515-8 du code civil définit le concubinage comme une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

(13) Source : Direction de l'information légale et administrative - site service-public.fr

(14) Sur la notion d'enfant « né viable », voir le numéro des *IAJ* de mai 2014 relatif au congé de maternité.

L'agent bénéficie d'un congé de 11 jours consécutifs, porté à 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Selon la circulaire du 24 janvier 2002 (15), ces jours de congé ne sont pas fractionnables et se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Depuis l'intervention de la loi « Déontologie », l'agent peut toutefois demander le fractionnement de son congé en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

Lorsque l'agent contractuel est employé sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir (16).

Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit en outre être formulée au moins un mois avant la date de début de l'absence, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai. On indiquera toutefois que le congé peut être reporté au-delà de la période de quatre mois dans deux situations :

- en cas d'hospitalisation du nouveau-né,
- en cas de décès de la mère, si le père bénéficie du congé postnatal de maternité restant à courir (voir page 8).

Le congé de paternité doit alors être pris dans les quatre mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou du congé postnatal (17).

À titre indicatif, on mentionnera également un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation concernant le congé de paternité des salariés, régi par le code du travail, mais dont les dispositions sont similaires à celles prévues pour les fonctionnaires (arrêt du 31 mai 2012, n°11-10.282). Il a ainsi été jugé que l'employeur ne peut ni s'opposer au départ en congé, ni en exiger le report lorsqu'il a été informé des dates choisies par le salarié au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre son congé.

La situation de l'agent durant le congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant relève de la position d'activité et, à ce titre, n'affecte pas le déroulement de la carrière de l'agent. Ce congé de courte durée emporte des effets similaires à ceux du congé de maternité, auquel un dossier a été consacré dans le numéro des *Informations*

(15) Circulaire n°2018 du 24 janvier 2002 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État relative à l'instauration du congé de paternité.

(16) Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

(17) Ces situations sont prévues par la circulaire du 24 janvier 2002 et, pour le régime général, par l'article D. 331-3 du code de la sécurité sociale. Voir aussi le « *Guide 2017 relatif aux congés familiaux et au temps partiel dans la fonction publique* » de la DGAFF.

administratives et juridiques de mai 2014. Les principales garanties et spécificités attachées à ce congé sont ici rappelées, ainsi que ses effets sur la durée du stage et la rémunération de l'agent. Enfin, la protection des agents contre le licenciement est également évoquée.

La rémunération

➔ Les droits statutaires

Le fonctionnaire placé en congé de paternité et d'accueil perçoit son traitement et ses accessoires obligatoires, tels que définis par l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983⁽¹⁸⁾. Il conserve ainsi, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est également maintenu au fonctionnaire dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée de son congé⁽¹⁹⁾.

Les agents contractuels qui justifient d'au moins six mois de services bénéficient également d'un congé avec maintien du plein traitement. Dans le cas contraire, les agents ne perçoivent que les seules indemnités journalières versées par le régime général de sécurité sociale, dans les conditions ci-après présentées.

S'agissant du régime indemnitaire, il convient de rappeler que la délibération de la collectivité ou de l'établissement peut prévoir un dispositif de modulation des primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions en cas d'absence⁽²⁰⁾. Cette délibération peut notamment s'inspirer des règles prévues pour les fonctionnaires de l'État par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés. En outre, des critères de modulation peuvent être prévus par les dispositions régissant certaines primes et indemnités, auxquels il conviendra de se conformer en vertu du principe de parité.

La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement entre la résidence habituelle et le lieu de travail de l'agent peut être suspendue à l'occasion de certains congés⁽²¹⁾. C'est le cas notamment pendant les périodes de congé pour raison de santé ou de congé de paternité (voir la liste des congés concernés dans l'encadré ci-dessous). Toutefois, la prise en charge est maintenue :

- jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé,
- pour le mois entier, lorsque la reprise du service a lieu au cours d'un mois ultérieur.

Les frais de transport domicile-travail

(art. 6, décret n°2010-676 du 21 juin 2010)

La prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de congé de maladie, de congé de longue maladie, de congé de grave maladie, de congé de longue durée, de congé pour maternité ou pour adoption, de congé de paternité, de congé de présence parentale, de congé de formation professionnelle, de congé de formation syndicale, de congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, de congé pris au titre du compte épargne-temps ou de congés bonifiés.

Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

Le remboursement des dépenses engagées pour le congé de paternité et d'accueil des fonctionnaires

L'article L. 223-1 du code de la sécurité sociale prévoit le remboursement aux employeurs publics des dépenses engagées au titre du congé de paternité et d'accueil des fonctionnaires. Les dépenses remboursables correspondent au montant de la rémunération brute servie pendant la durée du congé, déduction faite des indemnités, des avantages familiaux et des cotisations et contributions sociales salariales, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Les modalités de ce remboursement sont fixées pour les employeurs territoriaux par l'article D. 223-1 du même code. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent ainsi adresser leur demande de remboursement à la Caisse des dépôts et consignations, chargée de ces opérations pour le compte de la CNAF. Les imprimés de demande de remboursement peuvent être téléchargés sur le site : www.cdc.retraites.fr

⁽¹⁸⁾ Conseil d'État, 22 février 2010, requête n°311290.

⁽¹⁹⁾ Article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la FPT.

⁽²⁰⁾ Pour plus de précisions, se reporter au dossier relatif au congé de maternité dans le numéro de mai 2014 des *IAJ*.

⁽²¹⁾ Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Ainsi, la suspension de la prise en charge n'intervient que dans le cas où la période de congés couvre intégralement un mois calendaire.

Lorsque le fonctionnaire ou l'agent contractuel bénéficie d'un temps partiel, sur autorisation ou de droit, il est rétabli pour la durée de son congé de paternité et d'accueil dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein. En effet, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue de plein droit pendant la durée de ce congé (22).

➔ Les prestations en espèces versées par le régime général

Les agents affiliés au régime général de sécurité sociale peuvent percevoir des prestations en espèces qui viennent en déduction de la rémunération maintenue par la collectivité ou l'établissement employant l'agent. Sont concernés les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée inférieure, selon la règle générale, à 28 heures hebdomadaires ainsi que les agents contractuels bénéficiant du maintien de leur traitement pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les agents contractuels qui, faute de temps de services suffisants, bénéficient d'un congé non rémunéré par leur employeur ne perçoivent que les seules indemnités journalières de repos versées par la sécurité sociale.

L'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale prévoit que l'assuré placé en congé reçoit des prestations en espèces selon les conditions de calcul et de versement prévues pour l'assurance maternité. L'intéressé peut donc percevoir une indemnité journalière de repos s'il remplit les conditions d'ouverture des droits aux prestations à la date de début du congé et s'il cesse tout travail salarié durant cette période.

La carrière

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant vaut accomplissement de services effectifs. Elle est ainsi comptabilisée au titre des services pris en compte pour l'avancement et pour la retraite.

Le bénéficiaire du congé conserve en outre son droit à un entretien professionnel annuel qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. Pour rappel, selon le juge administratif, l'appréciation de la valeur professionnelle est toutefois subordonnée à la présence effective du fonctionnaire pendant une durée suffisante au cours de l'année considérée.

On relèvera que, contrairement au congé de maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne permet pas de suspendre le décompte de la période d'inscription sur liste d'aptitude au titre des concours et de la promotion interne. Les lauréats ne peuvent en effet demander la suspension du décompte de la période maximale de quatre ans que pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national (23).

Comme indiqué précédemment, le fonctionnaire stagiaire peut être placé en congé de paternité et d'accueil mais, lorsqu'il bénéficie en outre d'autres congés rémunérés au cours du stage, ces journées d'absence peuvent entraîner un allongement de sa durée. En effet, le total des congés rémunérés accordés pendant cette période probatoire, à l'exception du congé annuel, ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci. Par exemple, les congés rémunérés sont pris en compte comme temps de stage dans la limite de 18 jours pour un stage d'une durée de 6 mois ou de 36 jours pour un stage d'une durée de 12 mois. Si le fonctionnaire stagiaire bénéficie, en sus du congé de paternité et d'accueil (11 ou 18 jours au maximum selon le cas), d'autres congés rémunérés au cours de son stage, les jours excédant cette « franchise » allongent sa durée de stage.

Toutefois, la titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil n'est pas impactée : elle prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

S'agissant des agents contractuels, la durée du congé de paternité et d'accueil, avec maintien du plein traitement, est prise en compte pour l'ouverture des droits à congés visés par l'article 28 du décret du 15 février 1988. Elle est également prise en compte pour (24) :

- la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération,
- l'ouverture des droits liés à la formation,
- le recrutement par la voie des concours internes,
- la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

En revanche, la durée du congé de paternité et d'accueil non rémunéré, en raison de temps de services insuffisants, n'est pas comptabilisée au titre des services requis pour ces différents avantages.

(22) Articles 9 et 16 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT.

(23) Article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(24) Article 27 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Les autres droits à congés

L'agent peut demander le bénéfice d'autres types de congés, selon les conditions qui leur sont applicables, et en particulier il peut cumuler, à l'occasion de la naissance d'un enfant, son congé de paternité et d'accueil avec d'autres congés liés aux charges parentales ou demander à être placé en congé parental.

➔ Les congés annuels et les jours ARTT

Dès la fin de son congé, l'agent peut bénéficier des autres congés liés à la position d'activité et notamment de congés annuels. Il convient d'ailleurs de préciser que le congé de paternité et d'accueil est considéré comme une période de service accompli pour le calcul des droits à congé annuel (25). En outre, l'agent titulaire d'un compte épargne-temps (CET) bénéficie de plein droit sur sa demande des droits à congés accumulés sur son compte à l'issue d'un congé de paternité et d'accueil, tout comme à l'issue des congés de maternité, d'adoption ou de solidarité familiale (26).

La période de congé de paternité et d'accueil ne réduit pas le nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT). En effet, aux termes de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, l'agent qui bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. Une réponse ministérielle a confirmé que seules les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours d'ARTT et qu'en l'absence de dispositions législatives contraires, ce nombre de jours ne peut toutefois pas être modulé en cas de congé de maternité ou de congé de paternité (27).

➔ Le congé de naissance ou d'adoption

Un congé de naissance ou d'adoption de trois jours peut également être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ces jours de congé peuvent être pris consécutivement ou non. Ce droit à congé a été conçu pour faciliter les démarches de tous ordres nécessitées par la naissance d'un enfant.

Dans la fonction publique, il a été institué par la loi n°46-1085 du 18 mai 1946 (28). Une instruction ministérielle du 23 mars 1950 (29) est venue préciser les conditions et modalités

d'attribution de ce congé. Il est par ailleurs prévu par l'article L. 215-2 du code de l'action sociale et des familles (CASF) (30).

• Bénéficiaires

Ce congé est ouvert aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels, sans condition d'ancienneté. L'instruction ministérielle de 1950 précise que sont en revanche exclus du bénéfice de ce congé, les personnels « *employés à titre passager ou accidentel ou de façon intermittente ou discontinue* ».

L'article L. 215-2 du code de l'action sociale et des familles précise que « *tout salarié ou fonctionnaire ou agent des services publics bénéficie d'un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer, ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption* ». Le congé ne peut toutefois être cumulé avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant.

En cas de naissance, le congé est donc ouvert au père de l'enfant. L'instruction de 1950 précisait que l'agent devait réunir deux conditions supplémentaires en cas de naissance d'un enfant naturel : avoir reconnu l'enfant et vivre de manière notoire et permanente avec la mère de l'enfant. Selon l'instruction, si ces conditions n'étaient pas réunies dans les cinq mois qui suivent la naissance, une retenue sur le traitement correspondant aux jours de congé pris pouvait être opérée.

On indiquera toutefois que la distinction entre filiation légitime et filiation naturelle a été supprimée depuis la réforme du droit de la filiation entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2006 (31). L'agent peut donc bénéficier du congé de naissance dès lors que le lien de filiation est établi, selon les modalités prévues par le code civil (32). Il peut à cet effet présenter l'original ou une photocopie lisible de l'extrait de l'acte de naissance ou du livret de famille régulièrement tenu à jour (33).

(25) Article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(26) Article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la FPT.

(27) Question écrite n°3592 du 13 décembre 2012 (J.O. S. (Q), 14 mars 2013).

(28) Loi n°46-1085 du 18 mai 1946 tendant à accorder un congé supplémentaire, aux chefs de famille fonctionnaires, salariés ou agents des services publics, à l'occasion de chaque naissance au foyer.

(29) Instruction ministérielle du 23 mars 1950 relative à l'application des dispositions, des articles 86 et suivants du statut général relatifs aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence

(30) De 1956 à 2000, ce congé était régi par l'article 35 du code de la famille et de l'aide sociale.

(31) Ordonnance n°2005-759 du 4 juillet 2005 portant réforme de la filiation.

(32) L'article 310-1 du code civil prévoit trois modes non contentieux d'établissement de la paternité : l'effet de la loi (le mari de la mère bénéficie à ce titre d'une présomption de paternité), la reconnaissance volontaire ou la possession d'état constatée par un acte de notoriété.

(33) Article R. 113-5 du code des relations entre le public et l'administration (voir le dossier consacré au nouveau code des relations entre le public et l'administration dans le numéro des IAJ de janvier 2016).

De plus, il est permis de s'interroger sur l'extension de ce congé à la personne vivant en couple avec la mère de l'enfant, sans en être le père, à l'instar du congé de paternité et d'accueil. Ni la loi du 18 mai 1946, ni l'article L. 215-2 du CASF n'ont été modifiés pour prévoir cette possibilité, mais on relèvera toutefois que la rédaction de ces dispositions pourrait être interprétée en ce sens puisqu'elles ouvrent le droit à congé au fonctionnaire ou à l'agent contractuel « à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ». Des précisions seraient donc utiles sur ce point.

Lorsque le père a bénéficié du report du congé de maternité en raison du décès de la mère, il ne peut bénéficier du congé de naissance, celui-ci ne pouvant être cumulé avec le congé de maternité.

En cas d'adoption, le congé est accordé à celui des deux parents qui renonce au congé pour adoption. Ces deux congés ne sont en effet pas cumulables. Pour mémoire, le congé pour adoption peut être réparti entre les deux parents adoptifs ; dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les règles prévues par l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale (11 jours pour l'adoption d'un enfant ou 18 jours en cas d'adoptions multiples).

● Modalités d'attribution

La durée du congé est de trois jours ouvrables (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable), consécutifs ou non. Ces jours de congé ne sont pas nécessairement pris à compter de la date de naissance, mais ils doivent toutefois, selon l'instruction du 23 mars 1950, être inclus dans une période de 15 jours entourant cette date. En cas d'adoption, le congé peut être pris dans la période 15 jours entourant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée du congé n'est pas augmentée en cas de naissances multiples.

L'instruction de 1950 précise que si le bénéficiaire se trouve en congé annuel ou en congé de maladie au moment de la naissance, il peut prolonger de trois jours la durée de celui-ci.

➡ Le congé postnatal en cas de décès de la mère

En cas de décès de la mère au cours de la période comprise entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père peut demander à bénéficier du congé postnatal. Le fonctionnaire bénéficie alors d'un droit à congé avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il peut être accordé au fonctionnaire conjoint de la mère ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Les agents affiliés au régime général de sécurité sociale bénéficient de droits similaires en vertu de l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

La protection contre le licenciement

Le statut général ne prévoit pas de protection contre le licenciement à l'égard du fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de paternité et d'accueil d'un enfant, à l'instar de la protection dont bénéficie l'agent féminin durant sa grossesse et son congé de maternité, puis au cours d'une période déterminée suivant son congé.

