

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La mutation interne

STATUT AU QUOTIDIEN

**Déclarations d'intérêts et de situation
patrimoniale dans la FPT :
les précisions du ministère de l'intérieur**

● n° 9 - septembre 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

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Véronique Leyral

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz,
Lætitia Gharnouti

© DILA
Paris, 2017
ISSN 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Commission paritaire n° 2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{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 La mutation interne

STATUT AU QUOTIDIEN

16 Déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale dans la FPT : les précisions du ministère de l'intérieur

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

27 Textes

30 Documents parlementaires

31 Chronique de jurisprudence

33 Presse et livres

La mutation interne

Le droit à la mobilité au sein de la fonction publique vise à permettre au fonctionnaire de construire un parcours professionnel qui réponde à ses aspirations et aux besoins des services. Il peut s'exercer selon différentes modalités : la mutation externe, le détachement, l'intégration directe, la mise à disposition, ou encore la mutation interne aussi dénommée changement d'affectation.

Ce droit à la mobilité résulte de l'article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lequel l'accès des fonctionnaires à chacune des trois fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de celles-ci constituent une garantie fondamentale de leur carrière.

Ce principe trouve sa traduction dans la séparation du grade et de l'emploi, affirmé par l'article 12 de cette même loi, en vertu duquel le grade, dont le fonctionnaire est seul titulaire, lui permet d'occuper différents postes et d'exercer un certain nombre de fonctions, définies par le statut particulier du cadre d'emplois dont il relève, auprès de différents employeurs, au cours de sa carrière.

Dans la fonction publique territoriale, la mobilité peut notamment se réaliser par la voie de la mutation, du détachement ou de la mise à disposition, et depuis la loi n°2009-972 du 3 août 2009, de l'intégration directe.

Prévue par l'article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la mutation interne se définit quant à elle comme l'occupation d'un nouvel emploi correspondant au grade détenu par le fonctionnaire au sein des services

de la même collectivité ou du même établissement. Elle peut résulter d'une demande du fonctionnaire ou être imposée par l'autorité territoriale. Cette modalité d'organisation du service, qui donne lieu à une jurisprudence abondante, se distingue de la mutation externe qui se traduit dans tous les cas par un changement d'employeur au sein de la fonction publique territoriale et intervient toujours à l'initiative de l'agent (1).

La mutation interne peut aussi être qualifiée de « changement d'affectation interne » dans la mesure où le fonctionnaire ne change pas de collectivité ou d'établissement employeur, bien que l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 fasse uniquement référence à la notion de mutation.

(1) Un dossier a été consacré à la mutation externe dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2015.

On examinera tout d'abord les règles générales et les motifs du changement d'affectation. Les éléments de procédure auxquels cette décision est soumise seront ensuite évoqués. Enfin, les conditions dans lesquelles une telle mesure peut faire l'objet d'un recours contentieux ainsi que les conséquences du changement d'affectation seront abordées.

Les principes généraux

L'autorité compétente

Les articles 40 et 52 de la loi du 26 janvier 1984 donnent une compétence exclusive à l'autorité territoriale pour décider de la nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale, et procéder aux mouvements de personnel au sein de la collectivité ou de l'établissement.

En l'absence de toute délégation de signature de l'autorité territoriale, le directeur général des services est ainsi incompétent, pour décider de la nouvelle affectation d'un agent (2).

Dans ce cadre, un changement d'affectation au sein des services de la collectivité peut, en premier lieu, découler d'une demande du fonctionnaire qui souhaite voir la nature de ses attributions évoluer. Ce droit à la mobilité résulte directement du principe de séparation du grade et de l'emploi qui permet au fonctionnaire d'occuper les différents emplois correspondant à son grade dans sa collectivité.

L'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 impose un examen prioritaire de certaines demandes de mutation. Ce principe, qui vise essentiellement les mutations externes, concerne les demandes émanant des fonctionnaires séparés de leur conjoint, ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, pour des raisons professionnelles et celles présentées par les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail. Le juge administratif a précisé que cette disposition ne s'applique qu'aux fonctionnaires ayant présenté une demande de mutation et non à ceux qui font l'objet d'une mutation dans l'intérêt du service (3).

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour, après appréciation de l'intérêt du service, faire droit ou refuser le changement d'affectation sollicité (4).

Une modification d'affectation peut aussi, en second lieu, résulter d'une décision unilatérale de l'autorité territoriale prise à sa seule initiative, en dehors de toute sollicitation

en ce sens de l'agent concerné. La mesure imposée par l'autorité hiérarchique peut notamment être motivée par une réorganisation des services de la collectivité entraînant une nouvelle répartition des tâches, ou encore être prise en considération de la personne lorsqu'il s'agit par exemple

Le changement d'affectation peut être prononcé d'office

de résoudre des difficultés relationnelles au sein du service.

Par ailleurs, on signalera que les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la filière culturelle organisés par spécialités prévoient explicitement la possibilité d'un changement de spécialité en cours de carrière. Le fonctionnaire peut ainsi demander à être nommé dans un emploi correspondant à une autre spécialité que celle dont il relève. L'autorité territoriale peut subordonner ce changement de spécialité à l'accomplissement d'un cycle de perfectionnement dans la nouvelle spécialité (5).

Le droit à une affectation

Le Conseil d'État a posé le principe selon lequel tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir dans un délai raisonnable une affectation dans un emploi de son grade. En application de ce principe, il a notamment jugé, à propos d'un fonctionnaire déchargé de ses responsabilités, que l'administration ne pouvait légalement le maintenir en activité sans lui donner d'affectation pendant plus de deux ans, tout en continuant à lui verser sa rémunération. Il appartenait en effet à l'administration, soit de lui proposer une nouvelle affectation dans un délai raisonnable, soit de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle si elle l'estimait inapte aux fonctions correspondant à son grade (6).

La notion de délai raisonnable dans lequel l'autorité administrative doit attribuer un poste est appréciée par le juge compte tenu des circonstances de l'espèce, et notamment du niveau du poste auquel l'agent peut prétendre au regard de son grade (7).

À défaut d'affectation effective, ou de mise en œuvre d'une procédure de licenciement, l'administration engage sa responsabilité pour faute et peut être condamnée à réparer le préjudice moral subi par l'agent. L'étendue du préjudice indemnisable est déterminée par le juge eu égard, le cas échéant, à la part de responsabilité de l'intéressé dans la

(2) Cour administrative d'appel de Nantes, 26 avril 2002, req. n°99NT02133.

(3) Conseil d'État, 14 janvier 2011, req. n°320343.

(4) Conseil d'État, 4 mars 1992, req. n°87717.

(5) En l'état actuel des textes, ce principe concerne les cadres d'emplois suivants : conservateurs du patrimoine et des bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires.

(6) Conseil d'État, 4 mars 2009, req. n°311122.

(7) Conseil d'État, 30 janvier 2009, req. n°294139.

survenance de sa situation d'inactivité (8). À ce titre, il peut notamment prendre en considération l'absence de démarche de l'agent en vue d'obtenir une affectation, compte tenu notamment de son niveau dans la hiérarchie administrative et de la durée de l'absence de service, pour exonérer l'administration d'une partie de sa responsabilité (9).

Par ailleurs, le Conseil d'État a jugé que le fait de maintenir un agent pendant trois ans dans un emploi de chargé de mission sans véritable contenu, puis de le laisser sans aucune mission pendant une année supplémentaire caractérisait une situation d'urgence au sens l'article L. 521-2 du code de justice administrative relatif au référé liberté justifiant l'injonction à la collectivité territoriale de procéder au réexamen de la situation de l'agent (10).

Une affectation conforme au grade détenu

L'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 précitée définit le grade comme le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. L'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 précise qu'un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains emplois correspondant à ce dernier.

Que le changement d'affectation intervienne sur demande du fonctionnaire ou qu'il soit prononcé d'office à l'initiative de l'autorité territoriale, l'emploi de nomination au sein de la collectivité doit être conforme au grade détenu par le fonctionnaire.

Le juge administratif vérifie l'adéquation des fonctions afférentes à l'emploi de nomination avec le grade détenu. Par exemple, à propos d'un éducateur des activités physiques et sportives déplacé d'office du centre aquatique communal à la base de loisirs, il a été jugé que l'emploi consistant à surveiller et à animer les activités sportives et de plein air au sein de la base de loisirs, ainsi qu'à veiller au bon état des différents équipements, correspondait aux compétences et responsabilités définies par le statut particulier du cadre d'emplois (11).

(8) Cour administrative d'appel de Marseille, 5 avril 2016, req. n°14MAO4815 et 15MAO5015.

(9) Conseil d'État, 23 juillet 2003, req. n°241816.

(10) Conseil d'État, 2 octobre 2015, req. n°393766.

(11) Cour administrative d'appel de Nantes, 4 octobre 2002, req. n°00NT01556.

(12) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 25 mai 1998, req. n°96BX00399.

(13) Cour administrative d'appel de Marseille, 10 février 2015, req. n°13MAO0741.

La circonstance que le nouveau poste comporte des responsabilités différentes de celles que l'agent exerçait jusqu'alors et qu'il ait subi une légère diminution de sa rémunération, ne rend pas illégale la décision dès lors qu'elle n'a pas entraîné pour lui un déclassement présentant le caractère d'une sanction disciplinaire (12).

Dans le prolongement, selon le juge, un fonctionnaire ne peut légalement être affecté, pour une longue période et sans que l'intérêt du service le justifie, sur un ou plusieurs emplois d'un niveau supérieur à ceux que son grade lui donne vocation à occuper (13). En revanche, des motifs liés à l'intérêt du service peuvent autoriser l'administration à affecter un fonctionnaire dans un emploi normalement destiné à des agents d'un grade différent, même inférieur (14) ou dans lequel il est hiérarchiquement placé sous les ordres d'un agent titulaire d'un grade inférieur au sien (15).

Si l'emploi occupé doit correspondre au grade de l'agent et, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, répondre à ses vœux, celui-ci ne peut se prévaloir d'aucun droit à obtenir une affectation déterminée. Il ne dispose notamment pas d'un droit acquis à conserver, dans le cadre d'une nouvelle affectation, la possibilité d'effectuer le même nombre d'heures supplémentaires que dans ses fonctions antérieures (16).