Le Conseil d'État a en effet précisé que l'interdiction de licencier des agents en état de grossesse constitue un principe général du droit, dont s'inspire le code du travail, selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse. Il a en outre confirmé que ce principe s'applique aux femmes employées dans les services publics, lorsqu'aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose (Conseil d'État, Dame Peynet, 8 juin 1973, n°80232).

Le code du travail définit précisément le champ de cette protection pour la salariée, qui a d'ailleurs récemment évolué.

D'une part, l'article L. 1225-4 du code du travail prévoit une protection « absolue » pendant le congé de maternité et, le cas échéant, pendant les congés payés pris immédiatement après ce congé : aucun licenciement ne peut prendre effet ni être notifié au cours de ces périodes. Il interdit également le licenciement de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, jusqu'à son placement en congé, et pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces différentes périodes de congés, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Il convient de rappeler à cet égard que le délai de protection a été porté de quatre à dix semaines suivant le congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après ce congé par la loi « Travail » n°2016-1088 du 8 août 2016.

D'autre part, l'article L. 1225-4-1 du code du travail, créé par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et modifié par la loi « Travail », prévoit une protection générale de tout « salarié » pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Cette disposition permet donc d'étendre la protection contre le

licenciement au père salarié. L'employeur peut toutefois rompre le contrat en cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Ces dispositions n'ont pas été transposées dans le statut général mais, découlant d'un principe général du droit, la protection contre le licenciement dont bénéficient les agents féminins pourrait à l'avenir être étendue aux pères fonctionnaires, selon des modalités similaires au secteur privé. On précisera d'ailleurs que des garanties ont déjà été reconnues aux agents contractuels de droit public par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux. Son article 41 (34) prévoit qu'aucun licenciement ne peut être prononcé « *lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés* » et que « *l'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 à L. 1225-6 et L. 1225-39 du code du travail* ».

Deux remarques doivent en outre être formulées concernant les dispositions applicables aux agents contractuels. La protection ici définie couvre l'ensemble des bénéficiaires d'un congé de paternité et d'accueil d'un enfant, et pas seulement le père de l'enfant. Il ne prend en revanche pas en compte l'allongement à dix semaines de la période pendant laquelle l'agent est protégé contre le licenciement suivant la naissance de l'enfant.

Dans l'attente d'une confirmation, il peut paraître prudent de garantir une telle protection au père fonctionnaire.

La situation à l'issue du congé

Aux termes de l'article 57, 5° de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi à l'expiration de son congé. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. Sur sa demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux catégories de fonctionnaires prioritaires en cas de mutation.

Les agents contractuels bénéficient également à l'issue du congé de paternité et d'accueil d'un droit à réintégration prévu par les articles 13, 33 et 34 du décret du 15 février 1988. L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Lorsque le contrat est à durée déterminée, le réemploi n'est prononcé que si le terme de l'engagement est postérieur à la date de fin du congé et que pour la période d'engagement restant à courir.

Le fonctionnaire qui a été placé en congé de paternité et d'accueil peut également demander à bénéficier d'autres droits liés à l'arrivée d'un enfant. Il peut par exemple solliciter une reprise à temps partiel, le placement en congé parental ou en disponibilité pour élever son enfant. Les agents contractuels disposent de droits similaires sous réserve, dans certains cas, d'une condition d'ancienneté(35). ■

(34) Cette protection contre le licenciement des agents contractuels est prévue depuis l'intervention du décret n°2003-161 du 25 février 2003 relatif au congé de paternité dans la FPT pris pour l'application de l'article 55-V de la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002. L'article 41 précité a en outre été modifié par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 pour prendre en compte le nouveau congé de paternité « et d'accueil de l'enfant ».

(35) Pour plus de précisions sur ces droits, voir dans les *IAJ* les dossiers de mai 2014 sur le congé de maternité et de mars 2016 sur les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels depuis le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

Catégorie A+ :

la mise en œuvre du PPCR

au 1^{er} janvier 2017

La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) s'est poursuivie avec la publication au mois d'avril 2017 de trois textes réglementaires applicables d'une part aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef et aux emplois administratifs et techniques de direction⁽¹⁾ et d'autre part, aux conservateurs du patrimoine ainsi qu'aux conservateurs de bibliothèques⁽²⁾.

Les évolutions apportées dans le cadre du PPCR au cadre d'emplois des ingénieurs en chef et aux emplois de direction ont été commentées dans les numéros des mois d'avril et mai 2017 des *Informations administratives et juridiques*.

Le dispositif est aujourd'hui presque entièrement déployé dans la fonction publique territoriale. Toutefois, les décrets modificatifs concernant les cadres d'emplois de directeurs d'établissements d'enseignement artistique, de professeurs d'enseignement artistique et de sages-femmes dont les projets ont obtenu un avis favorable du Conseil

supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 1^{er} mars 2017 n'ont à ce jour pas encore été publiés.

Pour les cadres d'emplois des administrateurs, des ingénieurs en chef, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques, l'application du PPCR se traduit pour l'essentiel par des revalorisations indiciaires et l'instauration d'une cadence unique d'avancement d'échelon ; ces mesures s'accompagnent pour les administrateurs territoriaux et les ingénieurs en chef d'une actualisation des conditions d'avancement de grade. Ces revalorisations

(1) Décret n°2017-556 du 14 avril 2017 portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales et décret n°2017-558 du 14 avril 2017 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux administrateurs territoriaux,

aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales.

(2) Décret n°2017-555 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens de la fonction publique territoriale.

indiciaires entraînent en outre la mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » (3) au bénéfice des cadres d'emplois de catégorie A précités.

Les membres de ces cadres d'emplois sont par ailleurs reclassés, à compter du 1^{er} janvier 2017, à l'identité d'échelon et conservent l'ancienneté acquise dans cet échelon dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur (4).

Les dispositions relatives au cadre d'emplois des ingénieurs en chef ayant déjà fait l'objet d'un commentaire dans le numéro des *IAJ* du mois de mai 2017, seul sera reproduit ici le schéma de la carrière des membres de ce cadre d'emplois.

Filière administrative

Les administrateurs territoriaux

Les décrets n°2017-556 et 2017-558 du 14 avril 2017 modifient respectivement le statut particulier et l'échelonnement indiciaire applicables au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Cette mise en œuvre du PPCR se traduit principalement par une revalorisation indiciaire en deux temps et une évolution des conditions d'avancement des membres du cadre d'emplois.

La nouvelle structure statutaire et indiciaire

L'avancement d'échelon à la durée unique dans les trois grades du cadre d'emplois est instauré à compter du 1^{er} janvier 2017. Le cadre d'emplois bénéficie également à cette date d'une revalorisation indiciaire au titre de la mise en œuvre de la mesure dite du transfert primes/points. Une nouvelle revalorisation est prévue au 1^{er} janvier 2018.

➡ **Le grade d'administrateur** demeure doté de neuf échelons. Ses bornes indiciaires sont fixées à l'indice brut 533 pour le 1^{er} échelon et à l'indice brut 971 pour le 9^e échelon. Un 10^e échelon culminant à l'indice brut 1015 sera créé à compter du 1^{er} janvier 2020.

➡ **Le grade d'administrateur hors classe** comporte désormais huit échelons (le 8^e remplace l'échelon spécial) à compter du 17 avril 2017. Ses bornes indiciaires correspondent à l'indice brut 807 pour le 1^{er} échelon et à la hors échelle B *bis* pour le 8^e échelon.

➡ **Le grade d'administrateur général** demeure doté de cinq échelons et d'un échelon spécial. Ses bornes indiciaires sont fixées à l'indice brut 1021 pour le 1^{er} échelon et à la hors échelle D pour l'échelon spécial.

(voir le schéma de la carrière page suivante)

Le classement à la nomination stagiaire après concours

Le principe selon lequel les administrateurs stagiaires sont rémunérés sur la base de l'indice afférent au 1^{er} échelon du grade d'administrateur est maintenu.

L'article 10 du décret du 30 décembre 1987 distingue toutefois désormais les modalités de classement des stagiaires qui avant leur recrutement, avaient déjà la qualité de fonctionnaire titulaire de celles applicables aux agents contractuels de droit public ou aux fonctionnaires ou agents d'une organisation internationale intergouvernementale.

Les stagiaires appartenant à la première catégorie sont classés en vertu des dispositions applicables aux fonctionnaires ayant bénéficié d'une promotion interne (5) (voir plus loin), lorsque ces modalités de classement leur sont plus favorables.

S'agissant des agents relevant de la seconde catégorie au début de leur scolarité au CNFPT, le classement s'effectue, si cela leur est plus favorable, à l'échelon du grade d'administrateur territorial doté de l'indice brut le plus proche de celui permettant d'obtenir un traitement indiciaire mensuel brut égal à 70 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure, dans la limite du classement qui résulterait de la prise en compte de l'ancienneté de service public civil accomplie dans des fonctions du niveau de la catégorie A.

La rémunération prise en compte est la moyenne des six dernières rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi, à l'exclusion de tout élément de rémunération accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail, aux frais de transport, au versement de primes d'intéressement ou d'indemnités exceptionnelles de résultat et des éventuelles majorations liées à l'exercice des fonctions à l'étranger.

À leur titularisation, les fonctionnaires sont placés au 1^{er} échelon du grade d'administrateur, sauf si les règles de classement présentées ci-dessus leur sont plus favorables.

On relèvera que la nouvelle rédaction de l'article 10 mentionne un « classement » lors de la nomination stagiaire et un « placement » au 1^{er} échelon à la titularisation.

(3) Pour plus de précisions sur ce point, voir le numéro des *IAJ* du mois de juin 2016.

(4) Articles 26 et 46 des décrets n°2017-555 et n°2017-556 du 14 avril 2017.

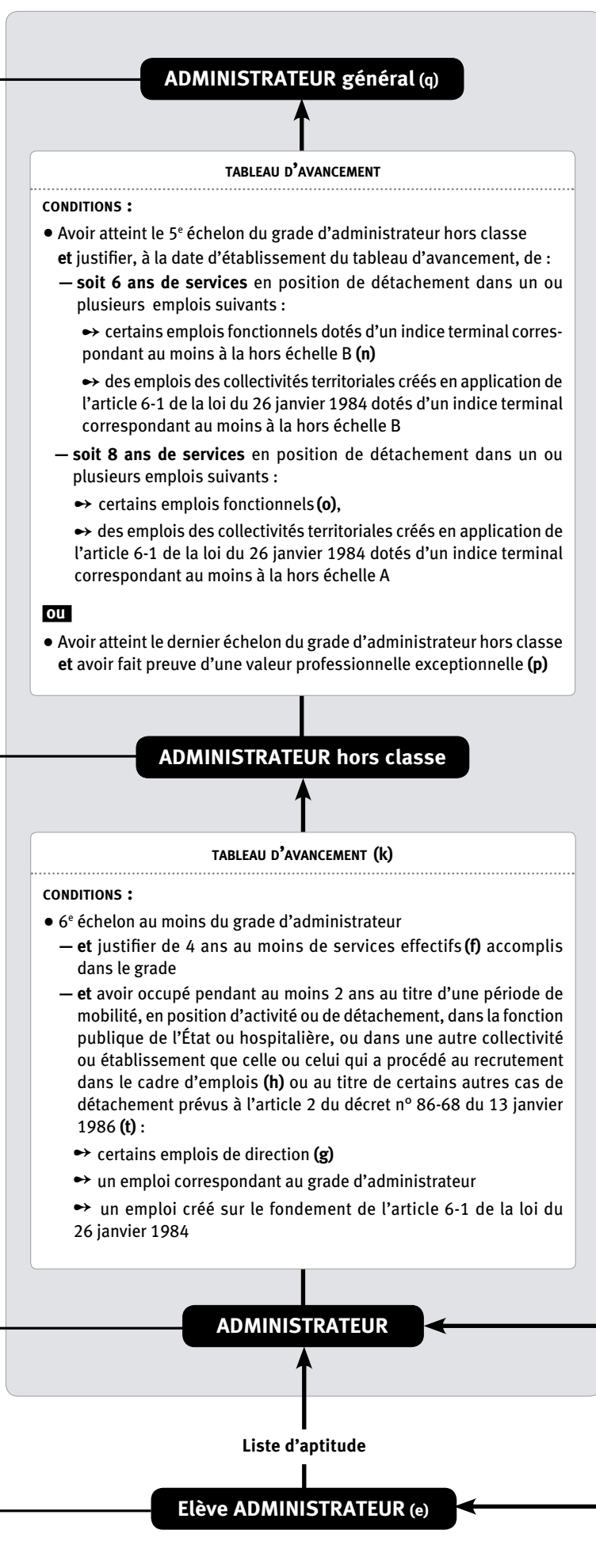
(5) Article 11 du décret n°87-1097 du 30 décembre 1987.

	1	2	3	4	5	(r)(s) échelon spécial
IB	1021	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED
IM	825	-	-	-	-	-
Durée	3a	3a	3a	3a	-	-

	1	2	3	4	5	6	7	8
IB	807	857	906	971	1021	HEA	HEB	HEB bis
IM	662	700	738	787	825	-	-	-
Durée	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IB	533	593	659	706	755	807	857	906	971
IM	456	500	550	586	623	662	700	738	787
Durée	6m	1a	1a	1a	1a6m	2a	2a	2a	-

	1	2
IB	395	427
IM	359	379
Durée	1a	6m



CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX de catégorie A

CONDITIONS :

- Au moins 6 ans de fonctions dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels de :
 - directeur général des services d'une commune de plus de 10 000 habitants ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants;
 - directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 20 000 habitants ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants;
 - directeur général adjoint des services d'un département ou d'une région ;
 - directeur général des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants ;
 - directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants ;
 - directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence de plus de 40 000 habitants ;
 - emplois d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créés sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984.

**ATTACHÉS PRINCIPAUX TERRITORIAUX,
DIRECTEURS, ATTACHÉS HORS CLASSE
et CONSEILLERS PRINCIPAUX TERRITORIAUX
des activités physiques et sportives**

CONDITION :

- au moins 4 ans de services effectifs, au 1^{er} janvier de l'année considérée, accomplis dans l'un de ces grades en position d'activité ou de détachement. Sont également pris en compte les services accomplis dans les emplois fonctionnels ou à responsabilités figurant dans l'encadré ci-dessus.

Liste d'aptitude après examen
professionnel (b)(l)

Liste d'admission
au concours (a)

CONCOURS EXTERNE

Candidats titulaires :

- d'un des diplômes requis pour se présenter au concours externe d'accès à l'ENA (d)

CONCOURS INTERNE

Tout fonctionnaire ou agent public (m)

Condition :

- 4 ans au moins de services publics effectifs(c) au 1^{er} janvier de l'année du concours

TROISIÈME CONCOURS

Sur épreuves

Candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de 8 ans au moins :

- d'une ou plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature (i) (j),
- ou d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale (j),
- ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association (j).