Les motifs du changement d'affectation

Un pouvoir discrétionnaire autorise l'autorité territoriale à modifier l'affectation des personnels au sein de la collectivité. Si aucun texte ne précise toutefois les motifs pour lesquels une telle décision peut être prise, il résulte de la jurisprudence que celle-ci doit trouver sa justification dans l'intérêt du service. À ce titre, elle peut notamment être fondée sur l'organisation du service ou sur des motifs liés à la personne de l'agent, ou bien encore viser à un reclassement pour inaptitude physique. En revanche, elle ne peut légalement avoir un caractère répressif ou être contraire aux garanties statutaires.

L'organisation du service

Pour le juge administratif, un changement d'affectation est nécessairement caractérisé par l'intérêt du service

(14) Cour administrative d'appel de Lyon, 20 novembre 1998, req. n°95LY00769.

(15) Cour administrative d'appel de Marseille, 29 mai 2001, req. n°99MA01640.

(16) Cour administrative d'appel de Nantes, 19 décembre 2003, req. n°02NT01152.

lorsqu'il intervient dans le cadre d'une réorganisation des services de la collectivité. Par exemple, a été validée la mutation d'un agent de la direction administrative du service des sports vers celle des services techniques, pour en assurer la responsabilité administrative, motivée par la nécessité de rationaliser et d'améliorer l'organisation des services techniques (17).

Le changement d'affectation doit être justifié par l'intérêt du service

À propos d'une décision relative au changement d'unité de forestiers sapeurs d'un adjoint technique principal, le juge a considéré que l'ampleur et la nature des tâches confiées à chacune des unités de forestiers sapeurs, alliées à une pénurie de personnel non susceptible d'être couverte dans l'immédiat, imposaient un redéploiement interne des personnels dans l'intérêt du service et le transfert de l'emploi occupé par l'intéressé dans une autre unité (18).

Dans une autre espèce, il a jugé que l'affectation dans un nouveau poste afin de mettre en adéquation les fonctions et attributions avec le grade du fonctionnaire répondait à l'intérêt du service alors même que cette mesure entraînait pour l'intéressé une diminution importante des responsabilités qu'il exerçait depuis de nombreuses années (19).

A également été jugée conforme à l'intérêt du service la mutation d'un fonctionnaire investi de responsabilités syndicales, eu égard à la fréquence de ses demandes d'autorisations spéciales d'absences, dans un nouveau service soumis à des contraintes moins importantes lui permettant ainsi d'exercer son mandat syndical dans de meilleures conditions (20).

Le juge a porté la même appréciation à l'égard de la mutation d'office au service technique de la ville d'un agent jusqu'alors affecté à la surveillance du parc municipal des sports au motif, non disciplinaire, qu'il refusait de porter la tenue fournie par la commune que le maire jugeait nécessaire à l'exercice des fonctions de surveillant du parc municipal (21).

L'intérêt du service justifiant un changement d'affectation peut aussi être caractérisé par des motifs tenant à la fois à l'organisation du service et au comportement de l'agent. Dans une affaire concernant un aide-soignant, jusqu'alors affecté au service de nuit, le juge a estimé qu'une réorganisation du

travail de nuit, les difficultés rencontrées par cet agent et la nécessité de mettre fin à des conflits au sein de l'équipe de nuit justifiaient, dans l'intérêt du service, l'affectation de l'intéressé sur un poste de jour (22).

Les motifs liés à la personne

Le changement d'affectation au sein de la collectivité peut être prononcé pour des motifs liés à la personne, sans présenter un caractère disciplinaire, lorsque l'autorité territoriale estime que le comportement ou l'attitude de l'agent est susceptible de nuire au bon fonctionnement du service.

La jurisprudence a ainsi reconnu conforme à l'intérêt du service la mutation d'office visant à mettre un terme à des relations professionnelles difficiles, qu'il s'agisse de graves dissensions au sein du personnel (23) ou d'un dissentiment survenu entre l'agent et son supérieur hiérarchique qui contrariait le bon fonctionnement du service. Dès lors que le nouveau poste ne comporte aucun déclassement, la décision ne présente pas de caractère disciplinaire (24).

De même, l'affectation d'un ouvrier d'entretien et d'accueil au sein d'un autre établissement d'enseignement, dans des attributions conformes à son grade et n'entraînant aucun déclassement, prononcée en raison de son comportement envers les membres de sa hiérarchie et certains de ses collègues et des conséquences provoquées par cette situation sur le fonctionnement normal du collège, a été jugée conforme à l'intérêt du service (25).

En revanche, un changement d'affectation décidé par le maire, après sa réélection, fondé sur des divergences d'ordre politique entre ce dernier et l'agent muté, lequel a en outre vu ses responsabilités diminuer, repose sur des motifs étrangers à l'intérêt du service (26).

Plus largement, le juge a estimé que répondait à l'intérêt du service l'affectation d'office d'une infirmière anesthésiste sur un poste administratif en raison des problèmes posés par sa personnalité pour un travail en équipe (27). Dans une autre espèce, il a admis la légalité d'un changement d'affectation d'un fonctionnaire motivé par son comportement dans ses fonctions d'encadrement du service placé sous son autorité (28).

(17) Conseil d'État, 27 octobre 1982, req. n°21670.

(18) Conseil d'État, 14 janvier 2011, req. n°320343.

(19) Cour administrative d'appel de Nancy, 2 août 2007, req. n°06NCO0253.

(20) Cour administrative d'appel de Paris, 24 juin 2008, req. n°05PA02748.

(21) Conseil d'État, 26 avril 1989, req. n°68014.

(22) Conseil d'État, 27 mars 2009, req. n°301468.

(23) Conseil d'État, 21 juin 1968, req. n°64584.

(24) Conseil d'État, 10 octobre 1994, req. n°116773.

(25) Conseil d'État, 28 décembre 2009, req. n°312133.

(26) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 avril 1997, req. n°95BX01725.

(27) Cour administrative d'appel de Lyon, 20 novembre 1998, req. n°95LY00769.

(28) Conseil d'État, 10 juillet 1996, req. n°119886.

Sur le plan procédural, lorsque le changement d'affectation est prononcé en considération de la personne, le juge administratif a établi, sur la base d'une interprétation extensive de l'article 65 de la loi de finances du 22 avril 1905, que l'administration devait respecter le principe du contradictoire et mettre l'agent concerné à même de demander la communication de son dossier afin, le cas échéant, de formuler ses observations (29).

Le Conseil d'État a précisé que le droit de l'agent d'être mis à même d'obtenir la communication de son dossier prévu par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 constitue une garantie au sens de la jurisprudence du Conseil d'État du 23 décembre 2011 « Danthony » dont le non-respect est sanctionné par l'annulation de la décision prise pour vice de procédure (30).

Si la mutation d'office se fonde sur des éléments qui n'ont pas à être versés au dossier administratif de l'agent, mais qui comportent des appréciations précises sur la façon dont il assume ses responsabilités, ils doivent être mis à sa disposition au titre de la communication des griefs (31).

Les motifs liés à l'aptitude physique

Une modification d'affectation peut intervenir, dans l'intérêt du service, pour des raisons relatives à la santé de l'agent.

Cette mesure peut, par exemple, être rendue nécessaire par le fait que le fonctionnaire ne peut plus assurer, dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, de manière effective les fonctions de direction qu'il exerçait antérieurement (32).

L'affectation dans un autre emploi du grade peut aussi résulter de la mise en œuvre du dispositif de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions défini par les articles 81 à 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 pris pour leur application (33).

L'article 1^{er} du décret du 30 septembre 1985 prévoit en effet que lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, l'autorité territoriale peut envisager d'affecter l'agent sur un autre emploi de son grade mieux adapté à son état de santé.

La proposition de nouvelle affectation formulée par l'administration doit être précise et compatible, dans toute la mesure du possible, avec la situation personnelle de l'agent, notamment du point de vue géographique (34).

Le changement d'affectation peut s'effectuer au sein de la même collectivité si celle-ci dispose d'un emploi, créé ou vacant, dans le grade du fonctionnaire concerné. Le juge administratif a précisé que cette mobilité n'est pas subordonnée à une demande du fonctionnaire (35).

Le comité médical doit être consulté avant l'affectation dans un autre emploi lorsqu'il fait suite à un congé de maladie. Si tel n'est pas le cas, l'aptitude du fonctionnaire à occuper les fonctions de l'emploi proposé est appréciée par le médecin du service de médecine professionnelle et de prévention (36). La commission de réforme peut également être consultée au titre de ses compétences définies par l'article 21 de l'arrêté du 4 août 2004 (37).

L'autorité territoriale doit en outre solliciter l'avis de la CAP.

Si cette nouvelle affectation s'avère inadaptée ou insuffisante eu égard à l'état physique du fonctionnaire, une procédure de reclassement pour inaptitude physique proprement dite devra alors être envisagée.

Le fonctionnaire affecté en raison de son inaptitude dans des fonctions afférentes à un autre cadre d'emplois peut être pris en compte au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par le code du travail, sous réserve que le changement d'affectation soit effectué dans le cadre de la procédure statutaire de reclassement (38).

La sanction disciplinaire déguisée

Un changement d'affectation ne peut être prononcé à titre disciplinaire car une telle mesure ne fait pas partie des sanctions disciplinaires limitativement énumérées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984. En outre, l'agent muté dans ces conditions est privé des garanties attachées à la procédure disciplinaire, notamment la consultation du conseil de discipline. La décision encourt dès lors l'annulation pour détournement de pouvoir, erreur de droit ou détournement de procédure.

(29) Conseil d'État, 17 décembre 2007, req. n°301317.

(30) Conseil d'État, 31 janvier 2014, 369718.

(31) Conseil d'État, 18 février 2009, req. n°300955.

(32) Conseil d'État, 11 mars 1991, req. n°81697.

(33) Un dossier consacré au reclassement pour inaptitude physique a été publié dans le numéro des *I AJ* d'octobre 2013.

(34) Conseil d'État, 17 mars 2010, req. n°309496.

(35) Cour administrative d'appel de Douai, 30 mars 2000, req. n°96DA02225.

(36) Article 1^{er} du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985.

(37) Arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

(38) Cour administrative d'appel de Marseille, 21 février 2017, req. n°15MA002290.

La frontière entre un changement d'affectation dans l'intérêt du service et une mutation d'office disciplinaire est parfois assez mince et malaisée à déterminer. Le juge administratif vérifie au cas par cas, sur la base des pièces versées au dossier, la réalité des motifs avancés par l'administration à l'appui de la décision d'affectation et les conditions dans lesquelles elle a été prise, afin de s'assurer que la mesure ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée.