- (a) Ces concours sont organisés par le CNFPT. Nul ne peut concourir plus de trois fois à l'un des concours d'accès, ni plus de cinq fois à l'ensemble des concours.
- (b) À compter du 1^{er} janvier 2014, le nombre de postes ouverts chaque année au titre de la promotion interne est fixé par le président du CNFPT, dans la limite de 70 % du nombre de candidats admis à l'ensemble des concours (art. 5, décret n°87-1097 du 30.12.87).
- (c) Les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique ne peuvent être comptées comme services effectifs (art. 4, décret n°87-1097 du 30.12.87 modifié).
- (d) La liste de ces diplômes est fixée par un arrêté ministériel du 7 avril 1972.
- (e) Les lauréats des concours sont nommés élèves du CNFPT pour la durée de leur formation initiale d'application dans les conditions prévues par le décret n°96-270 du 29 mars 1996.
- (f) Sont assimilés à des services effectifs d'administrateur (art. 16, décret n°87-1097 du 30.12.87 modifié) :
- les services accomplis par les administrateurs territoriaux détachés dans un emploi de direction (g) ou dans un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984,
 - les services accomplis dans leur grade d'origine par les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.
- (g) Il s'agit exclusivement des emplois de :
- DG des services des communes de plus de 40 000 habitants,
 - DGA des services des communes de plus de 150 000 habitants,
 - directeur des établissements publics assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants,
 - directeur adjoint des établissements publics assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants,
 - DG ou DGA des services des départements et des régions (art. 15, décret n°87-1097 du 30.12.87 modifié et art. 6, décret n°87-1101 du 30.12.87 modifié).

(suite des notes page 14)

(suite des notes du schéma page précédente)

- (h) Ne peuvent être pris en compte :
- les services accomplis dans un établissement relevant de la collectivité ou de l'établissement qui a procédé au recrutement;
 - les services accomplis dans la collectivité de rattachement ou l'un de ses établissements lorsque le recrutement a été effectué par l'un des établissements de cette collectivité (*art. 15, décret n°87-1097 du 30.12.87 modifié*).
- (i) La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées, le cas échéant, dans le calcul de la durée d'une activité professionnelle exigée (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (j) La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. En revanche, les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 sont prises en compte (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (k) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (*art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (l) L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues (*art. 5, décret n°87-1097 du 30.12.87 modifié*).
- (m) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'UE ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (n) Il s'agit exclusivement des emplois fonctionnels des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'État et du secrétariat général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B. Sont également pris en compte les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle doté d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B ainsi que ceux accomplis sur des emplois équivalents auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou de l'administration d'un État membre de l'UE ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, sous réserve d'un agrément préalable.
- (o) Il s'agit, outre les emplois mentionnés dans la note (n), des emplois suivants:
- DG des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 ;
 - DGA des services des régions de moins de 2 millions d'habitants, des départements de moins de 900 000 habitants, des communes de 150 000 à 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000.
- (p) Une nomination au grade d'administrateur général à ce titre ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues au titre du I ou du II de l'article 14 du décret du 30 décembre 1987.
- (q) Le nombre d'administrateurs généraux ne peut excéder 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.
Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de 3 années consécutives, une promotion peut être prononcée l'année suivante (*art. 14 IV, décret n°87-1097 du 30.12.1987*).
- (r) L'échelon spécial est accessible après inscription au choix sur un tableau d'avancement :
- aux administrateurs généraux comptant au moins 4 ans d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les services des régions de plus de 2 millions d'habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des communes de plus de 400 000 habitants et des établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 ;
 - ou ceux ayant occupé, pendant au moins deux des cinq années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de DG des services dans ces mêmes collectivités.
- (s) Le nombre maximum de fonctionnaires susceptibles d'accéder à l'échelon spécial est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par délibération, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions (*art. 49 de la loi n°84-53 du 26.01.84 par renvoi de l'art. 13 III du décret n°87-1097 du 30.12.87*).
- (t) Les détachements prévus par les 10°, 11°, 12°, 15°, 16°, 20° et 21° de l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ne sont pas pris en compte au titre de la période de mobilité.

Le classement des titulaires d'un doctorat

Le nouvel article 10-2 du statut particulier prévoit l'attribution d'une bonification d'ancienneté de deux ans pour les administrateurs recrutés par la voie du concours externe ayant présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat.

Le classement à la nomination stagiaire après promotion interne

Si le principe du classement à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient dans leur cadre d'emplois d'origine est maintenu, l'article 11 prévoit désormais également la possibilité pour les stagiaires issus de la promotion interne d'être classés selon ce principe en prenant en compte l'indice dont ils bénéficiaient dans le statut d'emploi qu'ils occupent depuis au moins deux ans, lorsque cela est plus favorable.

La conservation d'ancienneté des agents nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade ou classe ou emploi est limitée à deux ans et subordonnée à une augmentation de traitement consécutive à leur nomination inférieure à celle résultant de leur avancement au dernier échelon.

Une indemnité compensatrice est par ailleurs prévue pour les fonctionnaires qui détenaient dans leur ancien cadre d'emplois ou corps ou statut d'emploi occupé depuis au moins deux ans un indice supérieur à celui afférent au 9^e échelon du grade d'administrateur.

Lors de leur titularisation, ces fonctionnaires sont placés à l'échelon du grade d'administrateur correspondant à l'ancienneté acquise depuis leur nomination dans le cadre d'emplois sans qu'il soit tenu compte de la prolongation éventuelle de deux mois de la période de stage (6).

On relèvera enfin que les modalités de classement prévues par l'article 10-1 du décret du 30 décembre 1987 pour les administrateurs recrutés par la voie du troisième concours n'ont pas été modifiées.

(6) Articles 9 et 11 du décret 87-1097 du 30 décembre 1987.

Les modalités d'avancement d'échelon et de grade

L'avancement d'échelon à la durée unique a été instauré avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017. On relèvera par ailleurs la suppression de l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe à compter du 17 avril 2017.

• L'avancement au grade d'administrateur général

La nouvelle rédaction de l'article 14 du statut particulier supprime la période de référence de 15 ans précédant l'établissement du tableau d'avancement pour l'accès au grade d'administrateur général.

En outre, le décret du 14 avril 2017 a réduit le nombre d'années de services en détachement sur des emplois fonctionnels requis pour l'accès au grade d'administrateur général. Pour bénéficier de cette promotion, les administrateurs hors classe doivent avoir atteint le 5^e échelon de leur grade (comme précédemment) et justifier désormais :

- soit de six années de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois énumérés à l'article 14 I du statut particulier ;
- soit de huit années de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois visés par l'article 14 II du statut particulier.

La durée de services en position de détachement exigée passe ainsi de huit à six ans pour la première catégorie d'emplois visée par l'article 14 I du statut particulier et de dix à huit ans pour la seconde.

Les administrateurs hors classe ayant atteint le dernier échelon de leur grade peuvent dorénavant également accéder au grade d'administrateur général au titre de la valeur professionnelle exceptionnelle. Une nomination au titre de la valeur professionnelle ne peut intervenir qu'après quatre nominations au titre des autres modalités d'accès.

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

Le classement dans le grade d'avancement intervient selon les mêmes modalités que précédemment.

En application de l'article 17 du statut particulier, les fonctionnaires sont classés à l'échelon du grade de nomination comportant un indice brut égal à celui détenu dans

le grade d'origine, avec conservation de l'ancienneté acquise dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur.

Toutefois, les fonctionnaires ayant occupé, pendant au moins un an au cours des trois années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement, un emploi fonctionnel ou un emploi à « responsabilités » doté d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B, sont classés, si cela leur est plus favorable, à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le dernier de ces emplois. Ils conservent l'ancienneté acquise dans ce précédent emploi dans la limite de la durée de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, et à condition que l'augmentation de traitement consécutive à la promotion soit inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

• L'avancement au grade d'administrateur hors classe

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

Les modalités de classement prévues à l'article 17 du statut particulier ne sont pas modifiées. Les fonctionnaires sont classés à l'échelon du grade comportant un indice brut égal à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Ils conservent l'ancienneté acquise dans leur précédent échelon, dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur de leur nouveau grade.

(7) Article 5 du décret n°91-841 du 2 septembre 1991 précité.

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

Filière culturelle

Les conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques

Les décrets n°2017-555 et n°2017-557 du 14 avril 2017, publiés au *Journal officiel* du 16 avril 2017, modifient les décrets n°91-839 et 91-841 du 2 septembre 1991 portant respectivement statut particulier des cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques ainsi que les décrets n°91-840 et n°91-842 du 2 septembre 1991 relatifs à l'échelonnement indiciaire des cadres d'emplois précités.

La revalorisation indiciaire

Le décret du 14 avril 2017 procède à une revalorisation des cadres d'emplois de conservateur du patrimoine et de conservateur des bibliothèques en deux temps : de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2017, et au 1^{er} janvier 2018.

Il met également en place une cadence unique d'avancement d'échelon.

Les modalités de recrutement et de classement à la nomination

On signalera que le statut particulier des conservateurs de bibliothèques prévoit désormais un accès spécifique pour les titulaires d'un diplôme de doctorat ou justifiant de qualifications équivalentes par la voie d'un concours externe spécial (7). Ce concours comportera un examen de leurs titres et travaux assorti d'une ou plusieurs épreuves.

Le nombre de places à ce concours ne pourra être supérieur à 15 % du nombre total des places offertes aux deux autres concours externes.

Aux termes de l'article 12 du statut particulier, une bonification d'ancienneté de deux ans au titre de la préparation du doctorat est attribuée aux conservateurs des bibliothèques recrutés par la voie du concours externe spécial.

En outre, si la préparation du doctorat a été accomplie sous contrat de travail, la part des services effectués dans ce cadre excédant deux ans sera prise en compte lors du classement à la nomination dans les conditions prévues, selon les cas, par les articles 7 (services d'agent public contractuel) ou 9 (services de droit privé) du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 (8). Une même période ne pourra être prise en compte qu'une seule fois.

Les modalités du détachement

Les dispositions des statuts particuliers subordonnant le détachement dans les cadres d'emplois de conservateur du patrimoine et des bibliothèques à des conditions spécifiques sont abrogées par le décret du 14 avril 2017. Les conditions de détachement dans ces deux cadres d'emplois demeurent régies par l'article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ⁽⁹⁾.

(voir les schémas de la carrière pages 18 à 21).

Filière technique

Les ingénieurs en chef territoriaux

Les nouvelles dispositions applicables au cadre d'emplois des ingénieurs en chef issues des décrets n°2017-556 et 2017-558 du 14 avril 2017 relatives au classement des titulaires d'un doctorat et aux modalités d'avancement de grade ont été commentées dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2017, pages 11-12.

Le schéma de la carrière des membres de ce cadre d'emplois est présenté pages 22 à 23.

La prime spéciale d'installation

Le décret n°2017-1137 du 5 juillet 2017 ⁽¹⁰⁾ modifie le régime de la prime spéciale d'installation régi par le décret n°90-938 du 17 octobre 1990.

Pour les anciens agents contractuels de la fonction publique, ce décret subordonne le bénéfice de la prime spéciale d'installation à un changement de résidence administrative, sans que cette notion ne soit pour autant définie par le texte. Il convient par suite de se référer à l'article 4 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 ⁽¹¹⁾ qui définit la résidence administrative comme le territoire sur lequel se situe, à titre principal, le service d'affectation de l'agent, ou bien, en cas de prise en charge d'un fonctionnaire, le siège du centre de gestion ou de la délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT.

On rappellera en outre que le versement de cette prime est lié à une affectation sur une aire géographique précise (Ile-de-France et périmètre de l'agglomération lilloise) et

est soumis à l'existence préalable d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Pour bénéficier de la prime spéciale d'installation, la nomination et la titularisation des anciens agents contractuels doivent donc être prononcées par une collectivité territoriale ou un établissement public différent de celle ou celui au sein duquel les services d'agent contractuel ont été accomplis.

Dans le cadre des revalorisations indiciaires résultant de l'application du PPCR, l'indice brut afférent au premier échelon du grade ou de l'emploi en deçà duquel la prime peut être versée est porté à l'IB 435 à compter du 1^{er} janvier 2017 ⁽¹²⁾ et fera l'objet de nouvelles revalorisations au 1^{er} janvier 2018 et au 1^{er} janvier 2019.

Le décret du 5 juillet 2017 introduit en outre un indice brut maximal relatif au dernier échelon du grade ou de l'emploi de nomination : celui-ci ne doit ainsi pas dépasser l'IB 821.

⁽⁹⁾ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

⁽¹⁰⁾ Décret n°2017-1137 du 5 juillet 2017 modifiant le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale.

⁽¹¹⁾ Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

⁽¹²⁾ Article 1^{er} du décret n°90-938 du 17 octobre 1990.

7	8
HEB	HEC
-	-
3a	-

	1	2	3	4	5	6
IB	706	785	876	971	1021	HEA
IM	586	646	715	787	825	-
Durée	1a	2a	2a	2a	3a	-

	Échelon de stage
IB	464
IM	406
Durée	nommé par concours : 6m nommé par promotion interne : 1a

	1	2	3	4	5	6	7
IB	503	544	598	653	706	781	857
IM	434	463	504	545	586	643	700
Durée	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a	-