La charge de la preuve du caractère disciplinaire de la décision incombe à l'agent qui en a fait l'objet. En présence de présomptions sérieuses en ce sens, il appartient à l'administration d'établir l'existence de motifs tirés de l'intérêt du service (39).

Les critères sur lesquels se fonde le juge pour requalifier un changement d'affectation dans l'intérêt du service en sanction déguisée s'articulent autour de deux éléments : la volonté de sanctionner l'agent (élément intentionnel) et le fait que la décision a porté atteinte à sa situation professionnelle (élément matériel).

Le juge a ainsi reconnu le caractère de sanction déguisée à l'affectation d'office d'une bibliothécaire, antérieurement directrice de la médiathèque communale encadrant trois agents, au sein d'un centre culturel pour y exercer les fonctions de médiatrice de lecture sous l'autorité d'un coordonnateur culturel. Il a notamment relevé que cette mesure était intervenue au lendemain de l'exécution d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions de quatre jours alors que le maire avait proposé sa révocation au conseil de discipline et qu'en outre les nouvelles fonctions attribuées à l'intéressée ne faisaient pas partie des missions dévolues aux membres de son cadre d'emplois (40).

De même, il a confirmé l'annulation de la décision affectant un technicien territorial du service des sports à celui du chenil municipal parce qu'il avait refusé une proposition de mutation dans une autre unité du service des sports destinée à se substituer à la sanction disciplinaire qui lui avait été infligée. Le juge a considéré que la décision en litige ne constituait pas une simple mesure d'organisation du service mais visait en réalité à réprimer des faits ayant déjà donné lieu à sanction, alors même que les nouvelles fonctions attribuées à l'intéressé correspondaient à son grade (41).

L'affectation d'office traduisant une volonté punitive est illégale

On mentionnera également la situation de « mise au placard » d'un agent administratif déchargé de ses fonctions impliquant un contact avec le public pour être affecté dans une pièce isolée avec interdiction d'accéder à son ancien bureau. Décidée en raison de son comportement fautif ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires par la suite retirées, cette mesure a constitué une sanction disciplinaire déguisée (42).

En l'absence de volonté punitive, un changement d'affectation découlant des difficultés rencontrées par l'agent à assumer certaines responsabilités professionnelles est légalement justifié par l'intérêt du service, même si ses insuffisances ont donné lieu à une sanction disciplinaire. Ainsi, dans le cas d'une directrice de maison de retraite mutée d'office dans un poste de directrice d'une maison d'accueil pour personnes âgées à la suite de plusieurs manquements à ses obligations relevés dans la gestion de l'établissement de retraite dont elle avait la charge, le Conseil d'État a jugé que la décision répondait à l'intérêt du service, bien qu'elle soit intervenue après une sanction d'exclusion du service (43).

En revanche, l'intention disciplinaire de l'administration a été retenue dans le cas d'un fonctionnaire de police muté d'office après qu'il se soit désisté de sa plainte déposée à la suite d'un conflit l'ayant opposé à ses supérieurs hiérarchiques. Bien que son nouvel emploi d'affectation comporte des responsabilités équivalentes à celles occupées avant sa mutation, le juge a requalifié la décision de sanction déguisée prise sans que les garanties disciplinaires aient été respectées (44).

Dans une autre affaire, l'affectation d'office d'un agent de maîtrise du service des ordures ménagères à la régie des œuvres du musée municipal a été décidée dans un but disciplinaire dès lors que les pièces du dossier démontrent clairement que la commune avait manifesté, à plusieurs reprises, son intention de sanctionner l'intéressé pour avoir accompli des heures supplémentaires sans autorisation préalable et effectué de fausses déclarations d'heures supplémentaires (45).

De même, le juge a qualifié de sanction disciplinaire déguisée, bien que prise également dans l'intérêt du service, la réduction des attributions d'un agent de maîtrise exerçant les fonctions de chef d'équipe assortie d'une réduction des indemnités liées à ses fonctions antérieures, motivée par

(39) Conseil d'État, 3 avril 1991, req. n°82600.

(40) Conseil d'État, 14 janvier 2011, req. n°333408 et 333409.

(41) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 juillet 2002, req. n°98BX02058.

(42) Cour administrative d'appel de Nantes, 16 novembre 2001, req. n°98NT00370.

(43) Conseil d'État, 25 février 2013, req. n°348964.

(44) Cour administrative d'appel de Nantes, 30 décembre 1998, req. n°97NT01884.

(45) Cour administrative d'appel de Marseille, 3 mai 2016, req. n°14MA04720.

des faits à caractère fautif commis dans l'exercice de ses fonctions, notamment l'utilisation injustifiée du véhicule de service, à plusieurs reprises (46).

Outre l'élément intentionnel, le juge administratif se détermine également au regard des conséquences de la mutation sur la situation professionnelle du fonctionnaire. Il procède à une requalification du changement d'affectation en mesure disciplinaire lorsque celui-ci entraîne notamment un déclassement ou une perte significative des responsabilités, ou qu'il porte atteinte à ses garanties de carrière.

Le changement d'affectation ne doit pas porter atteinte aux garanties de carrière

La diminution significative des responsabilités peut par exemple être caractérisée par la suppression de toute tâche d'encadrement. Dans une espèce relative à la mutation d'office de la directrice du centre communal d'action sociale sur un poste de chargé de mission pour les programmes et fonds européens prononcée en raison de dysfonctionnements dans l'exécution de ses tâches, le juge a retenu la qualification de sanction déguisée au motif que les griefs reprochés à l'intéressée (absences, retard et négligences dans l'organisation de son service) étaient par eux-mêmes insuffisants pour justifier cette mesure (47).

Dans une autre affaire, il a jugé que l'affectation d'office d'un responsable du service cuisine d'un établissement hospitalier sur un emploi consistant à trier le linge sale de la blanchisserie, lequel ne correspondait pas à son niveau de qualification professionnelle et aux fonctions dévolues à son grade, constituait un déclassement caractérisant une sanction disciplinaire déguisée (48).

Le juge a statué dans le même sens s'agissant d'un chef de bureau responsable des achats à la direction des services économiques d'un centre hospitalier muté au service comptabilité de l'établissement au motif qu'il n'avait plus une formation suffisante en matière de marchés publics pour exercer ses fonctions. Il a estimé, en effet, que les nouvelles fonctions de l'intéressé, bien qu'en apparence conformes avec son grade de chef de bureau, avaient comporté une réduction de ses attributions et une perte sensible de ses responsabilités. Si la mutation était justifiée par l'intérêt du service, elle avait entraîné un déclassement (49).

(46) Cour administrative d'appel de Nantes, 24 décembre 2004, req. n°03NT01214.

(47) Cour administrative d'appel de Versailles, 24 novembre 2011, req. n°09VE03014.

(48) Tribunal administratif d'Orléans, 10 janvier 2008, req. n°0604016.

(49) Cour administrative d'appel de Marseille, 17 février 2004, req. n°00MA01321.

Un changement d'affectation ayant pour conséquence de porter atteinte aux garanties de carrière que l'agent tire de son statut est tout aussi illégal. Par exemple, s'agissant d'un agent technique préalablement affecté au service des espaces verts qui, à la suite d'un blâme, a été affecté au service de la voirie dans lequel il n'effectuait plus que des tâches de balayage et de nettoyage ne nécessitant aucune formation technique et normalement assurées par des agents relevant d'un cadre d'emplois de niveau inférieur, le juge a annulé la décision. En effet, son déplacement, bien que nécessaire à la bonne marche du service et ne s'accompagnant d'aucune perte de rémunération, était susceptible d'affecter ses perspectives de carrière en faisant obstacle à un avancement au grade supérieur de son cadre d'emplois (50).

Le respect des droits statutaires fondamentaux

Les articles 6 à 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 posent les principes de liberté d'opinion et de non-discrimination entre les fonctionnaires à raison notamment de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, ou encore de leur état de santé.

Récemment modifiées par la loi « déontologie », ces dispositions précisent qu'aucune mesure concernant notamment l'affectation et la mutation ne peut être prise à leur égard en s'appuyant sur le fait que le fonctionnaire a :

- subi ou refusé de subir des agissements contraires à ces principes, ou des agissements de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral,
- formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes,
- témoigné d'agissements contraires à ces principes ou de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts auprès des autorités judiciaires ou administratives, ou les a relatés.

La jurisprudence veille au respect de ces garanties. Le Conseil d'État a ainsi annulé la mutation interne d'un fonctionnaire territorial visant à faire obstacle à ce qu'il continue d'exercer les fonctions de délégué syndical au sein du service où il avait contribué à créer une section syndicale (51).

Dans une autre affaire, la cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé, sur la base d'un faisceau d'indices, que l'affectation d'un agent technique en chef, jusqu'alors en

(50) Cour administrative d'appel de Paris, 9 mai 2005, req. n°01PA02126.

(51) Conseil d'État, 28 avril 1989, 28 avril 1989, req. n°85664.

charge de la responsabilité des services municipaux des écoles, au seul entretien des locaux de l'école maternelle avait été prise en considération de l'activité syndicale de l'intéressé. Le juge a relevé, d'une part, que l'agent avait toujours fait l'objet d'appréciations élogieuses de son travail et, d'autre part, que la mesure affectant ses attributions était intervenue peu après la création d'une section syndicale dont il était l'un des responsables, et alors qu'un conflit opposait le maire et les personnels communaux. Au regard de ces éléments, corroborés par les attestations produites par d'autres agents communaux, il a jugé que la décision d'affectation en cause devait être regardée comme prise en raison de l'activité syndicale de l'intéressé et était constitutive d'un détournement de pouvoir (52).

À propos du grief de discrimination, le Conseil d'État a précisé dans un arrêt du 30 octobre 2009 le régime de la preuve applicable (53). Tout d'abord, le requérant doit soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte au principe de non-discrimination. Puis, dans un second temps, l'administration défenderesse doit, en sens contraire, produire tous ceux permettant d'établir que la décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires.

En application de ces principes, la cour administrative d'appel de Nancy a censuré la décision modifiant l'affectation d'un agent administratif, responsable du centre communal d'action sociale (CCAS), qui s'était vu confier, pour une moitié de son temps, les fonctions d'assistant du nouveau responsable du CCAS, et pour l'autre moitié, celles d'agent d'accueil au service d'accueil de la population. Le juge a estimé que la décision litigieuse ne résultait pas seulement d'une réorganisation des services mais avait été prise au motif que cet agent était trop souvent absent pour assurer un suivi correct des dossiers. L'intéressée avait en effet, suite à son congé maternité, bénéficié d'un temps partiel à hauteur de 80 %, posé des congés annuels et suivi des formations, et avait régulièrement été placée en congé de maladie. Pour le juge, ces éléments de fait laissaient présumer l'existence d'une discrimination au regard desquels la réorganisation des services de la commune invoquée en défense par l'autorité territoriale ne permettait pas d'établir que le changement d'affectation reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (54).