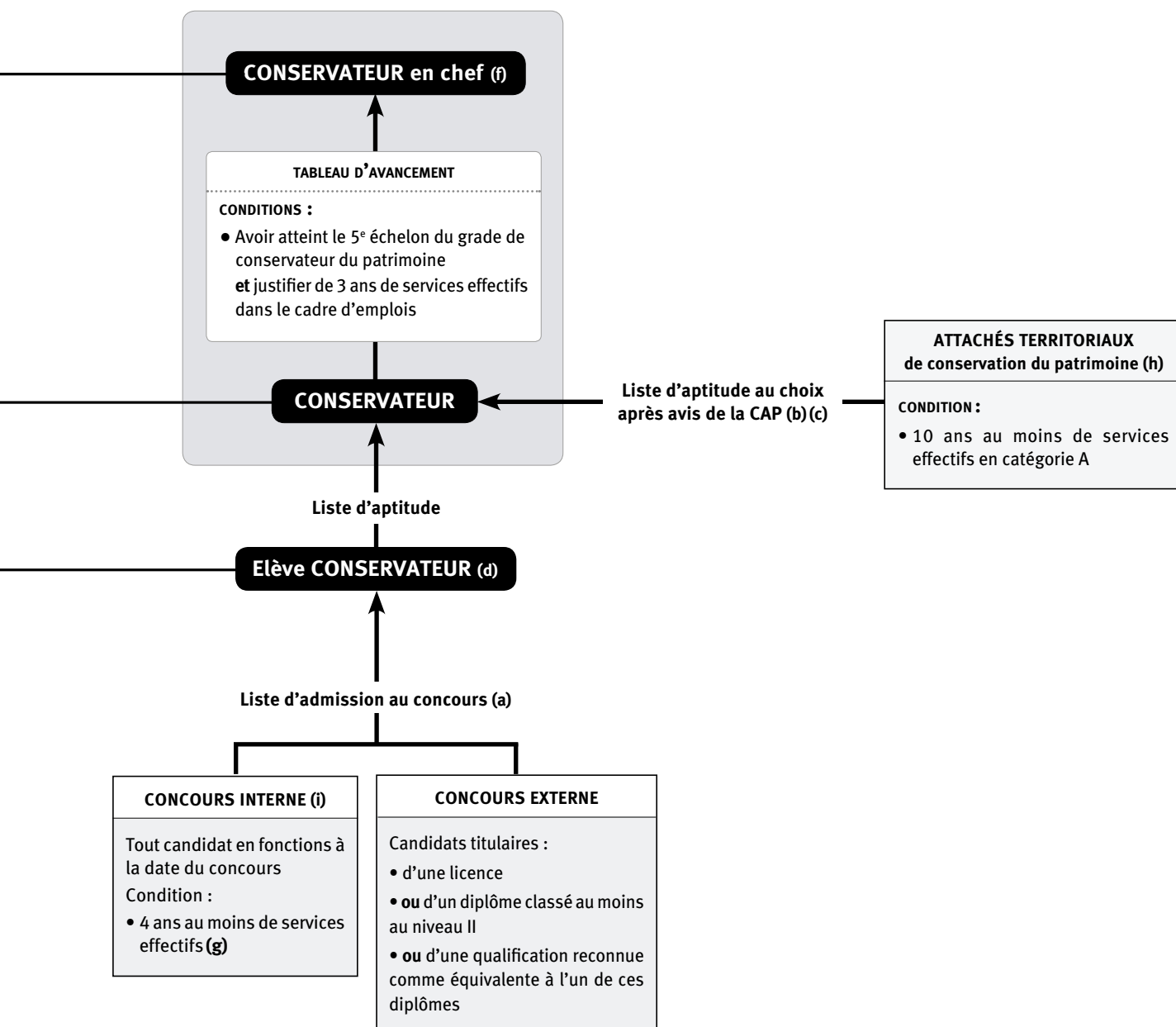
	1	2
IB	416	459
IM	370	402
Durée	1a	6m

- (a) Dans le cadre de sa mission de coordination générale, le CNFPT peut passer une convention avec l'Institut national du patrimoine pour fixer les modalités d'organisation de ces concours (*art. 9, décret n°2008-288 du 27.03.08*). Les concours sont organisés par spécialité. Les spécialités sont : archéologie, monuments historiques et inventaire, archives, musées, patrimoine scientifique, technique et naturel.
- (b) Les recrutements par cette voie sont limités à 1 recrutement pour 3 recrutements intervenus par d'autres voies (*art. 9, décret n°91-839 du 02.09.91 modifié*).
Le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois, lorsque ce calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application normale du quota (*art. 16, décret n°2006-1695 du 22.12.2006*).
- (c) La liste d'aptitude est établie par spécialité.
- (d) Les lauréats des concours sont nommés élèves du CNFPT pour la durée de leur formation initiale d'application dans les conditions prévues par le décret n°96-270 du 29 mars 1996.
- (e) Les échelons provisoires sont créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le grade de conservateur du patrimoine en chef des conservateurs généraux du patrimoine en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (*art. 31-1,*

décret n°91-839 du 02.09.91 modifié).

- (f) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (*art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (g) Les périodes de formation ou de stage dans une école donnant accès à un corps de la fonction publique ne sont pas prises en compte comme services effectifs.
- (h) L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations du CNFPT précisant que l'agent a effectué, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues (*art. 8, décret n°91-839 du 02.09.91*).
- (i) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un autre État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emplois (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).

CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE



	1	2	3	4	5	6
IB	706	785	876	971	1021	HEA
IM	586	646	715	787	825	–
Durée	1a	2a	2a	2a	3a	–

(i)	
1	2
616	661
517	552
1a	2a

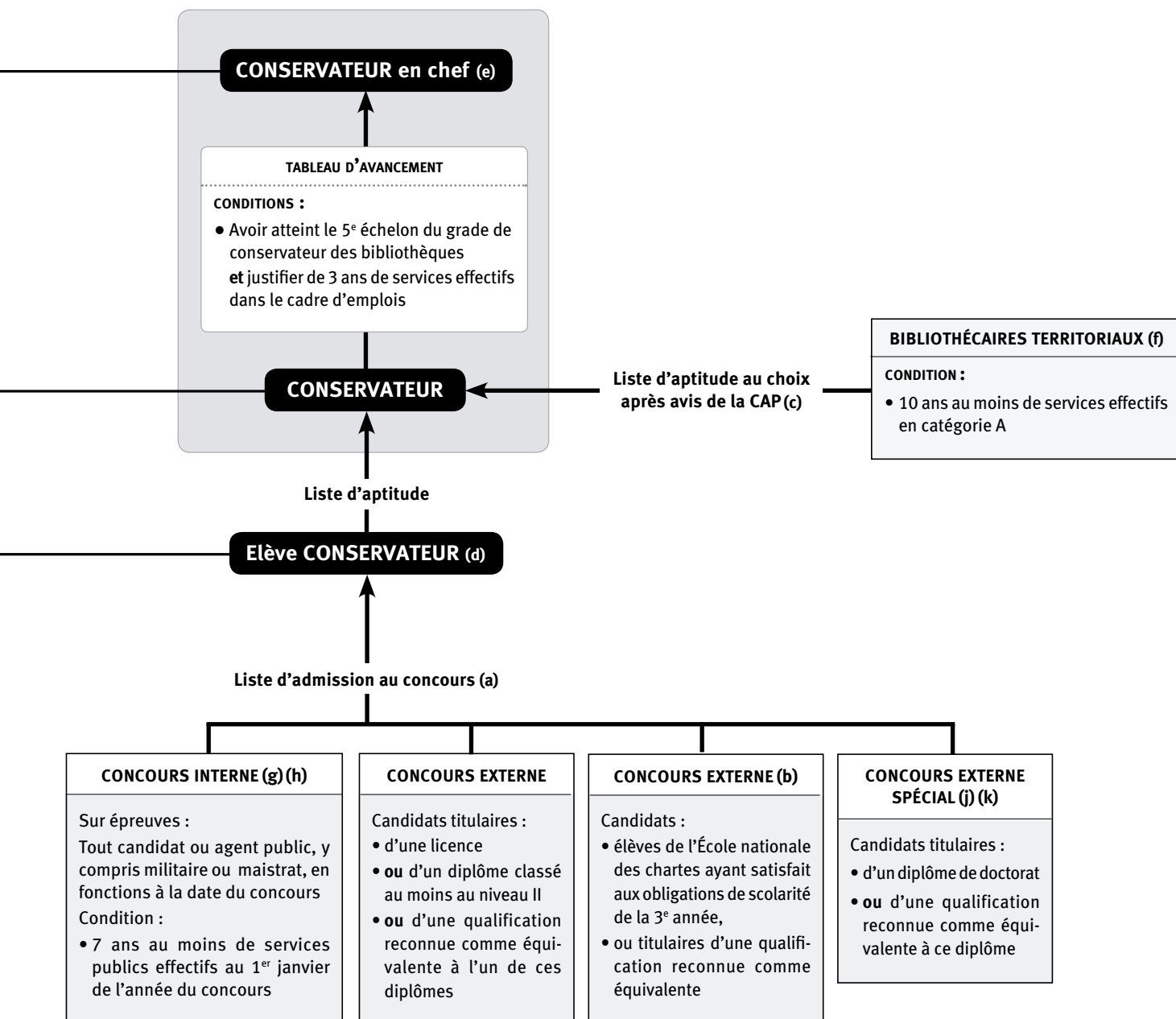
Échelon de stage	
IB	464
IM	406
Durée	nommé par concours : 6m nommé par promotion interne : 1a

	1	2	3	4	5	6	7
IB	503	544	598	653	706	781	857
IM	434	463	504	545	586	643	700
Durée	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a	–

	1	2
IB	416	459
IM	370	402
Durée	1a	6m

- (a) Le CNFPT est chargé de la coordination générale de l'organisation de ces concours.
- (b) Ce concours comporte un examen des titres et travaux des candidats, suivi d'une audition.
- (c) Les recrutements par cette voie sont limités à 1 recrutement pour 3 recrutements intervenus par d'autres voies (*art. 7, décret n°91-841 du 02.09.91 modifié*).
Le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois, lorsque ce calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application normale du quota (*art. 16, décret n°2006-1695 du 22.12.2006*).
- (d) Les lauréats des concours sont nommés élèves du CNFPT pour la durée de leur formation initiale d'application dans les conditions prévues par le décret n° 96-270 du 29 mars 1996.
- (e) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promus (*art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (f) L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations du CNFPT précisant que l'agent a effectué, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues (*art. 6, décret n° 91-841 du 02.09.91*).
- (g) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient de 7 ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement mentionnés au deuxième alinéa du 2^o de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa.
- (h) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emplois (*art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84*).
- (i) Ces échelons provisoires sont créés par l'article 18 du décret n° 2009-1582 du 17 décembre 2009 pour permettre le reclassement de conservateurs de 2^e classe et de 1^{re} classe à compter du 1^{er} janvier 2010.
- (j) Le nombre de places à ce concours ne peut être supérieur à 15 % du nombre total des places offertes aux deux autres concours externes.
- (k) Ce concours comporte un examen des titres et travaux des candidats assorti d'une ou de plusieurs épreuves.

CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS TERRITORIAUX DES BIBLIOTHÈQUES



- (a) Ces concours et examens sont organisés par le CNFPT.
- (b) Il s'agit exclusivement des emplois de :
- DG des services d'une commune de plus de 10 000 habitants,
 - DG d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants,
 - DGA des services d'une commune de plus de 20 000 habitants,
 - DGA d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants,
 - DG des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants,
 - DGA des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 habitants,
 - DG des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence,
 - directeur des services techniques des communes et directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants,
 - emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.
- (c) Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de 7 ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emplois (*art. 5, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (d) Les candidats doivent fournir lors de leur inscription au concours une attestation d'obtention du diplôme ou, à défaut, une attestation justifiant qu'ils accomplissent la dernière année du cycle d'études conduisant au diplôme considéré. La condition de diplôme doit être justifiée à une date fixée par l'arrêté du président du CNFPT relatif à la date des épreuves, au plus tard à la veille de l'établissement par le jury de la liste des admissibles (*art. 5, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (e) Le nombre de postes ouverts chaque année à l'examen professionnel est fixé par le président du CNFPT dans la limite de 70 % du nombre des candidats admis à l'ensemble des concours (*art. 7, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).

(suite des notes page 24)

	1	2	3	4	5	classe exceptionnelle	(l)(m)
IB	1021	HEA	HEB	HEBbis	HEC	HED	
IM	825	–	–	–	–	–	
Durée	3a	3a	3a	3a	–	–	

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

10	11 (q)
971	1021
787	825
2a6m	–

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

CONCOURS EXTERNE

Sur titres avec épreuves

Candidats titulaires (d) :

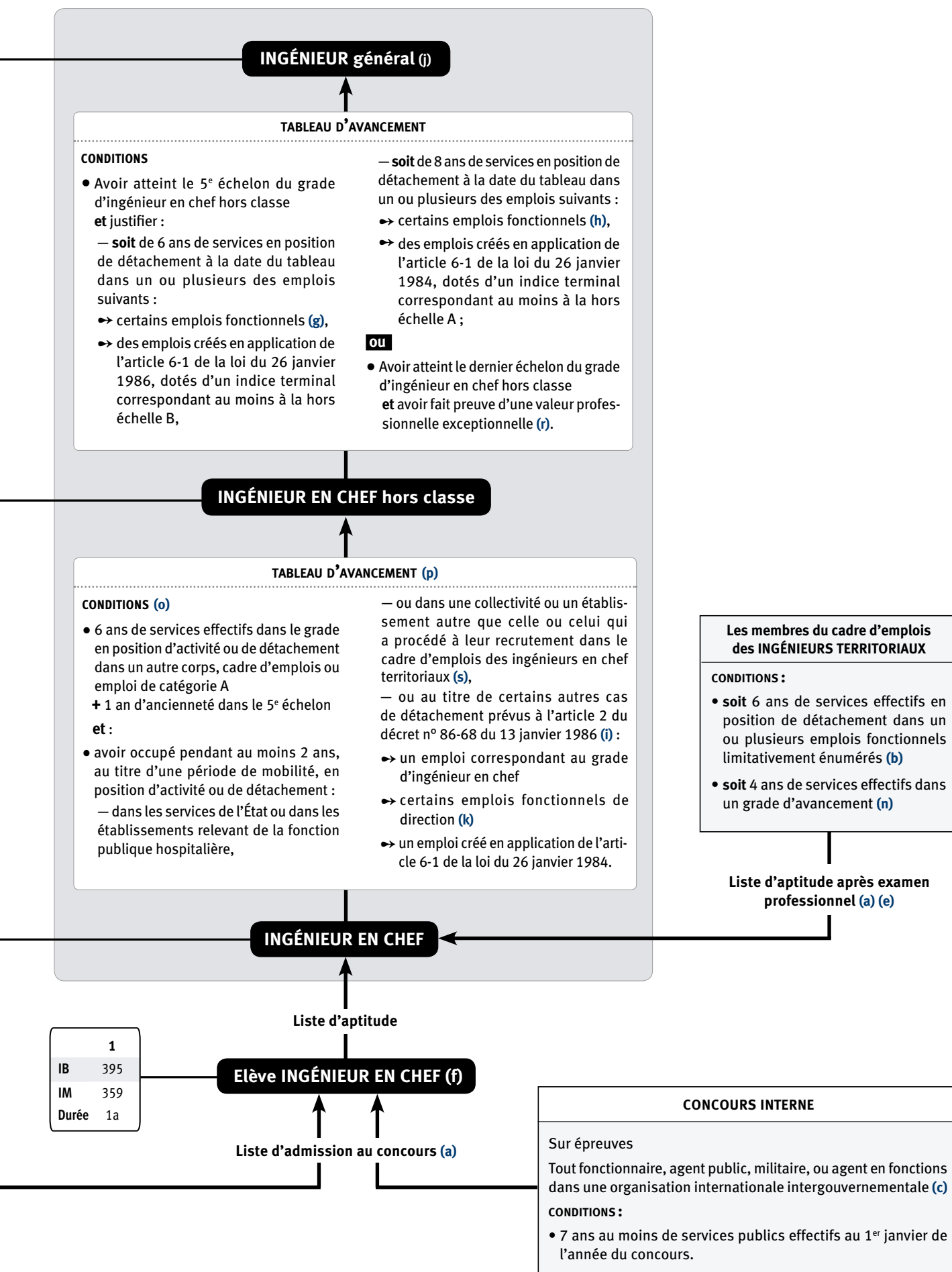
- d'un diplôme d'ingénieur,

ou

- d'un autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation d'une durée au

moins égale à 5 années d'études supérieures après le baccalauréat, correspondant aux domaines de compétences mentionnés à l'article 2 du statut particulier des ingénieurs en chef territoriaux et reconnu comme équivalent dans les conditions fixées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007.

CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX



(suite des notes du schéma page précédente)

- (f) Les lauréats des concours sont nommés élèves du CNFPT pour la durée de la formation initiale d'application de 12 mois.
- (g) Il s'agit des emplois fonctionnels des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'État et du secrétaire général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle lettre B. Sont également pris en compte, pour le calcul des 6 années requises, les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle dotée d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B, ainsi que les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sous réserve d'un agrément préalable (*art. 19-I, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (h) Il s'agit exclusivement des emplois de :
- DG des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés (*) ;
 - DGA des services des régions de moins de 2 millions d'habitants, des départements de moins de 900 000 habitants, des communes de 150 000 à 400 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés (*) ;
 - DG des services techniques des communes de 80 000 à 150 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés (*).
- Les services accomplis dans les emplois mentionnés au (g) ci-dessus sont également pris en compte pour le calcul des 8 années requises (*art. 19 II, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (i) Les détachements prévus par les 10°, 11°, 12°, 15°, 16°, 20° et 21° de l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ne sont pas pris en compte au titre de la période de mobilité.
- (j) Le nombre d'ingénieurs généraux ne peut excéder 20 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement du cadre d'emplois au sein de la collectivité, considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Toutefois, lorsqu'aucune promotion n'est intervenue au sein de la collectivité au titre de 3 années consécutives, une promotion peut être prononcée au titre de l'année suivante (*art. 19 IV, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (k) Il s'agit des emplois de :
- DG des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants,
 - DG des services techniques des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
 - direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.
- (l) La classe exceptionnelle est accessible après inscription sur un tableau d'avancement :
- aux ingénieurs généraux comptant au moins 4 années d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les services des régions de plus de 2 millions d'habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des communes de plus de 400 000 habitants et des établissements publics assimilés (*),
 - aux ingénieurs généraux ayant occupé, pendant au moins 2 des 5 années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de directeur général des services dans l'une de ces mêmes collectivités (*art. 18 II, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (m) Le nombre maximum des fonctionnaires susceptibles d'être promus à la classe exceptionnelle est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions (*art. 49 de la loi du 26.01.1984 par renvoi de l'article 18 III du décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (n) Les services accomplis en détachement dans un ou plusieurs des emplois énumérés note (b) sont également pris en compte à ce titre.
- (o) Les conditions requises doivent être remplies au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement (*art. 21, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (p) Le nombre maximum des fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions (*art. 49, loi du 26.01.1984*).
- (q) Ces échelons provisoires sont créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le grade d'ingénieur en chef des ingénieurs de recherche de 1^{re} classe en application de l'article 109 de la loi n°2004-809 de la loi du 12 août 2004 (*art. 30, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (r) Une nomination au grade d'ingénieur général à ce titre ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues au titre du I ou du II de l'article 19 du décret du 26 février 2016 (*art. 19 III, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (s) Les services accomplis dans un établissement relevant de la collectivité ou de l'établissement qui a procédé au recrutement ainsi que les services accomplis dans la collectivité de rattachement ou l'un de ses établissements, lorsque le recrutement a été effectué par l'un des établissements de cette collectivité, ne peuvent être pris en compte (*art. 21, décret n°2016-200 du 26.02.2016*).
- (*) Les conditions d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux sont fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000.



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

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



CIG petite couronne



Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@cig8929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Point d'étape sur l'application du PPCR

À l'issue du premier semestre de l'année 2017, la quasi-totalité des textes réglementaires d'application du PPCR ont été publiés.

En effet, à l'exception des cadres d'emplois des directeurs d'établissements d'enseignement artistique, des professeurs d'enseignement artistique et des sages-femmes, pour lesquels les textes statutaires n'ont pas encore été modifiés, l'ensemble des cadres d'emplois dont les premières revalorisations indiciaires prévues par le protocole devaient prendre application, soit au 1^{er} janvier 2016, soit au 1^{er} janvier 2017, ont fait l'objet d'une publication au *Journal officiel*.

Les tableaux ci-après présentent les cadres d'emplois pour lesquels les décrets de mise en œuvre du PPCR ont été publiés en décembre 2016 et au cours du premier semestre de l'année 2017.

Afin d'avoir une vision exhaustive des cadres d'emplois affectés aujourd'hui par le PPCR, il convient de se référer également au numéro de la revue *Les Informations administratives et juridiques* qui recensait les cadres d'emplois ayant bénéficié d'une première revalorisation indiciaire au plus tôt au 1^{er} janvier 2016 (voir « Focus sur le PPCR », page 52 du numéro de novembre-décembre 2016).

Cadres d'emplois territoriaux de catégorie C

CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS	TEXTES DE RÉFÉRENCE	CADENCEMENT UNIQUE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON	REVALORISATION INDICIAIRE	RESTRUCTURATION DES CARRIÈRES
Agents de police municipale	<i>Décrets n°2017-397 et n°2017-398 du 24 mars 2017</i>	au 1 ^{er} janvier 2017	au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018 au 1 ^{er} janvier 2019 au 1 ^{er} janvier 2020	au 1 ^{er} janvier 2017
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	<i>Décrets n°2017-165 et n°2017-166 du 9 février 2017</i>			
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	<i>Décret n°2017-164 du 9 février 2017 Décrets n°2016-596 et n°2016-604 du 12 mai 2016</i>			

Cadres d'emplois territoriaux de catégorie A

CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS	TEXTES DE RÉFÉRENCE	CADENCEMENT UNIQUE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON	REVALORISATION INDICIAIRE	RESTRUCTURATION DES CARRIÈRES
Administrateurs	<i>Décrets n°2017-556 et n°2017-558 du 14 avril 2017</i>	à compter du 1 ^{er} janvier 2017	au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018	Au plus tôt au 1 ^{er} janvier 2017
Ingénieurs en chef				
EMPLOIS FONCTIONNELS				
Emplois administratifs et techniques de direction				néant
NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS				
Conception et direction des sapeurs-pompiers professionnels	<i>Décrets n°2016-2002 et n°2016-2005 du 30 déc. 2016</i>		au 1 ^{er} janvier 2018	
Conservateurs du patrimoine	<i>Décrets n°2017-555 et n°2017-557 du 14 avril 2017</i>		au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018	
Conservateurs des bibliothèques				
Médecins				
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens				
Psychologues	<i>Décrets n°2017-545 et n°2017-546 du 13 avril 2017</i>		au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018 au 1 ^{er} janvier 2019 au 1 ^{er} janvier 2020	au 1 ^{er} janvier 2017
Attachés	<i>Décrets n°2016-1798 et n°2016-1799 du 20 déc. 2016</i>			
Secrétaires de mairie	<i>Décrets n°2016-1734 et n°2016-1735 du 14 déc. 2016</i>		au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018 au 1 ^{er} janvier 2019	néant
Conseillers des activités physiques et sportives	<i>Décrets n°2016-1880 et n°2016-1882 du 26 déc. 2016</i>		au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018 au 1 ^{er} janvier 2019 au 1 ^{er} janvier 2020	au 1 ^{er} janvier 2017
Ingénieurs	<i>Décrets n°2017-310 et n°2017-311 du 9 mars 2017</i>			
Directeurs de police municipale	<i>Décrets n°2017-356 et n°2017-357 du 20 mars 2017</i>		au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018 au 1 ^{er} janvier 2019	
Attachés de conservation du patrimoine	<i>Décrets n°2017-502 et n°2017-503 du 6 avril 2017</i>		au 1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2018 au 1 ^{er} janvier 2019 au 1 ^{er} janvier 2020	
Bibliothécaires				
NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS				
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels	<i>Décrets n°2016-2007 et n°2016-2008 du 30 déc. 2016</i>		au 1 ^{er} janvier 2018 au 1 ^{er} janvier 2019 au 1 ^{er} janvier 2020	néant

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.	
* informations obligatoires	3 Un message de confirmation de votre inscription vous sera adressé par courriel

S'ABONNER

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] à vos contacts.

Pour toute question, envoyer un message à infos@dila.gouv.fr

Références

Textes

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

Accident du travail Cotisation de sécurité sociale Maladie professionnelle

Arrêté du 11 juillet 2017 abrogeant l'article 2 de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles

(NOR : SSAS1720198A)

JO, n° 179, 2 août 2017, texte n°15.- 1 p.

L'article 2 de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles est abrogé. Les dispositions du présent arrêté sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2018.

CNIL Données personnelles Droit d'alerte

Délibération n° 2017-191 du 22 juin 2017 portant modification de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle (AU-004)

(NOR : CNIL1721434)

JO, n° 172, 25 juillet 2017, texte n° 61.- 4 p.

La CNIL modifie l'autorisation unique n° AU-004 qui encadre les dispositifs d'alertes professionnelles afin de tenir compte des dispositions issues de la loi Sapin II relative à la transparence et à la lutte contre la corruption qui est venue instituer un régime commun de l'alerte en précisant la procédure à suivre s'agissant des conditions d'émis-

sion et de traitement des alertes. Dans ce cadre, la CNIL émet l'avis suivant. Un dispositif d'alerte professionnelle est un système mis en œuvre par des organismes publics ou privés, à destination des membres de leur personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels pour les inciter, en complément des modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements de l'organisme, à signaler à l'organisme employeur des comportements, dont ils ont eu personnellement connaissance, qu'ils estiment contraires aux règles applicables et pour organiser la vérification de l'alerte ainsi recueillie au sein de l'organisme concerné. La CNIL constate que les dispositifs d'alerte professionnelle mis en œuvre sur les lieux de travail peuvent prendre la forme de traitements automatisés de données à caractère personnel susceptibles, du fait de leur portée, d'exclure des personnes du bénéfice de leur contrat de travail en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire et susceptibles également de contenir des données relatives à des infractions. Dès lors, de tels dispositifs constituent des traitements relevant tant de l'article 25-I-3° que de l'article 25-I-4° de la loi du 6 janvier 1978 modifiée et doivent, à ce titre, être autorisés par la CNIL. En vertu de l'article 25-II de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, la commission peut adopter une décision unique d'autorisation pour des traitements répondant notamment aux mêmes finalités, portant sur des catégories de données et des catégories de destinataires identiques. Le responsable de traitement mettant en œuvre un dispositif d'alerte professionnelle dans le respect des dispositions de cette décision unique adresse à la commission un engagement de conformité à la présente autorisation. La CNIL décide que seuls les responsables de traitement qui adressent à la commission une déclaration comportant un engagement de conformité pour leurs traitements de données à caractère personnel répondant aux conditions fixées par

la présente décision unique sont autorisés à mettre en œuvre ces traitements.

Comité technique
Commission administrative paritaire
Composition
Délégué du personnel
Élection
Parité

Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique
 (NOR : CPAF1706769D)
 JO, n° 176, 29 juillet 2017, texte n° 32 - 10 p.

Ce décret vise à préciser les règles électorales permettant l'élection, parmi les représentants du personnel, d'une part de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires au sein de la fonction publique territoriale (titre II). Les décrets n°85-565, n°89-229 et n°2016-1858 sont modifiés. Il fixe également les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires instituées au sein de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière. Le texte entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.

CSFPT
Projet de texte
Bilan social
Paris

Séance du CSFPT du 5 juillet 2017

Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Le premier, un projet d'ordonnance concernant le statut de la Ville de Paris et le second qui portait sur la collectivité de Corse et modifiait certaines dispositions du code général des collectivités territoriales relatives aux services départementaux d'incendie et de secours, ont reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Le troisième texte étudié, le projet d'arrêté fixant la liste des indicateurs des bilans sociaux pour 2017 a été validé à l'unanimité. Il a été amendé afin de faire figurer des données plus précises concernant les agents contractuels. Cette séance a également été l'occasion de l'approbation unanime, de la part des membres du Conseil supérieur, d'un vœu à l'adresse du gouvernement et relatif à la publication récente d'un décret portant dérogation de

l'organisation de la semaine scolaire. Ce vœu est joint en annexe au communiqué de presse.

Fonction publique hospitalière
Déclaration de patrimoine
Déclaration d'intérêt
Déontologie
Cumul d'emplois
Référent déontologue

Note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2017/227 du 13 juillet 2017 relative aux obligations déclaratives déontologiques et aux cumuls d'activités dans la fonction publique hospitalière / Ministère des Solidarités et de la Santé
 (NOR : SSAH1720740J)
 Circulaires.legifrance.gouv.fr, juillet 2017. – 40 p.

La présente instruction a pour objectif de présenter de manière complète et pratique les différentes obligations auxquelles les fonctionnaires et agent contractuels de droit public sont désormais astreints afin d'assurer leur respect rigoureux. Cette démarche d'information participe de la sécurisation juridique de la situation de ces agents. Elle présente successivement les obligations déclaratives déontologiques, puis les modalités d'exercice du cumul d'activités et enfin la fonction de référent déontologue, dans la fonction publique hospitalière.

Fonction publique territoriale
Prime spéciale d'installation
Agent contractuel

Décret n° 2017-1137 du 5 juillet 2017 modifiant le décret n° 90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale
 (NOR : INTB1716169D)
 JO, n° 158, 7 juillet 2017, texte n° 2 - 2 p.

Ce décret modifie les références aux indices bruts afférents aux premier et dernier échelons pour l'allocation aux fonctionnaires débutants d'une prime spéciale d'installation, pour tenir compte des revalorisations indiciaires consécutives au protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations. Il précise également les conditions d'attribution de cette prime aux fonctionnaires qui avaient précédemment la qualité de contractuel. La prime spéciale d'installation peut être allouée aux anciens agents contractuels de la fonction publique, sous réserve d'un changement de résidence administrative, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du décret n° 90-938 du 17 octobre 1990.

Fonction publique Militaire Détachement

Arrêté du 4 juillet 2017 relatif à la composition des dossiers de candidature déposés dans le cadre de la procédure de détachement et d'intégration des militaires de la gendarmerie prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense

(NOR : NTJ1719465A)

JO, n° 163, 13 juillet 2017, texte n° 3. - 2 p.

Le dossier de candidature doit notamment comporter une fiche de synthèse, un état récapitulatif, une attestation financière, un curriculum vitae, une lettre de motivation. Si l'emploi relève d'un cadre d'emplois d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics ou d'un corps relevant de la fonction publique hospitalière, le dossier de candidature est complété des pièces suivantes : la proposition d'embauche, l'extrait de la publication de la vacance de poste, la fiche descriptive du poste, la grille indiciaire (indice majoré) applicable au corps ou au cadre d'emplois.

Norme Simplification administrative

Circulaire du 26 juillet 2017 relative à la maîtrise des textes réglementaires et de leur impact

(NOR : PRMX1721468C)

JO, n° 175, 28 juillet 2017, texte n° 3. - 2 p.

Les tentatives opérées jusqu'à présent de maîtrise du flux des textes réglementaires n'ont pas produit des résultats à la hauteur des enjeux. Traduction d'une politique publique, la norme peut aussi être une contrainte pour la compétitivité des entreprises, l'administration des collectivités territoriales, le fonctionnement des services déconcentrés et la vie quotidienne des concitoyens. La complexité, l'empilement et le nombre des normes font de la maîtrise de la production réglementaire un enjeu d'efficacité de l'action publique et de démocratie. Les quatre objectifs fixés sont les suivants : toute nouvelle norme réglementaire doit être compensée par la suppression ou, en cas d'impossibilité avérée, la simplification d'au moins deux normes existantes, l'impact de la réglementation doit être mieux mesuré et, *in fine*, ne pas se traduire par des contraintes excessives, une vigilance particulière devra être portée à la transposition des directives européennes et enfin les dispositions non normatives devront être prohibées.

Sapeur-pompier Concours Catégorie A

Arrêté du 26 juillet 2017 portant ouverture d'un concours sur titres avec épreuve de médecins et de

pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2017

(NOR : INTE1722091A)

JO, n° 176, 29 juillet 2017, texte n° 7. - 2 p.

Par arrêté du ministre d'État, ministre de l'intérieur, en date du 26 juillet 2017 est organisé au titre de l'année 2017 l'ouverture d'un concours d'accès au cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels prévu à l'article 1^{er} du décret du 29 juin 2017. Ce décret précise les modalités d'inscription. Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie au titre du concours sur titre de médecin et de pharmacien de sapeurs pompiers professionnels est de 60 postes, 50 médecins de sapeurs-pompiers professionnels et 10 de pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels.