(52) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 16 mars 2004, req. n°00BX00711.

(53) Conseil d'État, 30 octobre 2009, req. n°298348.

(54) Cour administrative d'appel de Nancy, 22 septembre 2016, req. n°15NC01488.

(55) Conseil d'État, 11 août 2009, req. n°309132.

(56) Cour administrative d'appel de Nancy, 5 juillet 2001, req. n°00NCO1098.

La procédure

La déclaration de vacance d'emploi

Préalablement à toute mesure d'affectation, l'autorité territoriale doit déclarer la création ou la vacance de l'emploi correspondant auprès du centre de gestion, sauf s'il s'agit d'un emploi susceptible d'être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade, conformément à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984. Celui-ci en assure la publicité.

Le Conseil d'État a précisé que l'accomplissement de cette mesure préalable de publicité s'impose même si l'autorité territoriale pourvoit l'emploi en nommant un fonctionnaire de sa collectivité, par la voie d'une mutation interne (55).

Une nomination prononcée dans un emploi qui n'est pas réellement vacant est illégale. La cour administrative d'appel de Nancy a ainsi annulé la mesure d'affectation présentant un caractère disciplinaire intervenue sur un poste qui n'était pas vacant et dont la vacance avait été provoquée par l'administration afin d'y nommer l'agent qui n'était pas candidat pour une telle affectation (56).

La saisine de la commission administrative paritaire

Le changement d'affectation n'est soumis à aucune procédure consultative particulière, même s'il est prononcé d'office par l'autorité territoriale, sauf dans deux hypothèses prévues par l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984.

Selon cet article, la commission administrative paritaire (CAP) doit être préalablement consultée lorsque la nouvelle affectation au sein de la collectivité ou de l'établissement contraint l'agent à changer de résidence ou qu'elle modifie sa situation.

Il importe de rappeler que le contrôle de légalité du juge administratif sur la procédure d'élaboration des actes administratifs repose désormais sur le principe dégagé par le Conseil d'État dans sa décision d'Assemblée du 23 décembre 2011 « Danthony » (57) précité selon lequel un vice affectant le déroulement d'une procédure préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie. La jurisprudence relative à la consultation de la CAP dans la procédure de changement d'affectation présentée ci-dessous est donc susceptible d'évoluer en considération de ce principe.

(57) Conseil d'État, Ass., 23 décembre 2011, req. n°335033.

Le changement de résidence

L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 ne définit pas la notion de changement de résidence exigeant la consultation de la CAP. À propos de dispositions similaires relatives à la fonction publique de l'État, le juge administratif a récemment précisé que la notion de résidence doit être interprétée comme la « *résidence administrative* » de l'agent (58). Pour la fonction publique territoriale, le 1° de l'article 4 du décret du 19 juillet 2001 relatif aux frais de déplacement des personnels des collectivités locales définit la résidence administrative comme « *le territoire de la commune sur laquelle se situe, à titre principal, le service où [il] est affecté* » ou en cas de prise en charge par l'instance de gestion compétente, « *le siège du centre de gestion ou le siège des délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale* ».

Dans ce cadre, la consultation de la CAP paraît devoir être requise lorsque le nouveau service d'affectation se trouve situé sur le territoire d'une autre commune que celle au sein de laquelle l'agent était jusqu'alors affecté. À titre d'exemple, cette situation peut notamment se présenter dans l'hypothèse où un fonctionnaire relevant d'un département ou d'une région fait l'objet d'une affectation d'office dans un service placé géographiquement dans une autre commune, ou encore dans le cas d'un agent communal exerçant ses fonctions en mairie qui est nouvellement affecté sur un poste dans un centre de loisirs municipal basé sur le territoire d'une commune différente de sa collectivité.

Pour le juge administratif, un changement d'affectation entraînant l'obligation pour le fonctionnaire de quitter le logement de fonction qu'il occupait constitue une mutation comportant un changement de résidence au sens de l'article 52 de la loi et doit être précédé de la consultation de la CAP (59). Dans une autre espèce, s'agissant d'un agent d'entretien de la ville de Paris affecté d'office d'une école primaire à une autre école primaire à la suite de conflits ayant perturbé l'établissement, le juge s'est fondé sur l'absence de modification de la distance entre le nouveau lieu d'affectation et le domicile de l'intéressé, et de modification dans la nature de ses fonctions, pour estimer que le changement d'affectation litigieux n'exigeait pas la consultation préalable de la CAP (60).

(58) Conseil d'État, 30 juin 2017, req. n°401937.

(59) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 novembre 2004, req. n°01BX00033.

(60) Cour administrative d'appel de Paris, 23 avril 2002, Ville de Paris, req. n°99PA02833.

(61) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 avril 2004, req. n°00BX00584.

(62) Cour administrative d'appel de Nantes, 2 août 2002, req. n°00NT02013.

La modification de la situation de l'agent

La notion de modification de la situation de l'agent imposant la consultation préalable de la CAP n'est pas davantage précisée par l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984. À l'examen de la jurisprudence, elle recouvre des hypothèses assez variées.

Le juge a par exemple considéré que constituait une modification de la situation de l'agent :

– l'affectation d'office au poste d'accueil et de secrétariat du camping municipal d'un adjoint administratif qui exerçait auparavant ses fonctions au secrétariat général de la commune, changeant à la fois les fonctions et le lieu d'activité de l'intéressé (61),

– le déplacement d'un ingénieur en chef, jusqu'alors chargé de travaux importants depuis plusieurs années, dans de nouvelles fonctions auparavant assurées par un technicien territorial, qui réduisait de manière importante ses attributions et responsabilités et entraînait pour lui un déclassement (62),

– la décision retirant ses fonctions à un directeur du foyer-résidence pour personnes âgées géré par le CCAS pour lui confier l'emploi, nouvellement créé, de chargé de mission gérontologique consistant notamment à étudier la mise en place de nouveaux services pour les personnes âgées provoquant une diminution de ses responsabilités (63),

– la mutation d'un établissement à un autre établissement situé dans la même ville dès lors que l'intéressé a dû quitter le logement de fonction qu'il occupait pour un autre logement quand bien même il a conservé des fonctions identiques (espèce relative à la fonction publique de l'État) (64),

– le changement d'affectation d'un agent territorial comportant l'obligation de quitter son logement de fonction (65).

À l'inverse, une modification de la situation de l'agent justifiant la consultation de la CAP n'a pas été retenue par le juge à propos de :

– la décision affectant un agent de police municipale à la brigade de jour alors qu'il était antérieurement affecté à la brigade de nuit, quand bien même cette mesure a entraîné la perte des indemnités attachées au service de nuit (66),

– l'affectation d'un agent de bureau, exerçant jusqu'alors ses fonctions au conservatoire de la commune où il était chargé d'accueillir le public et d'effectuer des travaux de bureau, au service du personnel de la mairie au sein duquel

(63) Conseil d'État, 6 avril 2007, req. n°286727.

(64) Cour administrative d'appel de Marseille, 22 mars 2005, req. n°01MA02251.

(65) Conseil d'État, 13 mai 2009, req. n°309791.

(66) Cour administrative d'appel de Nantes, 18 juin 2010, req. n°09NT02578.

il est uniquement chargé de travaux de bureau et dans lequel il ne bénéficiait plus des congés scolaires (67),

– l'affectation d'une attachée de direction d'un centre hospitalier, dans le cadre d'une réorganisation générale du service et d'une nouvelle répartition des tâches au sein du personnel de direction, à un poste de responsable de l'organisation et du fonctionnement d'un établissement annexe situé à proximité de son logement de fonctions, dès lors que ces missions étaient conformes à celles prévues par son statut particulier et qu'elles n'ont pas comporté pour l'intéressée de réduction sensible de ses responsabilités (68).

Par ailleurs, il a été jugé que la procédure de consultation préalable de la CAP compétente ne se substituait pas à la garantie, distincte, d'obtenir la communication préalable du dossier en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 (69).

Ainsi, le juge a estimé que la mesure d'affectation d'un fonctionnaire fondée sur des considérations tenant à sa personne – notamment sa mise à temps partiel, le nombre et l'importance de ses congés et à certaines considérations relationnelles – constituait une mutation comportant une modification de la situation de l'agent qui ne pouvait être prononcée sans qu'il ait été mis à même de demander la communication de son dossier et sans que la commune ait préalablement consulté la CAP (70).

La procédure d'urgence

L'article 52 (2^e alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 prévoit une procédure d'urgence lorsque le changement d'affectation vise à pourvoir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de répondre par un autre moyen, même à titre provisoire. Dans ce cas, la loi prévoit que la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.

La motivation

Puisque le fonctionnaire ne dispose d'aucun droit à conserver son affectation, une mesure d'affectation d'office ou un refus de changement d'affectation n'entre pas dans le champ des décisions soumises à une motivation obligatoire en vertu de l'article 1^{er} de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs, désormais codifié à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration (71).

(67) Conseil d'État, 28 octobre 1991, req. n°86198.

(68) Conseil d'État, 7 mai 1980, req. n°10676.

(69) Conseil d'État, 30 décembre 2003, req. n°234270.

(70) Cour administrative d'appel de Versailles, 17 juin 2010, req. n°08VE01800.

Les conditions de recours contentieux

Une jurisprudence constante distingue le simple changement d'affectation d'un agent public ou la modification de ses tâches, qui constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours contentieux, et la mesure qui, à l'inverse, affecte sa situation et s'analyse comme une décision faisant grief pouvant alors être contestée devant le juge administratif.

La mesure d'affectation qualifiée de mesure d'ordre intérieur ne peut faire l'objet d'un recours contentieux

Ainsi que l'a indiqué le rapporteur public dans ses conclusions sous un arrêt du 15 avril 2015, cette ligne jurisprudentielle vise à « *garantir à l'administration la marge de manœuvre nécessaire au bon fonctionnement du service tout en permettant aux agents concernés d'attaquer les décisions qui affectent leur situation en dépassant un seuil minimal de gravité* » (72).