Sapeur-pompier professionnel Examen professionnel Lieutenant Hors classe

Arrêté du 26 juillet 2017 portant ouverture d'un examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2018

(NOR : INTE1722092A)

JO, n° 176, 29 juillet 2017, texte n° 8. - 1 p.

Par arrêté du ministre d'État, ministre de l'intérieur, en date du 26 juillet 2017, est autorisée au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels prévu à l'article 15 du décret du 20 avril 2012. Ce décret précise les modalités d'inscription.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier Médaille d'honneur du travail

Décret n° 2017-1155 du 10 juillet 2017 relatif à la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers

(NOR : INTE1718428D)

JO, n°162, 12 juillet 2017, texte n° 4. - 3 p.

Ce décret prévoit le cadre juridique applicable à la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers, auparavant régi par plusieurs textes réglementaires distincts. Il crée par ailleurs un échelon supplémentaire pour chacune de ces médailles. La médaille d'ancienneté comprend ainsi quatre échelons, attribuables à chaque décennie de services, et la médaille pour services exceptionnels comprend trois échelons (argent, vermeil et or). Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. ■

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.

Chef de police municipale Indemnité d'administration et de technicité Prime

Question écrite n° 101867 du 10 janvier 2017 relative aux modalités d'application de l'article 3 du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) notamment pour les chefs de service de police municipale

JO Assemblée nationale, 16 mai 2017.- p. 3600

Le régime indemnitaire du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est fixé par le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000. Le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 réserve le bénéfice de l'IAT aux fonctionnaires de catégorie C et à ceux de catégorie B dont l'indice brut est au plus égal à 380. Aucune dérogation à cette condition n'a été prise par arrêté interministériel comme prévu par le décret du 14 janvier 2002 précité. Les agents du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale qui disposent d'un régime indemnitaire peuvent percevoir une indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISF) dont le plafond du taux individuel varie en fonction du cumul ou non de l'ISF avec l'IAT. Ainsi, à ce jour, les chefs de service de police municipale peuvent voir appliquer, au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension, un taux individuel fixé dans la limite de 22% jusqu'à l'indice brut 380 et 30 % au-delà de cet indice.

CNRACL Affiliation Détachement

Question écrite n° 23411 du 6 octobre 2016 relative à un agent affilié à la caisse de retraite des collectivités locales et détaché auprès d'un État étranger

JO Sénat, 9 février 2017.- p. 534

M^{me} Dominique Estrosi Sassone interroge M^{me} la ministre de la Fonction Publique sur les modalités de versement des cotisations retraite d'un fonctionnaire affilié à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et détaché auprès d'un État étranger. La réponse

ministérielle précise que les articles 65 à 65-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoient un dispositif dérogatoire d'affiliation au régime de retraite de base pour le fonctionnaire territorial détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'organismes internationaux. Par dérogation au droit commun, ce fonctionnaire peut être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement. Cependant l'article 65-2 précité permet au fonctionnaire concerné qui cotise au régime de retraite dont relève la fonction de détachement de cotiser également à la CNRACL. L'article 54 II du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales prévoit que, dans ce cas, les modalités de l'affiliation à la CNRACL s'effectuent dans les mêmes conditions que celles prévues par les dispositions de l'article R. 74-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Le fonctionnaire est alors redevable de la retenue salariale mentionnée à l'article 3 du décret précité du 26 décembre 2003. Par contre, son affiliation à la CNRACL étant facultative, de facto, l'employeur d'origine n'est pas assujéti à la contribution à laquelle les employeurs de fonctionnaires territoriaux affiliés obligatoirement à la CNRACL sont assujettis en application des dispositions combinées des articles 2, 4 et 5 du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Dialogue social Impôt sur le revenu Retenue à la source

Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, procédure accélérée / Présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M^{me} Muriel Pénicaud, ministre du travail

Document de l'Assemblée nationale, n° 4, 29 juin 2017.- 21 p.

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance,

dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi permettant de décaler d'un an, au 1^{er} janvier 2019, l'entrée en vigueur de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et d'aménager en conséquence les années de référence des mesures transitoires prévues par l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 (article 9).

Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, texte élaboré par la commission mixte paritaire

Document de l'Assemblée nationale (n°119) et du Sénat (n°698), 31 juillet 2017.- 14 p.

Dans le cadre de la mise en place du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019, le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2017, un rapport exhaustif présentant les résultats des expérimentations menées de juillet à septembre 2017 et de l'audit réalisé par l'inspection générale des finances et par un cabinet indépendant. Ce rapport présente également des analyses complémentaires concernant, d'une part, la collecte de la retenue à la source par l'administration fiscale et, d'autre part, la mise en œuvre d'un prélèvement mensualisé et contemporain faisant coïncider l'année de perception des revenus avec l'année de prélèvement et permettant aux contribuables de moduler le montant de leurs mensualités en temps réel, en cas de variation de leurs revenus ou de changement de leur situation personnelle (article 9).

Vie politique
Corruption
Collectivités territoriales
Fonction publique
Déontologie
Collaborateur de cabinet

Projet de loi relatif rétablissant la confiance dans l'action publique, procédure accélérée / Présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M. François Bayrou, ministre d'État, garde des sceaux, ministre de la justice

Document du Sénat, n° 581, 14 juin 2017.- 34 p.

Une peine d'inéligibilité est encourue de plein droit pour des crimes et délits tels que des infractions en matière de faux administratifs (faux et usage de faux dans un document administratif, détention de faux document administratif, faux et usage de faux en écriture publique ou authentique, fourniture frauduleuse de document administratif, fausse déclaration pour obtention induue d'allocation, prestation, paiement ou avantage, obtention frauduleuse de document administratif), des infractions en matière électorale, fiscale, en matière de délits d'initiés, de financement des partis politiques ou encore des

manquements aux obligations déclaratives à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans la mesure où ces infractions portent atteinte à la confiance publique (article 1^{er} modifiant le code pénal). Il est interdit à l'autorité territoriale de compter parmi les collaborateurs de son cabinet des membres de sa famille proche (article 5 modifiant l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Si tel est le cas, le contrat du collaborateur prend fin de plein droit deux mois après la publication de la présente loi et l'autorité territoriale notifie le licenciement dans les quinze jours suivant cette parution. L'autorité territoriale n'est pas pénalement responsable de l'infraction prévue au II de l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 lorsque cette infraction est commise pendant ce délai de deux mois (article 6).

Projet de loi, adopté par le Sénat, pour la régulation de la vie publique, procédure accélérée / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président de l'Assemblée nationale

Document de l'Assemblée nationale, n° 98, 13 juillet 2017.- 40 p.

L'intitulé du projet de loi rétablissant la confiance dans l'action publique est modifié. Il est inséré un titre II *bis* A relatif à la déontologie des fonctionnaires comprenant les articles 2 *ter* B à 2 *ter* E modifiant les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 2013-907 du 11 octobre 2013. Il est interdit à tout ancien fonctionnaire ou agent public d'exercer une activité de conseil qui a trait directement ou indirectement aux missions de service public attachées à ses anciennes fonctions pendant un délai de trois ans. Il est interdit à tout ancien fonctionnaire ou agent public en disponibilité et ayant exercé des fonctions pour le compte d'une entreprise publique ou privée ou pour une société de conseil d'occuper une fonction impliquant une mission de service public ou l'exercice de prérogatives de puissance publique directement ou indirectement liés aux secteurs d'activité dans lesquels il est intervenu pendant un délai de trois ans. Les représentants d'intérêts sont tenus de s'abstenir d'exercer toute action pour le compte ou auprès d'une personne morale de droit public dont ils auraient été le fonctionnaire ou l'agent public dans les trois dernières années. Le délai de six mois lié à la déclaration de situation patrimoniale de certains fonctionnaires mentionné au II de l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est porté à un an (article 2 *ter*). Les concours internes de la fonction publique sont également ouverts aux collaborateurs de député et de sénateur ainsi qu'aux collaborateurs de groupe parlementaire (article 3 *ter* modifiant, notamment, l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Projet de loi pour la confiance dans l'action publique, modifié par l'Assemblée nationale en 1^{re} lecture, procédure accélérée

Document de l'Assemblée nationale, n°8, 28 juillet 2017.- 40 p.

Les représentants d'intérêts sont tenus de s'abstenir de verser toute rémunération aux collaborateurs d'élus (article 2 *bis* AB modifiant l'article 18-5 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013). Le titre II *bis* A relatif à la déontologie des fonctionnaires, comprenant les articles 2 *ter* B à 2 *ter* E modifiant les lois n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°2013-907 du 11 octobre 2013, est supprimé. L'article 3 *ter* prévoyant que les collaborateurs parlementaires puissent accéder aux concours internes de la fonction publique, modifiant notamment la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, est supprimé. Les autorités territoriales, mentionnées à l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013, informent la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique qu'elles emploient un membre de leur famille proche. En cas de suspicion d'un conflit d'intérêts, cette même autorité peut enjoindre de faire cesser cette situation (article 5).

**Sécurité intérieure
Police
Police municipale
Sécurité**

Projet de loi renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme / Présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M. Gérard Collomb, ministre d'État, ministre de l'intérieur

Document parlementaire, n° 587, 22 juin 2017.- 138 p.

Afin d'assurer la sécurité d'un lieu ou d'un événement soumis à un risque d'actes de terrorisme à raison de sa nature ou de l'ampleur de sa fréquentation, le préfet peut instituer par arrêté motivé un périmètre de protection au sein duquel l'accès et la circulation des personnes sont réglementés. Les policiers et gendarmes sont habilités à procéder au sein de ce périmètre à des palpations de sécurité ainsi qu'à l'inspection visuelle et à la fouille des bagages. Tel est aussi le cas pour les agents de police municipale après accord du maire (article 1^{er}). ■

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.

Accusé de réception Acte administratif Contentieux administratif Notification

Arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2017 relatif à la notification et à la publicité des actes : M. A., req. n°398943

Un jugement adressé par voie postale, dont l'avis de réception mentionne qu'il a été présenté à l'adresse indiquée mais ne comporte ni date de distribution, ni date de réexpédition, ne peut être considéré comme ayant été valablement notifié.

Congé maladie Congés payés Droit communautaire Fonction publique

Arrêt du Conseil d'État du 14 juin 2017 relatif aux congés annuels des fonctionnaires : Ville de Paris, req. n°391131

Les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires sont incompatibles avec le droit européen, et par suite illégales, en ce qu'elles ne prévoient pas le report des congés non pris en raison d'un congé de maladie. Elles permettent en revanche à l'autorité territoriale de refuser une demande de report des jours de congés non pris en raison d'un congé de maladie présentée au-delà d'une période de quinze mois suivant l'année de référence.

Voir aussi les IAJ n° 7 de juillet 2017, p. 20-30

Sanction disciplinaire Révocation Fonction publique territoriale

Arrêt du Conseil d'État du 10 mars 2017 relatif aux sanctions disciplinaires : Commune du Bourget, req. n°401643

Les manquements d'un fonctionnaire à ses obligations de probité, d'indépendance et d'intégrité, ayant par ailleurs donné lieu à une condamnation pénale, sont d'une gravité telle que toutes les sanctions autres que la révocation, en raison de leur caractère insuffisant, seraient hors de proportion avec les faits. ■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du

18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Assistant maternel Agrément Suspension

Légalité de la suspension de l'agrément d'une assistante maternelle et responsabilité sans faute du département

La semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 25, du 26 juin au 2 juillet 2017. - pp. 32-36

Cette note sous le jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand du 16 février 2017 (req n° 16011366) présente dans un premier temps les conditions nécessaires pour que le Conseil Départemental puisse suspendre l'agrément d'une assistante maternelle. Considérée comme une mesure de police administrative adaptée à l'urgence de la situation, cette décision doit être motivée en droit et en fait et répondre prioritairement à l'intérêt des enfants accueillis. La légalité interne de cette mesure s'apprécie en fonction des seuls éléments dont l'autorité disposait à la date de la décision. Il ressort de ce jugement que l'ordonnance de mise en examen pour violences volontaires sur mineurs de 15 ans, par personne ayant autorité ou ascendant, peut justifier la suspension de l'agrément, sans qu'il soit besoin qu'elle soit assortie d'une interdiction d'exercer une activité professionnelle avec des mineurs. Cependant, dans un second temps, l'auteur de la note rappelle que le seul respect de l'obligation de motivation n'exclut pas la mise en œuvre de la responsabilité de l'administration. La connaissance d'éléments postérieurs à la décision étant de nature à engager la responsabilité sans faute du département mais également sa responsabilité pour faute en raison de l'illégalité de la décision et ou de l'absence d'abrogation de la décision de suspension.

Examen professionnel Jury Fonction publique territoriale

Examen professionnel : le jury peut, au vu des résultats des épreuves, arrêter un seuil d'admission supérieur à la note en-dessous de laquelle la réglementation de

l'examen prévoit qu'aucun candidat ne peut être admis

La semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n°28, du 17 juillet au 23 juillet 2017. - pp. 38-42

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 12 mai 2017, req. n°396335, lui-même publié en extraits. Cette affaire pose une question relative au droit des concours et des examens professionnels. Le rapporteur public, dans ses conclusions, pose la question de la frontière entre ce qui relève de la compétence de l'autorité administrative, au titre de son pouvoir réglementaire d'organisation du concours ou de l'examen professionnel, et ce qui relève de la compétence du jury, au titre de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats. Au vu du cadre jurisprudentiel, le jury d'un concours peut au vu des résultats de l'ensemble des candidats, décider de fixer un seuil d'admissibilité ou d'admission plus exigeant que le seuil minimal résultant de la réglementation du concours. Le rapporteur public invite à transposer la jurisprudence rendue en matière de concours aux examens professionnels. Dans le cadre de cette affaire, le rapporteur public propose la solution suivante : le jury après examen des résultats des épreuves peut fixer un seuil d'admission plus exigeant que la note moyenne minimale, définie par le pouvoir réglementaire. Il s'agit alors de la manifestation de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats et de la compétence qui lui appartient de fixer la liste des candidats admis.

Obligation de réserve Discrétion Internet Discipline Licenciement Filière police municipale

L'obligation de discrétion professionnelle s'étend-elle aux réseaux sociaux ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°4, Avril 2017. - pp. 186-190

Sont publiées les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 20 mars 2017, M.B. req. n°393320, lui-même publié. Selon le rapporteur public, cette décision traite d'un sujet qui a donné lieu à peu de jurisprudence, l'obligation de discrétion du fonctionnaire sur Internet. Le rapporteur public

définit l'obligation de discrétion qui s'impose au fonctionnaire en la distinguant de l'obligation de respect du secret professionnel. Il rappelle que l'étendue de cette obligation est toujours une question d'espèce qui dépend notamment du niveau hiérarchique et des fonctions exercées par l'agent mis en cause. ■

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.

Accès aux documents administratifs

Secret administratif

Transparence administrative

Transparence financière

Vie politique

Transparence et efficacité de l'action publique

Site internet du Conseil d'État, juillet 2017.- 11 p.

Dans son intervention, Jean-Marc Sauvé démontre que l'exigence de transparence qui a certes contribué à améliorer la qualité des procédures administratives et la garantie des droits des citoyens est inséparable de la nécessité de réaffirmer l'obligation de discrétion et de secret s'imposant aux agents publics ou protégeant certaines informations pour assurer l'efficacité de l'action publique. Il détaille un argumentaire qui vise à repenser la conciliation entre les exigences de transparence et de secret qui pèsent sur l'administration.