Dans une décision récente, la Haute assemblée a rappelé les critères de délimitation entre ces deux types de décisions individuelles et précisé que la distinction doit s'opérer au regard de l'importance des effets juridiques ou matériels qu'entraîne concrètement le changement d'affectation sur la situation de l'agent (73).

Pour le juge, les mesures prises à l'égard des agents publics qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours, même si elles ont été prises pour des motifs tenant au comportement de la personne.

À l'inverse, si la décision produit de tels effets, ou si elle traduit une discrimination, elle s'analyse comme une décision faisant grief à l'encontre de laquelle le recours pour excès de pouvoir est recevable.

Des illustrations de jurisprudence sont présentées dans l'encadré page suivante.

(71) Conseil d'État, 21 octobre 1983, req. n°39921 ; Conseil d'État, 24 juin 1994, req. n°139491.

(72) Conclusions de M^{me} Bokdam-Tognetti, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 15 avril 2015, Pôle Emploi, req. n°373893. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de juin 2015.

(73) Conseil d'État, 25 septembre 2015, req. n°372624.

Les conséquences du changement d'affectation

L'obligation de rejoindre le nouveau poste

Le fonctionnaire auquel une nouvelle affectation a été assignée est tenu de se soumettre à la décision prise par l'autorité territoriale et doit prendre ses fonctions dans son nouveau poste. Cette obligation découle directement du principe d'obéissance hiérarchique posé par l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel tout fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique et exécuter les tâches qui lui sont confiées.

Ainsi, il a été jugé que l'agent doit rejoindre son nouveau poste même si la mesure d'affectation est intervenue sur la base d'une procédure irrégulière (74). L'obligation s'applique même si le nouveau poste qui lui a été attribué n'est pas conforme à son statut dès lors que cette illégalité n'est pas de nature à compromettre gravement un intérêt public (75).

En cas de refus de l'agent de rejoindre son nouveau poste sans justification, l'autorité administrative peut lui infliger une sanction disciplinaire (76). Elle peut aussi procéder à des retenues sur son traitement puisque celui-ci n'a pas rempli les obligations de service qui lui incombaient (77).

Recevabilité du recours contre une décision de changement d'affectation

Changement d'affectation qualifié de décision faisant grief susceptible de recours

- La modification d'affectation d'un agent, jusqu'alors responsable du poste de police municipale, pour le charger de la surveillance des espaces verts et de l'application de la réglementation municipale en matière de parcs et jardins publics, qui a eu pour effet de le priver des tâches d'encadrement qu'il assurait antérieurement et de la nouvelle bonification indiciaire dont il bénéficiait à ce titre, entraînant ainsi pour lui un déclassement (*Cour administrative d'appel de Nantes, 26 avril 2002, req. n°99NT02133 précité*).
- Les décisions retirant à un praticien hospitalier des responsabilités d'animation et de coordination à l'université et au centre hospitalier régional dès lors qu'elles ont entraîné une diminution sensible de ses attributions et de ses responsabilités, quand bien même elles ont été sans incidence sur sa rémunération et ses perspectives de carrière et n'ont pas porté atteinte à son statut ou à une garantie attachée au déroulement de sa carrière (*Conseil d'État, 7 octobre 2015, req. n°377036*).
- La décision par laquelle une directrice d'une bibliothèque municipale classée a dessaisi un conservateur de bibliothèque de la responsabilité du département « bandes dessinées » pour l'affecter au dépouillement de certains périodiques qui lui seraient communiqués par le responsable de ce secteur, cette mesure ayant modifié de façon importante ses responsabilités et sa situation administrative au sein de la bibliothèque (*Conseil d'État, 25 février 1991, req. n°104235*).
- La mesure déplaçant le lieu d'affectation d'un agent de plusieurs kilomètres entraînant de ce fait une diminution de sa rémunération liée à la perte des primes de travail du dimanche et jours fériés (*Cour administrative d'appel de Nantes, 15 avril 2011, req. n°10NT01145*).

- La décision par laquelle l'autorité territoriale a réduit la durée hebdomadaire de service d'un agent technique occupant un emploi à temps non complet d'une quotité de 30/35^e à une quotité de 13/35^e, emportant une perte de rémunération à laquelle il n'avait pas consenti (*Conseil d'État, 1^{er} février 2017, req. n°396810*).
- Le changement d'affectation d'un directeur territorial, décidé à la suite d'une réorganisation de services et la suppression de son poste de responsable du service jeunesse, qui comportait une diminution sensible de ses attributions et responsabilités, même si les nouvelles fonctions qui lui ont été attribuées auprès du directeur général des services revêtaient une importance particulière pour la commune (*Conseil d'État, 8 juillet 2011, req. n°341709*).

Changement d'affectation qualifié de mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours

- Le changement d'affectation d'un service à un autre d'un établissement public, sans perte d'avantage pécuniaire ou de garantie de carrière, qui ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée (*Conseil d'État, 14 avril 1999, req. n°199721*).
- La nouvelle affectation entraînant une modification des horaires de travail de l'agent et la perte de la faculté d'utiliser un véhicule de service, dès lors qu'elle n'a pas porté atteinte à ses avantages pécuniaires, ni à son statut ni à ses perspectives de carrière (*Cour administrative d'appel de Versailles, 20 septembre 2012, req. n°10VE01841*).
- La décision par laquelle une infirmière coordonnatrice du service de soins infirmiers à domicile a été affectée au service « maison de retraite » dès lors que celle-ci lui permettait de bénéficier des mêmes avantages pécuniaires et lui confiait des responsabilités similaires, n'a porté atteinte ni à ses garanties statutaires, ni à ses perspectives de carrière (*Conseil d'État, 6 mai 2009, req. n°304977*).

(74) Conseil d'État, 9 février 1946, req. n°90559.

(75) Cour administrative d'appel de Nantes, 23 octobre 2002, req. n°98NT00511.

(76) Cour administrative d'appel de Marseille, 28 février 2017, req. n°16MA02270.

(77) Cour administrative d'appel de Paris, 24 juin 2008, req. n°05PA02748 précité.

La radiation des cadres pour abandon de poste

Une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste peut être engagée à son encontre (78). Le juge exige toutefois que le refus de fonction soit caractérisé. L'agent qui ne rejoint pas sa nouvelle affectation au jour fixé, mais se présente le même jour et les jours suivants sur le lieu de son ancienne affectation, manifestant ainsi son intention de ne pas rompre tout lien avec le service, ne saurait être considéré en situation d'abandon de poste (79).

Le refus de rejoindre un nouveau poste peut justifier une procédure d'abandon de poste

De même, la circonstance que la reprise de fonctions se soit effectuée avec un léger retard par rapport à la date fixée par l'administration ne peut légalement placer l'agent en situation d'abandon de poste. En revanche, elle est susceptible d'entraîner des poursuites disciplinaires (80).

Au préalable, l'agent doit être mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié fixé par l'autorité territoriale. Cette mise en demeure doit nécessairement prendre la forme d'un document écrit explicite et notifié à l'intéressé, lui précisant le risque de radiation des cadres qu'il encourt sans pouvoir bénéficier des garanties de la procédure disciplinaire (81).

Si l'agent ne rejoint pas son poste dans le délai imparti, ou ne fournit pas de justificatif d'ordre médical ou matériel susceptible d'expliquer valablement le retard qu'il a eu à prendre ses nouvelles fonctions, l'autorité territoriale pourra constater la rupture du lien qui l'unissait avec le service et procéder à sa radiation des cadres pour abandon de poste.

(78) Un dossier a été consacré à l'abandon de poste dans le numéro des *IAJ* d'avril 2009.

(79) Cour administrative d'appel de Lyon, 2 octobre 2007, req. n°04LY00967.

(80) Conseil d'État, 11 décembre 1963, Nanevant.

(81) Conseil d'État, 25 juin 2012, req. n°327248.

(82) Conséquences de l'annulation d'une décision d'éviction d'un fonctionnaire sur la nomination de son successeur, publié dans *l'Actualité juridique - Droit administratif*, n°15, 27 février 2009.

(83) Conseil d'État, 2 juillet 1999, req. n°190474.

(84) Cour administrative d'appel de Paris, 5 juillet 2011, req. n°10PA00861.

(85) Cour administrative d'appel de Nantes, 27 juin 2003, req. n°01NT02234.

Les conséquences de l'annulation contentieuse du changement d'affectation

Conformément au principe général régulièrement réaffirmé par le juge, un acte administratif annulé pour excès de pouvoir par une décision contentieuse est en principe réputé n'être jamais intervenu.

En règle générale, le fonctionnaire qui a bénéficié de l'annulation contentieuse d'une mesure d'éviction prise à son encontre ne peut prétendre à retrouver l'emploi qu'il occupait antérieurement. L'administration est seulement tenue de le réintégrer dans un emploi identique ou équivalent. Il en va toutefois différemment dans certaines hypothèses limitatives, notamment lorsque la mesure en cause est un changement d'affectation. Dans ce cas, l'autorité administrative doit, en exécution de la décision d'annulation, réintégrer le fonctionnaire dans le poste même qu'il occupait initialement. Ainsi que l'indique la doctrine, dans cette situation en effet la réintégration dans un autre emploi reviendrait, en pratique, à valider la mutation annulée (82). Pour s'opérer, ce rétablissement peut, le cas échéant, justifier le retrait de l'acte portant nomination du fonctionnaire désigné pour le remplacer (83).

La réintégration dans les fonctions peut aussi intervenir sur un autre poste équivalent dès lors que cette nouvelle affectation ne présente pas le caractère d'une mutation. À propos d'un éducateur des activités physiques et sportives exerçant les fonctions de maître-nageur sauveteur au sein d'une piscine municipale dont la mutation au stade municipal avait été annulée, le juge a validé sa réintégration dans les fonctions au sein d'une autre piscine située sur le territoire de la même collectivité. Relevant que les nouvelles fonctions qui lui étaient attribuées comportaient les activités qu'il exerçait antérieurement à un niveau de responsabilité en relation avec son grade et son expérience, il a jugé que l'exécution du jugement d'annulation avait été correctement assurée (84).

Lorsque le nouvel emploi d'affectation comporte des responsabilités moindres, il incombe à l'autorité territoriale d'établir que la collectivité n'était pas en mesure de l'affecter dans un emploi comportant des responsabilités équivalentes (85). ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organisateur
des concours



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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr



TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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

CIG petite couronne



www.cig929394.fr

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

Déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale dans la FPT : les précisions du ministère de l'intérieur

Deux notes d'information du ministère de l'intérieur du 4 août 2017 publiées sur le site officiel des circulaires, apportent des indications utiles sur la mise en œuvre des nouvelles obligations déclaratives liées à l'occupation de certains emplois, issues de la loi Déontologie du 20 avril 2016.

Ces notes ont pour objet de rappeler et de préciser, en ce qui concerne la fonction publique territoriale, les conditions d'application de ce nouveau régime déclaratif résultant des décrets du 28 décembre 2016.

Ce dispositif réglementaire est entré en vigueur le 1^{er} février 2017. Les fonctionnaires qui occupaient, à cette date, un des emplois concernés avaient jusqu'au 1^{er} août 2017 pour procéder à la transmission de leur(s) déclaration(s).

Ce régime a fait l'objet d'une présentation dans les *IAJ* au mois de mars 2017. Il convient de rappeler qu'il n'est pas applicable aux directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales qui sont soumis au régime déclaratif prévu par l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique⁽¹⁾.

À titre complémentaire, les deux notes d'information précitées sont reproduites ci-après, à l'exception des fiches jointes qui sont consultables sur le site www.circulaires.gouv.fr.

(1) Voir sur ce point la note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations déclaratives relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

(2) Pour plus de précisions s'agissant de ces emplois, se reporter au dossier relatif à la réforme de l'encadrement supérieur des services départementaux d'incendie et de secours publié dans le numéro de février 2017 des *IAJ*.

■ Les déclarations d'intérêts

Une des notes d'information du 4 août 2017 rappelle et explicite le cadre juridique applicable aux déclarations d'intérêts établies sur le fondement de l'article 25 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et son décret d'application n°2016-1967 du 28 décembre 2016. Pour rappel, ces dispositions ont posé le principe selon lequel la nomination dans certains emplois, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, doit être précédée d'une déclaration « *exhaustive, exacte et sincère* » des intérêts du candidat.

La liste des emplois concernés dans la fonction publique territoriale est fixée d'une part par l'article 3 du décret précité, lequel vise les emplois fonctionnels de direction des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants ainsi que des établissements publics assimilés à l'une de ces collectivités et, d'autre part, par son article 5 qui vise quant à lui les agents publics exerçant les fonctions de référent déontologue.

La note d'information du 4 août 2017 précise à cet égard qu'il s'agit d'une liste exhaustive des emplois concernés par ces obligations déclaratives. En conséquence, les fonctionnaires occupant les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint de SDIS⁽²⁾ ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts.

Ils constituent certes des emplois fonctionnels de direction régis par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, mais ils ne sont pas expressément visés par les dispositions réglementaires précitées.

Il est en revanche précisé que sont concernés par l'obligation de déclaration de leurs intérêts les emplois de directeur général des services (DGS) et directeur général adjoint (DGA) des collectivités à statut particulier suivantes :

- la Métropole de Lyon,
- les collectivités territoriales de Martinique et de Guyane dont le régime est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 après les élections territoriales de décembre 2015,
- la collectivité territoriale de Corse (collectivité de Corse à compter du 1^{er} janvier 2018).

La note d'information du 4 août 2017 apporte en outre des précisions utiles quant aux destinataires de la déclaration d'intérêts établie par les candidats aux emplois visés par l'article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983. Cette déclaration doit en effet être remise préalablement à toute nomination à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette dernière la transmet, après en avoir pris connaissance et au plus tard à la date de nomination de l'agent, à l'autorité hiérarchique.

Dans la fonction publique territoriale, la déclaration d'intérêts doit donc être adressée par le candidat à l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement, seule investie du pouvoir de nomination. Le maire ou le président la transmet ensuite à l'autorité hiérarchique dont l'agent relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions, c'est-à-dire le directeur général des services lorsqu'il s'agit de la nomination dans un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques. Comme le relève la note d'information, si l'emploi à pourvoir est celui de directeur général des services, l'autorité territoriale est seule destinataire du document : elle est en effet également l'autorité hiérarchique de l'agent.

Il convient de relever que la note d'information envisage la possibilité pour l'autorité territoriale de décider que le candidat transmette la déclaration d'intérêts à une autre personne qu'elle-même. Dans ce cas, la déclaration ne peut être adressée qu'à une personne « *habilitée à en connaître* », c'est-à-dire le directeur général, en sa qualité de supérieur hiérarchique, ou le directeur en charge des ressources humaines.

Cette personne doit toutefois s'assurer de sa communication à l'autorité territoriale avant la nomination, et à l'autorité hiérarchique au plus tard lors de la nomination, puis de son versement au dossier de l'agent. Afin de garantir la confidentialité du document, la déclaration d'intérêts est, à chaque étape, transmise sous double pli cacheté.

La fiche pratique n° 2 proposée en annexe de la note d'information explicite les modalités de transmission de la déclaration d'intérêts, dans le cadre de la procédure de recrutement. Parmi les autres fiches, on relèvera également un modèle de formulaire de déclaration.

■ Les déclarations de situation patrimoniale

La note d'information du 4 août 2017 relative à ces déclarations rappelle la liste limitative des emplois à responsabilité de la FPT concernés par l'obligation de déclaration de situation patrimoniale auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Il s'agit, d'une part, des emplois de DGS des régions, départements et communes de plus de 150 000 habitants (3) et d'autre part, des emplois de directeur général ou directeur de certains établissements publics limitativement énumérés qui peuvent être assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants.

S'agissant des emplois de directeur général ou directeur des établissements publics précités, sont rappelées les conditions dans lesquelles ces établissements publics peuvent être, en application du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants.

Il est indiqué en outre que pour vérifier si l'emploi est soumis à déclaration, il convient de se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement, par exemple à la délibération prise en vue de la création de l'emploi fonctionnel correspondant.

Elle confirme en outre que dans l'hypothèse où l'emploi de directeur d'un des établissements publics précités n'est pas un emploi fonctionnel, en l'absence de délibération ayant procédé à l'assimilation de l'établissement, aucune déclaration de situation patrimoniale n'est requise.

La note est accompagnée de trois fiches pratiques relatives au contenu des déclarations de situation patrimoniale (fiche n°1), à la transmission de ces déclarations (fiche n° 2) et au régime pénal (fiche n°3).

Il y est indiqué qu'afin d'accompagner les agents dont l'emploi est assujéti à une telle déclaration, la HATVP met à leur disposition un guide méthodologique accessible sur son site internet.

(3) y compris les emplois de DGS des collectivités à statut particulier (Métropole de Lyon, Martinique, Guyane et Corse).

DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES
Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale

Note d'information relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale

(NOR INTB1723108C)

*Le ministre de l'intérieur,
à
Mesdames et Messieurs les préfets*

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires précitée prévoit l'obligation, pour les agents occupant des postes à responsabilité, de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers.

Le principe de ces nouvelles obligations et certaines modalités de leur mise en œuvre sont fixés par les articles 25 *ter* à 25 *nonies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi du 20 avril 2016 précitée.

L'article 25 *ter* prévoit que la nomination, dans un des emplois mentionnés dans une liste établie par décret en Conseil d'État, est désormais conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission, de traitement, de conservation et de destruction de ces documents.

La présente note vient rappeler ces dispositions, notamment sur le champ de ces emplois dans la fonction publique territoriale et les modalités de transmission et de contrôle des déclarations.

Elle concerne donc les seules déclarations d'intérêts régies par le décret du 28 décembre 2016 précité.

Ne sont pas concernées les déclarations d'intérêts auxquelles sont astreints les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales en application du 2° du I de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Des précisions ont été apportées sur ce dispositif par note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations déclaratives relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

Les emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts dans la fonction publique territoriale

L'article 3 du décret du 28 décembre 2016 établit, de façon exhaustive, la liste des emplois soumis à déclaration d'intérêts s'agissant des agents de la fonction publique territoriale.

Il s'agit de l'emploi de l'agent placé à la tête des services de la collectivité ou de l'établissement public et chargé de sa direction, ainsi que de celui de son ou de ses adjoints.

Sont ainsi soumis à cette obligation, en vertu de l'article précité les titulaires, fonctionnaires ou contractuels, des emplois qui suivent, quelle que soit leur modalité d'affectation dans cet emploi.

Dans les régions et les départements :**1° directeur général des services ;****2° directeur général adjoint des services.**

Il convient de préciser que les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse, et de la collectivité de Corse à compter du 1^{er} janvier 2018, sont concernés par cette obligation.

Dans les communes de plus de 80 000 habitants :**1° directeur général des services ;****2° directeur général adjoint des services ;****3° directeur général des services techniques.****Dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants :****1° directeur général des services ;****2° directeur général adjoint ;****3° directeur général des services techniques.****Dans les autres établissements publics locaux suivant :****1° directeur général et directeur général adjoint :**

« a) des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« b) des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« c) des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« d) du Centre national de la fonction publique territoriale ;

« e) des centres interdépartementaux de gestion de la Petite et de la Grande Couronne de la région d'Ile-de-France ;

« f) des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« g) des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants.

L'assimilation se fait selon les critères prévus par l'article 1^{er} du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

2° directeur :

a) de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;

b) de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 habitants.

3° directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux précités, assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000.

Cette dernière catégorie vise les emplois de direction des établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants et qui ne relèvent pas du décret du 30 décembre 1987. Elle concerne notamment les directeurs et directeurs adjoints des régies dotées de la personnalité morale et financière, des syndicats mixtes ouverts élargis, des établissements publics de coopération culturelle (EPCC) lorsque la structure est assimilée à une commune de plus de 80 000 habitants.

Il paraît utile de préciser que les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint de SDIS, qui sont des emplois fonctionnels de direction au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, ne relèvent d'aucune catégorie prévue par l'article 3 du décret du 28 décembre 2016. Ils ne sont donc pas soumis aux obligations de déclaration d'intérêt.

À la ville de Paris :

- 1° secrétaire général et secrétaire général adjoint de la ville de Paris ;
- 2° directeur général et directeur général adjoint des services administratifs du département de Paris ;
- 3° directeur général, directeur, chef de service, directeur adjoint, sous-directeur des administrations parisiennes ;
- 4° directeur du crédit municipal de la ville de Paris ;
- 5° directeur général de l'École supérieure de physique et de chimie industrielle de la ville de Paris ;
- 6° directeur de l'École des ingénieurs de la ville de Paris ;
- 7° directeur général de l'Établissement public Paris Musées ;
- 8° directeur du centre d'action sociale de la ville de Paris.

Dans l'ensemble des collectivités et établissements publics :

- référent déontologue.

Il s'agit des titulaires des fonctions prévues par l'article 28 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précitée et le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique.

Précisions sur les conditions d'assimilation des emplois de directeur des établissements publics locaux

La fiche n°1 jointe à la présente note récapitule, par type d'emplois, les conditions d'assimilation applicables.

Pour les emplois relevant des dispositions du décret du 22 septembre 2000, ainsi que pour ceux de directeur général et directeur général adjoint des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements, l'assimilation de l'établissement se fait au regard des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

L'assimilation s'apprécie donc au regard de trois critères qui sont cumulatifs et doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Aussi, faut-il se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement pour vérifier si l'emploi occupé est soumis à déclaration d'intérêts.

En l'absence de délibération, les directeur et directeurs adjoints de l'établissement ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration. *A contrario*, si l'établissement a délibéré pour s'assimiler à une commune de plus de 80 000 habitants, ses directeur et directeurs adjoints sont soumis à l'obligation de déclaration de leurs intérêts.

Les destinataires des déclarations d'intérêts

L'article 8 du décret prévoit que l'intéressé remet sa déclaration à l'autorité de nomination qui en accuse réception. L'autorité de nomination en prend connaissance et la transmet à l'autorité hiérarchique de l'agent qui en accuse également réception.

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité de nomination est l'autorité territoriale qui dirige la collectivité ou l'établissement public.

Si l'emploi qui a vocation à être pourvu est celui du directeur général des services, l'autorité territoriale est également l'autorité hiérarchique : dans ce cas, l'autorité de nomination et l'autorité hiérarchique sont la même personne.

S'il s'agit d'un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, dans ce cas, l'autorité hiérarchique est le directeur général des services.

Le candidat transmet donc, sous double pli cacheté, la déclaration d'intérêts à l'autorité territoriale qui en accuse réception.

Elle apprécie l'absence de conflits d'intérêts faisant obstacle à la nomination ou l'existence éventuelle d'un ou plusieurs éléments qui, bien que ne constituant pas objectivement une situation de conflits d'intérêts, sont de nature à, dans certaines circonstances, placer le candidat dans une telle situation.

Si le candidat a vocation à occuper un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, l'autorité territoriale communique la déclaration d'intérêts, sous double pli cacheté, au directeur général des services, au plus tard à la date de nomination de l'agent. Ce dernier en accuse réception.

Cette transmission permettra au directeur général des services, en tant que de besoin, d'identifier puis de mettre fin aux situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflits d'intérêts éventuellement relevées. Pour le directeur général des services, cette mission incombera à l'autorité territoriale en qualité d'autorité hiérarchique.

Il appartient à l'autorité territoriale ou au directeur général des services, après avoir été rendu destinataire de la déclaration d'intérêts par l'autorité territoriale, de transmettre ce document, sous double pli cacheté, au directeur en charge des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement pour versement au dossier de l'agent.

Afin d'assurer la confidentialité et la traçabilité du document, les modalités d'élaboration et de transmission du double pli cacheté prévues à l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 doivent être respectées à chaque étape de sa transmission par l'autorité territoriale et le directeur général des services.

Dans le souci de mieux garantir la confidentialité du document, l'autorité territoriale peut décider que le candidat transmette sa déclaration d'intérêts à une autre personne qu'elle-même. Il ne pourra toutefois s'agir que d'une personne habilitée à en connaître (le directeur général de la collectivité en qualité de supérieur hiérarchique de l'agent ou le directeur en charge des ressources humaines ainsi que de la gestion des dossiers des agents et astreint à la confidentialité sur leur contenu). La procédure de recrutement doit bien préciser le destinataire de la déclaration.

Il appartient dans ce cas à cette personne, selon les mêmes modalités de communication sous double pli cacheté, de veiller à ce que l'autorité territoriale ait communication de la déclaration d'intérêts avant la nomination de l'agent, ainsi que l'autorité hiérarchique au plus tard lors de sa nomination, puis que la déclaration d'intérêts soit versée au dossier de l'agent.

Pour les agents déjà nommés à la date d'entrée en vigueur du décret du 28 décembre 2016 précité, il est recommandé que cette déclaration soit transmise à l'autorité hiérarchique. Dans le cas où il s'agit du directeur général des services, il lui appartiendra d'en assurer sa communication à l'autorité territoriale. L'autorité territoriale devra veiller à son versement au dossier de l'agent.

Le contrôle des déclarations d'intérêts

Le contrôle de la compatibilité des intérêts déclarés par l'agent avec les compétences exercées dans l'emploi soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration est initialement réalisé par l'autorité territoriale.

Au cours de l'exercice des fonctions de l'agent, ce contrôle appartient à l'autorité territoriale, pour l'emploi de directeur général des services, et au directeur général des services pour les emplois de directeur général adjoint et de directeur général des services techniques.

Lorsque, en prenant connaissance de la déclaration d'intérêts qui lui a été transmise par l'agent déjà en fonction au 1^{er} février 2017, ou par l'autorité territoriale après nomination, l'autorité hiérarchique constate qu'un risque de conflit d'intérêts est susceptible de se déclarer ou qu'une situation de conflit d'intérêts est avérée, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine (article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, II, 1^{er} alinéa).

Dans le cas où l'autorité territoriale ou le directeur général des services rencontre des difficultés ou a des doutes lors du contrôle d'une déclaration d'intérêts, elle peut transmettre la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, II, 2^e alinéa).

Cette dernière rendra alors une information (en cas de compatibilité des fonctions exercées avec les intérêts de l'agent) ou une recommandation (en cas d'identification d'un risque de conflit d'intérêts) que l'autorité

hiérarchique devra prendre en considération pour y mettre fin ou enjoindre au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine (article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983, III).

Le contenu et les modalités de transmission et de conservations des déclarations d'intérêts

L'article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 28 décembre 2016 précités prévoient par ailleurs un certain nombre de dispositions sur le contenu ainsi que les modalités de transmission et de conservations des déclarations d'intérêts.

Les fiches ci-jointes viennent rappeler et préciser ces dispositions, communes aux trois fonctions publiques.

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées,
vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels
territoriaux à la direction générale des collectivités locales :

(dgcl-sdelfpt-fp2-secretariat@interieur.gouv.fr)

DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES
Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale

Note d'information relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale

(NOR INTB1723106C)

*Le ministre de l'intérieur,
à
Mesdames et Messieurs les préfets*

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux obligations des fonctionnaires prévoit l'obligation, pour les agents occupant des postes à responsabilité dans l'administration, de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers.

Le principe de ces nouvelles obligations et certaines modalités de leur mise en œuvre sont fixés par les articles 25 *ter* à 25 *nonies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 précitée.

En application de l'article 25 *quinquies*, le fonctionnaire nommé dans un des emplois mentionnés dans une liste établie par décret en Conseil d'État, adresse au président de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale.

Le décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 *quinquies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration et les modalités de sa transmission.

La présente note d'information vient rappeler ces dispositions, notamment sur le champ de ces emplois dans la fonction publique territoriale.

Elle ne concerne donc que les seules déclarations de situation patrimoniale régies par le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016.

Ne sont pas concernées les déclarations de situation patrimoniales auxquelles sont astreints les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales, en application du 2° du I de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Des précisions ont été amenées sur ce dispositif par note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations déclaratives relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

Les emplois soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale dans la fonction publique territoriale

L'article 3 du décret du 28 décembre 2016 précité établit de façon exhaustive la liste des emplois soumis à déclaration de situation patrimoniale s'agissant des agents des collectivités territoriales de leurs établissements publics et des établissements auxquelles elles appartiennent et chargés de leur direction

Au plus un emploi par collectivité ou établissement public est concerné par cette déclaration. Il s'agit de l'emploi de l'agent placé à la tête des services de la collectivité ou de l'établissement public et chargés de leur direction.

Sont ainsi soumis à cette obligation, en vertu de l'article précité, les titulaires, fonctionnaires ou contractuels, des emplois qui suivent, quelle que soit leur modalité d'affectation dans cet emploi.

Dans les régions, les départements, et les communes de plus de 150 000 habitants :

– **directeur général des services**

Il convient de préciser que les emplois de directeur général des services de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse, et de la collectivité de Corse à compter du 1er janvier 2018, sont concernés par cette obligation.

Dans les établissements publics suivants :

– **directeur général ou directeur :**

a) des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

b) des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

c) des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

d) du Centre national de la fonction publique territoriale ;

e) des centres interdépartementaux de gestion de la Petite et de la Grande Couronne de la région d'Ile-de-France ;

f) des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

g) de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants.

Pour l'application des *a)*, *b)*, *c)* et *f)*, l'assimilation à une commune de plus de 150 000 habitants se fait dans les conditions prévues par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaire particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Les conditions dans lesquelles il doit être procédé à l'assimilation sont propres à chaque type de collectivité ou d'établissement et sont rappelées ci-dessous.

Les établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants sont ceux, à l'exception des syndicats intercommunaux, dont la somme des populations des communes regroupées est supérieure à 150 000 habitants, conformément au *a)* du II de l'article 1^{er} du décret du 30 décembre 1987.

Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants sont ceux dont la population est supérieure à 400 000 habitants, en application de l'annexe XIV du même décret.

Les centres de gestion dont les effectifs, régis par la loi du 26 janvier 1984 des collectivités et les établissements publics de leur ressort, sont supérieurs à 20 000 agents sont assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants, en application de l'annexe XI du décret de 1987 précité.

S'agissant des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements, l'assimilation à une commune de plus de 150 000 habitants s'effectue au regard des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

L'assimilation s'apprécie donc au regard des trois critères qui sont cumulatifs et doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Aussi, faut-il se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement pour vérifier si l'emploi occupé est soumis à déclaration de situation patrimoniale.

En l'absence de délibération, le directeur de l'établissement n'est pas soumis à l'obligation de déclaration. *A contrario*, si l'établissement a délibéré pour s'assimiler à une commune de plus de 150 000 habitants, son directeur est soumis à l'obligation de déclaration de sa situation patrimoniale.

Dans tous les cas, l'assimilation doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Dans ces conditions, le directeur de l'établissement public concerné doit se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation. Il peut s'agir de la délibération prise en vue de la création d'un emploi fonctionnel en application du décret du 30 décembre 1987.