Allocation-chômage

Chômage

Convention

Chômage : les changements liés à la nouvelle convention : les nouvelles mesures de la convention du 14 avril 2017

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 129, 17 juillet 2017.- 6 p.

Ce dossier détaille les modifications apportées par la nouvelle convention au régime d'assurance chômage signée le 14 avril 2017 et agréée par un arrêté du 4 mai

2017. Elle sera applicable pendant trois ans avec une entrée en vigueur progressive au 1^{er} octobre 2017 pour les mesures liées aux cotisations et au 1^{er} novembre 2017 pour les mesures liées aux allocations-chômage. Le calcul de l'allocation a été modifié et se fonde désormais sur le décompte des jours travaillés et l'âge à partir duquel la durée maximale d'indemnisation augmente a été repoussé à 53 ans.

Bulletin de paie

Dématérialisation

Les modifications du bulletin de paie

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 120, 3 juillet 2017.- 6 p.

Ce dossier fait le point sur toutes les modifications récentes apportées au bulletin de paie suite à la mise en œuvre du décret n° 2016-190 et de l'arrêté du 25 février 2016. Déjà obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, la clarification du bulletin de paie sera généralisée à toutes les entreprises au 1^{er} janvier 2018. Cette réforme vise à améliorer la lisibilité et la compréhension d'un bulletin de paie. La dématérialisation reste facultative, mais est fortement encouragée par l'article 54 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et son décret d'application n° 2016-1762 du 16 décembre 2016.

CNRACL

Rapport d'activité

Retraite

Rapport d'activité 2015 CNRACL /CNRACL 2017

Site internet de la CNRACL. - 24 p.

Selon le rapport d'activité de la CNRACL au 31 décembre 2015, publié début avril 2017, le nombre de cotisants était en augmentation de 0,3 % par rapport à 2014. La CNRACL dénombrait 1 194 790 pensionnés (+ 3,4 % par rapport à 2014) dont 53,2 % de territoriaux représentant 649 102 agents (+ 3,9 %). Le montant moyen de la pension versée au titre de la vieillesse était de 1 370 euros et la moyenne d'âge s'élevait à 69,8 ans (71,4 % de femmes, 28,6 % d'hommes). En 2017, la CNRACL va rediscuter, courant juin, de sa convention d'objectifs et de gestion l'engageant jusqu'en 2021.

Collectivités territoriales

Coopération intercommunale

Finances locales

Fiscalité locale

Gestion du personnel

Conférence nationale des territoires : le président de la République dévoile son « pacte » entre l'État et les collectivités

Localtis, 17 juillet 2017.- 5 p.

Cet article synthétise les principaux échanges qui se sont tenu lors la conférence nationale des territoires le 17 juillet 2017. Les collectivités locales devront réaliser treize milliards d'euros d'économies d'ici 2022. Elles disposeront de nouvelles libertés pour s'organiser et fonctionner. Le président de la République a annoncé le lancement à l'automne d'une conférence territoriale du Grand Paris afin de renforcer la simplification du mode de fonctionnement de cette structure. Il a confirmé qu'il entend donner plus de libertés aux employeurs publics locaux pour gérer leurs agents, en associant les syndicats de fonctionnaires à ces changements. Il a réaffirmé sa volonté de faire évoluer le point d'indice servant au calcul de la rémunération des agents publics différemment selon les versants de la fonction publique. Il a également appelé au respect de la durée minimale de travail de 1 607 heures dans toutes les collectivités territoriales. Enfin, en matière d'économies le président a également évoqué la réduction du nombre d'élus locaux.

Collectivités territoriales

Déclaration de politique générale

Institution politique

Finances locales

Congrès : Emmanuel Macron : une « transformation profonde » des institutions

Localtis, 3 juillet 2017.- 4 p.

Cet article présente les principales évolutions institutionnelles confirmées par Emmanuel Macron lors de son discours devant le Parlement réuni le 3 juillet dernier en Congrès à Versailles. Le chef de l'État a confirmé qu'une conférence des territoires sera organisée sous l'égide du premier ministre afin de conclure avec les territoires « de vrais pactes girondins ». Dans le cadre de cette réforme des institutions, les institutions locales ont été peu évoquées, le programme de campagne du chef de l'État n'ayant pas prévu de réforme institutionnelle d'ampleur touchant les collectivités, hormis la possible absorption de certains conseils départementaux sur les territoires des principales métropoles. Concernant les relations Etat-collectivités, elles représenteront l'une des briques de la « République contractuelle » que le président affirme vouloir bâtir.

Déclaration de politique générale : ce que les collectivités en retiendront

Localtis, 4 juillet 2017.- 4 p.

Dans son discours de politique générale, le Premier ministre Édouard Philippe a évoqué de nombreux projets qui concernent directement les collectivités comme la réforme de la taxe d'habitation. Il a également rappelé les mesures prévues dans les secteurs impliquant les collectivités, tels que le social, la santé, l'environnement, le logement, le numérique et la culture. Concernant la fonction publique, il a insisté sur la nécessité de stabiliser la dépense publique dès 2018. Il souhaite enfin tendre vers deux niveaux infrarégionaux d'administration locale dès que cela sera possible.

Collectivités territoriales

Fonctionnaire

PPCR

Rémunération

Retraite

Fonction publique : pour les agents, un temps de remise en cause et d'incertitudes

Localtis, 31 juillet 2017.- 3 p.

La mise en œuvre du programme du président Emmanuel Macron pour la fonction publique entraîne pour les agents publics une remise en cause d'un certain nombre d'acquis du quinquennat précédent, ainsi que des incertitudes face à des annonces au contenu encore flou. Cet article revient

sur les principales mesures annoncées début juillet, rétablissement de la journée de carence, suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, gel du point d'indice pour 2018, possible réaménagement du calendrier d'application des mesures du protocole PPCR. Les principaux chantiers de travail pour la rentrée sont également présentés notamment la création d'un groupe de travail visant à simplifier et moderniser la gestion de la fonction publique territoriale en étudiant des modalités pour associer les employeurs locaux à toute décision ayant un impact sur leurs agents. Enfin, le gouvernement souhaite engager, d'ici fin 2018, une refonte globale des retraites pour créer un système universel où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. Dans l'attente, le Gouvernement pourrait renforcer la convergence entre le public et le privé en s'attaquant aux différences structurelles qui demeurent, notamment l'assiette de calcul des cotisations et des rémunérations, et la définition du salaire de référence.

Collectivités territoriales

Norme

Collectivités, entreprises, particuliers : le gouvernement relance la chasse aux normes

Localtis, 27 juillet 2017.- 3 p.

Cet article présente la circulaire relative aux normes, publiée en date du 26 juillet. À compter du 1^{er} septembre, toute nouvelle norme devra être compensée par la suppression de deux normes existantes ou, quand c'est impossible, par leur simplification, sauf normes édictées en application d'une nouvelle loi prescrit le document. Cette circulaire concrétise l'engagement présidentiel du 17 juillet dernier, lors de la conférence des territoires au Sénat, présenté comme l'une des contreparties à l'objectif d'économiser treize milliards d'euros sur le budget des collectivités locales d'ici à 2022.

Condition de travail

Enquête

Fonction publique

Gestion des ressources humaines

L'enquête « Conditions de travail » auprès des employeurs : résultats

Synthèse.stat, n° 23, juillet 2017.- 98 p.

Ce numéro détaille les résultats de l'enquête sur les conditions de travail effectuée auprès des employeurs. Le volet employeurs a été réalisé auprès d'un échantillon national incluant la fonction publique. Les principaux thèmes abordés sont l'organisation du travail, les dispositifs managériaux d'organisation du travail, les pratiques de

prévention des risques, la gestion des ressources humaines et la représentation des salariés.

Coopération intercommunale

EPCI

Mise à disposition

Mobilité professionnelle

Mutation

Transfert de personnels

La mobilité des agents publics dans le droit de la coopération locale

Actualité Juridique - droit Administratif, n°23, du 3 au 9 juillet 2017. - pp. 1318-1326

Le droit de la coopération locale qui résulte des dispositions du livre V du code général des collectivités territoriales concerne le transfert de personnels en raison des transferts de compétence des communes aux établissements publics de coopération intercommunale et aux syndicats mixtes. Dans ce cadre, le droit de la fonction publique territoriale régissant la mutation n'est pas adapté car un agent public ne peut changer d'employeur qu'à sa demande. Le législateur a, par conséquent, prévu que les agents concernés puissent être mutés sans leur accord auprès d'un nouvel employeur. Les dispositifs spécifiques de mobilité, institués par le droit de la coopération locale, et qui répondent au principe directeur selon lequel le personnel suit la compétence, le transfert, la mise à disposition ou la répartition, permettent d'imposer la mobilité aux agents publics concernés. En contrepartie ces derniers bénéficient du maintien de leur situation individuelle.

Discrimination

Égalité des sexes

Égalité professionnelle

Recrutement

Fonction publique

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Édition 2016 / Ministère de l'action et des comptes publics, Thierry Le Goff, 2017. - 394 p.

Cette troisième édition est composée de trois parties. Elle propose tout d'abord un rappel de « l'actualité de l'égalité professionnelle » dans la fonction publique, ainsi que des retours d'expérience dans les trois versants. La deuxième partie offre un panorama comparé de la situation des agents publics. Elle comporte des données statistiques sexuées notamment sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale. La dernière partie est le bilan annuel 2015 des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et de direction. Ce rapport témoigne d'une forte stabilité de la

part des femmes dans les différents versants, catégories et filières de la fonction publique. Il en est de même pour les écarts de salaire.

Droit d'alerte

Procédure

Secteur privé

Fonction publique

Guide : orientation et protection des lanceurs d'alerte / Défenseur des droits, 2017. - 30 p.

Ce guide vise à orienter les lanceurs d'alerte afin que leur alerte puisse être correctement lancée et traitée dans les meilleurs délais. Le respect de la procédure est indispensable car elle conditionne le bénéfice du régime protecteur des lanceurs d'alerte. Neuf fiches traitent de la définition du lanceur d'alerte, du principe de confidentialité de l'alerte, de la procédure de signalement dans les entreprises de plus de 50 salariés, de la protection des lanceurs d'alerte et du rôle du défenseur des droits en la matière.

Droit syndical

Dialogue social

Discrimination

Syndicat

Fonction publique

Le Cese s'interroge sur les capacités du statut à protéger des discriminations syndicales

Gazette.fr, 13 juillet 2017. - 2 p

Dans son avis « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales » adopté jeudi 13 juillet 2017, le Conseil économique, social et environnemental s'interroge sur le caractère « réellement protecteur » du statut de la fonction publique en matière de discriminations syndicales. À la question de savoir si les représentants syndicaux dans la fonction publique sont discriminés, il répond par l'affirmative. Cependant aucune donnée statistique n'est disponible à la différence du secteur privé. Aussi la mission première, qui, selon le Cese incombe au Conseil national de l'information statistique, va être de rendre compte de ces discriminations dans la fonction publique. Le Cese conseille également aux employeurs de transmettre des données permettant d'apprécier par tranches d'âges, les rémunérations des employés et des mandatés afin de détecter des écarts dans les évolutions de carrière et d'en rechercher l'origine ou encore d'informer les nouveaux agents sur le dialogue social et la légitimité de l'engagement syndical lors de leur accueil.

Emploi

Statistique

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Suivi des effectifs territoriaux / Centre national de la fonction publique territoriale, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. - Paris : CNFPT, 2017. - 39 p.

Cette étude présente les données disponibles sur l'emploi territorial au 31 décembre 2014. Son objectif est double : apporter des repères et des références statistiques pour permettre aux collectivités et leurs établissements publics de se situer et de se comparer par rapport aux collectivités de même strate et fournir des données générales sur l'emploi public territorial à l'ensemble des acteurs de la fonction publique territoriale. Au 31 décembre 2014, 1 908 500 agents travaillent au sein de 42 850 collectivités et établissements territoriaux. L'étude souligne que cette évolution de 1,6 % des effectifs territoriaux, tous statuts confondus, masque des disparités selon le statut. Le nombre d'emplois aidés a progressé de 20 %, essentiellement du fait de la poursuite de la montée en puissance du dispositif des emplois d'avenir. De son côté, le nombre de fonctionnaires augmente de 1,1 %.

Établissement médico-social

Formation

Personnel

Prévention

Sécurité

Une circulaire fixe quatre priorités pour la sécurisation des établissements et services médico-sociaux

Localtis, 28 juillet 2017.- 3 p.

Le ministère des Solidarités et de la Santé, celui de la Cohésion des territoires et le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées publient une instruction relative aux mesures de sécurisation dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), nombreux à être rattachés à des collectivités territoriales. Une des priorités concerne la sensibilisation et la formation des professionnels et des usagers. Le personnel doit être préparé à réagir à une attaque terroriste, ce qui suppose de lui dispenser un plan de sensibilisation et de formation, en lien avec les forces de sécurité intérieure. La circulaire rappelle aussi l'existence de guides pédagogiques "Réagir en cas d'attentat", élaborés par les ministères chargés des affaires sociales et de la santé. En annexe de la circulaire, des précisions sont apportées sur les modalités de sensibilisation et de formation des professionnels des ESSMS.

Filière sociale

Catégorie A

Assistant socio-éducatif

Éducateur de jeunes enfants

La réorganisation de la filière sociale

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1542, du 20 au 26 juin 2017. - pp. 6-7

Cet article détaille les décrets n° 2017-901, n° 2017-902, n° 2017-904 et n° 2017-905 qui réorganisent la filière sociale. À compter du 1^{er} février 2018, les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants bénéficieront de deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie A reposant sur les grades d'assistant ou d'éducateur et d'assistant ou d'éducateur de classe exceptionnelle.

Fonction publique

Amiante

Cessation anticipée d'activité

Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante : documentation juridique

Site internet de la CNRACL, 2017. - 5 p.

Cette fiche pratique détaille les modalités de versement de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante. Les textes de référence, les bénéficiaires, la rémunération de référence, le montant de l'allocation spécifique, les règles de cumul avec d'autres revenus, les échéances de versement et les conséquences en matière de droit à la pension sont détaillés. Les fonctionnaires reconnus atteints, au titre de leur activité au sein de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante figurant sur une liste établie par arrêté, peuvent demander à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et à percevoir à ce titre une allocation spécifique.

Fonction publique

Condition de travail

Dialogue social

Traitement des fonctionnaires

Congé maladie

Jour de carence

Finances publiques - De nouvelles économies sur les dépenses et retour du jour de carence pour les agents

Localtis, 7 juillet 2017. - 3 p.

L'État va réduire de 5 milliards d'euros ses dépenses en 2017 pour tenir l'objectif d'un déficit public de 3 % à la fin de l'année. Aucun ministère ne sera « sanctuarisé », a annoncé le ministre de l'Action et des Comptes Publics,

le 6 juillet dernier, lors des États généraux des comptes de la Nation. Parmi les projets du Gouvernement figure le rétablissement du jour de carence sur les arrêts maladie des agents de la fonction publique. Le ministre a développé d'autres pistes de « modernisation de la fonction publique », comme l'amélioration de la formation et la lutte contre la précarité des agents. Autant d'orientations encore très floues, que le ministre devait préciser, le 10 juillet, à l'occasion d'une réunion du Conseil commun de la fonction publique.