En l'absence de délibération, le directeur n'est pas soumis à l'obligation de déclaration. *A contrario*, si l'établissement a délibéré et s'est assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, son directeur sera soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale.

À la ville de Paris :

- **secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur général et directeur ;**
- **directeur du centre d'action sociale ;**
- **directeur du crédit municipal.**

Le contenu et les modalités de transmission de la déclaration de situation patrimoniales

L'article 25 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 28 décembre 2016 précités prévoient par ailleurs des dispositions sur le contenu et les modalités de transmission de la déclaration de situation patrimoniale.

Trois fiches jointes à la présente note viennent rappeler et préciser ces dispositions, communes aux trois fonctions publiques.

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées,
vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels
territoriaux à la direction générale des collectivités locales :

(dgcl-sdelfpt-fp2-secretariat@interieur.gouv.fr)

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



Format poche
Diffusion : Direction de
et administrat

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

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

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

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

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

CIG petite couronne



La
documentation
Française

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Contrôle budgétaire Chambre régionale des comptes Cour de discipline budgétaire et financière Cour des comptes Juridiction financière

Loi n° 2017-1241 du 8 août 2017 ratifiant l'ordonnance n° 2016-1360 du 13 octobre 2016 modifiant la partie législative du code des juridictions financières

(NOR: PRMX1629904L)

JO, n° 185, 9 août 2017, texte n° 1.- 2 p.

L'ordonnance n° 2016-1360 du 13 octobre 2016 modifiant la partie législative du code des juridictions financières est ratifiée.

Déclaration d'intérêts Déontologie Fonction publique territoriale

Note d'information du 4 août 2017 relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale

(NOR: INTB1723108C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, août 2017. – 22 p.

Cette note rappelle les nouvelles dispositions applicables en matière d'obligations déclaratives pour certains agents de la fonction publique territoriale, en l'occurrence ceux occupant les emplois fonctionnels (directeur général des services, directeur général adjoint, directeur général des services techniques) des grandes collectivités ou établissements publics locaux (régions, départements, communes et établissements de plus de 80 000 habitants). La nomination dans un des emplois concernés est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination. La fiche n° 1 précise les

critères d'assimilation des établissements publics dont les emplois de direction sont soumis à déclaration d'intérêts. La fiche n° 2 rappelle la date, le format et l'actualisation de la transmission de ces déclarations d'intérêts. Quant aux autres fiches jointes à cette note d'information, elles expliquent le contenu, les conditions d'accès, les modalités de conservation et de destruction et le régime pénal de l'obligation déclarative d'intérêts.

Déclaration d'intérêts Déontologie Fonction publique de l'État

Circulaire du 27 juillet 2017 relative à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts dans la fonction publique de l'État

(NOR: CPAF1703482C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, août 2017. – 23 p.

La présente circulaire concerne les déclarations d'intérêts régies par le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle précise le champ d'application et les modalités de déclaration, de contrôle, de conservation et de destruction des déclarations d'intérêts liées à l'occupation de certains emplois dans la seule fonction publique de l'État. L'annexe I indique les éléments qui doivent figurer dans les déclarations d'intérêts. L'annexe II propose un modèle de bordereau d'emargement pour la consultation des déclarations d'intérêts. Les annexes III et IV complètent la fiche de renseignements qui doit accompagner certaines nominations.

Déclaration de patrimoine Déontologie Fonction publique territoriale

Note d'information du 4 août 2017 relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1723106C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, août 2017. – 8 p.

Cette note d'information rappelle les nouvelles dispositions applicables en matière d'obligations déclaratives pour certains agents de la fonction publique territoriale, en l'occurrence ceux occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services ou de directeur des plus grandes collectivités ou établissements publics locaux (régions, départements, communes et établissements de plus de 150 000 habitants). Cette note ne concerne que les seules déclarations de situation patrimoniale régies par le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016. La fiche n° 1 précise le contenu des déclarations de situation patrimoniale. La fiche n° 2 rappelle les modalités de transmission des déclarations de situation patrimoniale : dates, actualisation et fin de fonction. Enfin, la troisième fiche est relative au régime pénal de l'obligation déclarative de situation patrimoniale.

Déclaration de patrimoine Déontologie Fonction publique de l'État

Circulaire du 27 juillet 2017 relative à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale dans la fonction publique de l'État

(NOR : CPAF1707666C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, août 2017. – 8 p.

La présente circulaire concerne les déclarations de situation patrimoniale régies par le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle précise le champ d'application et les modalités de transmission des déclarations de situation patrimoniale pour les emplois des administrations publiques de l'État et leurs établissements publics administratifs ainsi que dans les autorités administratives indépendantes.

Éducateur sportif Carte professionnelle Déclaration obligatoire Préfet

Décret n° 2017-1269 du 9 août 2017 modifiant des dispositions de la partie réglementaire du code du sport

(NOR : SPOV1707521D)

JO, n° 187, 11 août 2017, texte n° 107.- 3 p.

Ce décret simplifie, actualise et corrige diverses dispositions de la partie réglementaire du code du sport. Il précise notamment, d'une part, le cadre juridique de l'obligation de recyclage à laquelle sont soumis certains titulaires de diplômes délivrés par le ministère chargé des sports, et, d'autre part, les conditions de délivrance de la carte professionnelle d'éducateur sportif. L'autorité administrative qui nomme les éducateurs sportifs ayant la qualité de fonctionnaire relevant du titre II, III ou IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales peut, avec l'accord de l'agent, procéder à la déclaration prévue à l'article L. 212-11. Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication à l'exception de ses articles 1er et 2 qui seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fonction publique Aide financière Allocation Concours

Circulaire du 28 juillet 2017 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2017

(NOR : CPAF1722162C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, août 2017. – 36 p.

Les allocations pour la diversité constituent un soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique, en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B, notamment ceux qui sont élèves en classes préparatoires intégrées (CPI) au sein des écoles de service public. 1466 allocations sont réparties en 2017-2018, contre 1213 l'année précédente, selon le tableau annexé. La présente circulaire a pour objet la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leur attribution.

Régime indemnitaire Fonction publique de l'État Prime

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

(NOR : INTA1717715A)

JO, n° 188, 12 août 2017, texte n° 5. - 1 p

Cet arrêté prévoit l'adhésion au RIFSEEP du corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et du corps des adjoints techniques de la police nationale à compter du 1^{er} janvier 2017. Ces corps sont désormais inscrits à l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015 modifié pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant

création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire Formation Navire

Arrêté du 31 juillet 2017 relatif aux formations des sapeurs-pompiers aux interventions à bord des navires et des bateaux

(NOR: INTE1715384A)

JO, n° 185, 9 août 2017, texte n° 12.- 3 p.

Ce décret précise les conditions de la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires dans le domaine des interventions à bord des navires et des bateaux. Ces interventions correspondent au sens du présent arrêté aux missions opérationnelles réalisées à bord des navires ou des bateaux respectivement dans les eaux maritimes ou intérieures, conformément aux textes applicables à chacun de ces milieux. Les formations sont définies dans les référentiels relatifs aux emplois ou activités liés aux interventions à bord des navires et des bateaux figurant en annexes I, II et III du présent arrêté. Le présent arrêté entrera en vigueur le lendemain du jour de sa publication au *Journal officiel* de la République française. Le référentiel de compétences (annexe I), le référentiel de formation (annexe II) et le référentiel de certification (annexe III) relatifs aux emplois ou activités liés aux interventions à bord des navires et des bateaux des sapeurs-pompiers sont consultables sur le site internet du ministère de l'intérieur <http://www.interieur.gouv.fr/> et auprès des services départementaux d'incendie et de secours.

Sapeur-pompier volontaire Prestation légale Rémunération

Arrêté du 4 août 2017 fixant le taux de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires

(NOR: INTE1715886A)

JO, n° 188, 12 août 2017, texte n° 11.- 1 p.

Le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2017 est fixé comme suit : 472,04 euros pour au moins 20 années de service, 944,07 euros pour au moins 25 années de service, 1416,11 euros pour au moins 30 années de service et 1879,08 euros pour au moins 35 années de service. Le présent arrêté entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa publication.

Sélection professionnelle Attaché territorial Titularisation

Arrêté du CNFPT n° 112130 du 1^{er} août 2017 portant ouverture des sessions de sélection professionnelle d'intégration au grade d'attaché territorial au titre de l'année 2017

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est venue améliorer les droits des agents contractuels et prolonge de deux ans, soit jusqu'au 12 mars 2018 inclus, le dispositif de titularisation. Ce dispositif prévoit notamment un accès à l'emploi titulaire, pour certains agents contractuels, par le biais de sélections professionnelles. Le CNFPT a choisi de prendre en charge l'organisation des sélections professionnelles en collaboration avec le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France. Une commission de sélection professionnelle d'intégration au grade d'attaché territorial est ainsi constituée. Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire du CNFPT fixe à 31 le nombre d'emplois ouverts au grade d'attaché territorial par voie de sélection professionnelle. La date limite de réception des dossiers de candidatures auprès de l'autorité territoriale est fixée au 13 septembre 2017. La commission se réunira au cours de la session prévue les 13 et 18 octobre 2017 au siège du CNFPT.

Sélection professionnelle Ingénieur territorial Titularisation

Arrêté du CNFPT n° 112131 du 1^{er} août 2017 portant ouverture des sessions de sélection professionnelle d'intégration au grade d'ingénieur territorial au titre de l'année 2017

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est venue améliorer les droits des agents contractuels et prolonge de deux ans, soit jusqu'au 12 mars 2018 inclus, le dispositif de titularisation. Ce dispositif prévoit notamment un accès à l'emploi titulaire, pour certains agents contractuels, par le biais de sélections professionnelles. Le CNFPT a choisi de prendre en charge l'organisation des sélections professionnelles en collaboration avec le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France. Une commission de sélection professionnelle d'intégration au grade d'ingénieur territorial est ainsi constituée. Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire du CNFPT fixe à 5 le nombre d'emplois ouverts au grade d'ingénieur territorial par voie de sélection professionnelle. La date limite de réception des dossiers de candidatures auprès de l'autorité territoriale est fixée au 13 septembre 2017. La commission se réunira au cours de la session prévue le 18 octobre 2017 au siège du CNFPT.

Syndicat Mise à disposition Fonction publique territoriale

Arrêté du 1^{er} juillet 2017 relatif au remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(NOR : INTB1710340A)

JO, n° 191, 17 août 2017, texte n° 2.- 1 p