Fonction publique : les premières décisions du gouvernement placées sous le signe de la rigueur

Localtis, 11 juillet 2017. - 3 p.

Cet article présente les principaux sujets évoqués lors de la réunion du Conseil commun de la fonction publique le 10 juillet 2017. Le ministre de l'Action et des Comptes Publics, Gérald Darmanin a annoncé la convocation à la rentrée prochaine des états généraux du service public. Il a également évoqué le rendez-vous salarial de l'automne avec notamment un point sur le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et les conditions de mise en œuvre de la compensation pour les fonctionnaires de la hausse de la CSG. Il a rappelé la tenue des élections professionnelles en 2018. De plus, des travaux seront organisés à partir de 2019 sur le dialogue social, le rôle des instances et les modalités du dialogue social en particulier au plan local, l'accompagnement professionnel, le développement des compétences, la formation, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore la prévention de l'absentéisme. Une concertation sur les conditions de travail et la santé au travail est également prévue.

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Indice

Revalorisation

Rémunération

Décorrélaiton du point d'indice : les responsables territoriaux ne veulent pas d'une « fonction publique à plusieurs vitesses »

Localtis, 19 juillet 2017.- 3 p.

Plusieurs responsables territoriaux s'élèvent contre la proposition formulée par le président de la République à l'occasion de la conférence nationale des territoires qui vise à différencier la revalorisation du point d'indice en fonction des versants de la fonction publique. Ils alertent notamment sur le risque de créer « une fonction publique à plusieurs vitesses » que représenterait la mise en place de cette gestion différenciée.

Nicolas Sautereau : « La décorrélation du point d'indice risque de freiner la mobilité »

Acteurs publics.fr, 24 juillet 2017.- 2 p.

Proposée par le président de la République, la décorrélation du point d'indice entre les trois versants de la fonction publique pose beaucoup plus de questions qu'elle n'apporte de réponses affirme Nicolas Sautereau, secrétaire général de l'association du droit de la fonction publique. Selon lui, cette mesure nécessiterait des modifications législatives importantes notamment pour désigner les autorités compétentes pour fixer la valeur du point d'indice.

Fonction publique

PPCR

Calendrier

PPCR : les syndicats demandent à l'État de respecter le calendrier

Acteurs publics.fr, 18 juillet 2017.- 2 p.

Dans une lettre, en date du 17 juillet dernier, adressée au premier ministre, les organisations syndicales signataires du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) appellent au respect du calendrier de mise en œuvre du dispositif élaboré en 2015.

Fonction publique territoriale

Emploi

Statistique

Après les réformes, coup de froid sur l'emploi territorial

La Gazette des communes, n° 27-28, du 10 au 23 juillet 2017. – pp. 22-24

Le 6^e « Panorama de l'emploi territorial » des centres de gestion, édité en juin 2017, témoigne de l'impact des baisses des dotations de l'État, de la réforme territoriale et de celle des rythmes scolaires sur les dynamiques des offres d'emploi. Par ailleurs, il existe de fortes disparités entre les départements en ce qui concerne les départs en retraite. Enfin, on constate un besoin en recrutement de postes d'encadrement, d'expertise et de coordination.

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

Rapport d'activité

Le rapport annuel 2016 du FIPHFP / Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). - 2017. - 30 p.

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a été doté de nouvelles compétences suite à la publication du décret n° 2016-783 du 10 juin 2016. L'année 2016 a surtout confirmé la mobilisation des employeurs des trois fonctions publiques en matière d'agents en situation de handicap avec un taux d'emploi légal de 5,32 % représentant plus de 232 200 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les résultats de la fonction publique territoriale, particulièrement, sont à souligner avec un taux de 6,39 %, la fonction publique hospitalière se situe à 5,51 % et la fonction publique de l'État à 4,34 %. L'année 2016 a enfin vu pour la quatrième année consécutive les contributions qui financent le Fonds être inférieures à ses interventions. Cette situation contraint le FIPHFP à réfléchir à de nouvelles sources de financement et à la rationalisation de ses dépenses.

Formation

Dépense de fonctionnement

Statistique

Fonction publique

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2014

DARES résultats, n° 041, juin 2017.-11 p.

En 2014, dans un contexte de croissance économique modérée, la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'élève à 31,6 milliards d'euros. Elle progresse par rapport à 2013 (+ 0,9 %). En 2014, les trois fonctions publiques ont dépensé 5,5 milliards d'euros pour la formation de leurs agents, soit une baisse de 1,7 %. Un recul est enregistré dans la fonction publique territoriale (- 6,5 %) alors que, dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, l'investissement dans la formation des agents publics progresse respectivement de 2,2 % et de 3,8 %.

Laïcité

CNFTP

Formation

Fonction publique territoriale

La laïcité : territoriaux, nous agissons / Centre national de la fonction publique territoriale. - Paris : CNFTP, 2017. - 16 p.. - (Territoriaux, nous agissons)

Les agents territoriaux sont au quotidien confrontés à l'application du principe de laïcité. Afin de les accompagner, le CNFPT présente dans ce livret des initiatives mises en place par les collectivités territoriales et son propre accompagnement autour de la laïcité. L'expérience de la ville de Roubaix est présentée. Elle a mis en place un groupe de travail pour mener une réflexion sur les principes du service public et la laïcité qui a notamment débouché en mai 2016, sur un cycle de formations à destination de tous les agents travaillant dans les écoles.

Police municipale Armement Formation

La moitié des policiers municipaux sont désormais armés

Localtis, 3 juillet 2017.- 2 p.

Un rapport du CNFPT sur les nouveaux dispositifs de formation relatifs aux conditions d'armement des agents de police municipale et gardes champêtres précise que le seuil de 50 % des policiers municipaux dotés d'armes à feu est atteint au premier semestre 2017. Ce chiffre correspond à 10 000 agents armés. De ce fait, au premier semestre 2016, le CNFPT a formé au module revolver/pistolet autant d'agents que pour l'ensemble de l'année 2015. Le rapport indique enfin que 17 000 policiers municipaux sont dotés de bâtons. Un nouveau cadre réglementaire leur impose désormais une formation préalable ainsi que deux séances obligatoires par an.

Prise illégale d'intérêts Déontologie Fonction publique

L'Assemblée botte en touche sur les conflits d'intérêts dans la fonction publique

Acteurs publics.fr, 27 juillet 2017.- 2 p.

L'Assemblée nationale a rejeté l'ensemble des amendements étudiés le 26 juillet dernier dans le cadre du projet de loi pour la confiance dans la vie publique et destinés à renforcer la déontologie et la lutte contre les conflits d'intérêts dans la fonction publique. Yaël Braun-Pivet, rapporteure du texte et présidente de la commission des lois a annoncé la création d'une mission d'évaluation de l'action de la commission de déontologie de la fonction publique et du remboursement de la « pantoufle » des fonctionnaires, dès le mois de septembre prochain.

Référent déontologue Fonction publique Droit d'alerte

Le référent déontologue

Lettre de l'employeur territorial, n° 1544, du 4 au 10 juillet 2017.- pp. 6-7

Depuis le mois d'avril 2017, les agents publics bénéficient d'un nouvel appui professionnel, celui du référent déontologue (article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Le référent déontologue est à la disposition de chaque salarié et doit apporter tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques.

Rémunération Répétition de l'indu Contentieux administratif

Les règles de répétition des sommes indûment versées aux agents

La Gazette des communes, n° 27-28, du 10 au 23 juillet 2017. - pp. 52-53

La loi du 12 avril 2000, et plus précisément son article 37-1 définit le délai de prescription des créances issues de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents. Ces règles entrées en vigueur au 30 décembre 2011 font l'objet d'un contentieux abondant.

Retraite Pension de retraite Évolution Fonction publique

Le Comité de suivi des retraites dresse pour la première fois une liste de recommandations

Liaisons sociales, n° 17369, 19 juillet 2017.- 2 p.

Prévu par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, le Comité de suivi des retraites présente chaque année un avis sur la situation du système de retraite au regard des objectifs fixés en matière de solidarité, d'équité et de pérennité financière. Ses recommandations seront débattues lors de la présentation du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. L'instance indépendante s'alarme des effets fréquemment sous estimés de la politique salariale de la fonction publique sur la retraite des fonctionnaires et des ressources de l'ensemble du système. Ainsi une diminution prononcée de la masse salariale dans le secteur public est favorable au budget de l'État mais conduit à une baisse significative des ressources pour le système de retraite. Concernant le secteur public, le comité préconise de revoir pour certaines catégories d'affiliés, les avantages parti-

culiers dont le maintien n'est pas nécessairement justifié, sans plus de précisions. Concernant la suppression des catégories actives elle ne semblerait pas obligatoirement créer des économies.

Service civique

Collectivités territoriales

Statistique

Service civique : 92 000 volontaires en 2016 et toujours pas de décollage dans les collectivités

Localtis, 6 juillet 2017.- 3 p.

Cet article fait le point sur le dispositif du service civique durant l'année 2016. Il a fortement augmenté en 2016, mais n'a toutefois pas atteint l'objectif de 110 000 jeunes qui avait été fixé. Encouragées et soutenues dans le recrutement de volontaires, les collectivités n'ont accueilli, comme les années précédentes, que 6 % de l'ensemble des jeunes en service civique. Ces volontaires ont majoritairement réalisé leur service civique dans des communes (81 %), mais aussi dans des départements (16 %) et dans quelques communautés de communes (3 %) et régions (0,1 %). Aucune collectivité ne figure parmi les dix plus grosses structures d'accueil. Les collectivités proposant des missions accueillent en moyenne 4,7 jeunes, soit moins que toutes les autres catégories d'organisations.

Supplément familial

Agent contractuel

Fonction publique

Le fonds de compensation du SFT se limite aux seuls stagiaires et fonctionnaires titulaires

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1542, du 20 au 26 juin 2017. - p. 3

Cet article, en référence à la question écrite n° 52150 du 4 octobre 2016, détaille le fonctionnement du fonds national de compensation du supplément familial de traitement accordé aux fonctionnaires et stagiaires au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente. Concernant les agents contractuels, le supplément familial ne fait pas l'objet d'une compensation car leur recrutement reste dérogatoire dans la fonction publique.

Syndicat

Financement

Dialogue social

Fonction publique territoriale

Pour consolider le dialogue social, Suresnes teste le chèque syndical

Localtis, 28 juillet 2017.- 3 p.

Depuis mai dernier, la ville de Suresnes accorde à ses agents un bon de cinq euros leur permettant de financer un syndicat de leur choix. Ce chèque syndical est l'un des outils que le gouvernement souhaite encourager pour renforcer le dialogue social. Il est en cours de discussion au Parlement, dans le cadre du projet de loi visant à renforcer le dialogue social, habilitant le gouvernement, en son article 2, à reconnaître l'existence du chèque syndical et à favoriser son développement. À Suresnes, cette action s'inscrit dans le cadre de la signature d'une charte de reconnaissance du parcours syndical, avec le maire et les représentants syndicaux CGT, CFDT et FO, en octobre 2009. Selon la municipalité, il s'agissait de garantir aux titulaires de mandats syndicaux que leur engagement ne nuit pas à leur carrière, de reconnaître leurs compétences en valorisant l'expérience syndicale et d'accompagner les agents dans une démarche de validation de leurs acquis. La municipalité par la suite s'est appuyée sur ce dispositif pour parvenir à de nombreux accords avec les syndicats comme la mise en place d'un régime indemnitaire au mérite et la prévention de l'absentéisme. Le dialogue social est un vrai levier d'optimisation, de performance et de progrès social, affirme Béatrice de Lavalette, adjointe au maire de Suresnes.

Validation des acquis de l'expérience

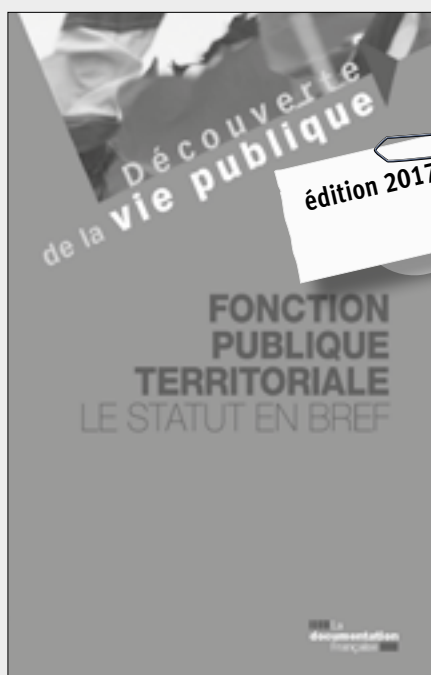
Formation professionnelle

VAE : ses conditions de mise en œuvre sont révisées pour faciliter son développement

Liaisons sociales, n° 17362, 7 juillet 2017.- 2 p.

Cet article présente le décret n° 2017-1135 du 6 juillet 2017 qui détermine les règles de calcul de la durée d'exercice des activités en milieu professionnel nécessaires pour l'examen de la demande de validation des acquis de l'expérience (VAE). Ce décret précise également la procédure de recevabilité de la demande de VAE. Il détermine les conditions dans lesquelles des informations et des conseils relatifs à la validation des acquis de l'expérience sont mis en ligne et rendus accessibles au public. Enfin, il identifie les sources de financements, le type de dépenses et les dispositifs de formation professionnelle continue permettant la prise en charge des dépenses afférentes aux demandes de VAE. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur dès le 1^{er} octobre 2017. ■

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



Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale
et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 10 €

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.



Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

+ Index thématique des articles au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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)

n°6 juin 2017

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

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

n°7 juillet 2017

La position de disponibilité

1^{re} partie : Cas d'octroi et situation du fonctionnaire

Report des congés annuels non pris en raison de la maladie : les nouvelles précisions du Conseil d'État (jurisprudence)

Articles parus en 2016

n°1 janvier 2016

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

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

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

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

n°2 février 2016

+ Recueil des références documentaires 2015/2

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (1) :

Le recrutement et la fin de fonctions

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT

n°3 mars 2016

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (2) :

Les conditions d'emploi et de gestion

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

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

n°4 avril 2016

La réforme du statut des ingénieurs territoriaux

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

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

n°5 mai 2016

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux
Loi « déontologie, droits et obligations » : l'essentiel des dispositions

La fin de détachement

n°6 juin 2016

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

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

n°7 juillet 2016

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

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

n°8 août 2016

Les congés de longue maladie ou de longue durée

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

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

n°9 septembre 2016

+ 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^{er} janvier 2017

Dossier spécial : Focus sur le PPCR

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

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

Fonctionnaires de La Poste : prolongation du dispositif d'intégration

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

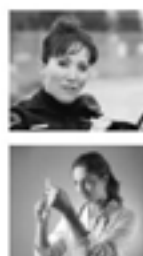
ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

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 €

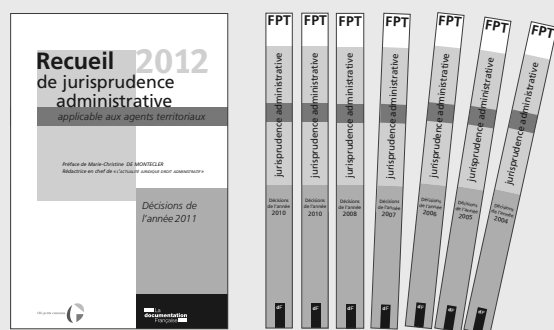


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative
La documentation Française

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

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €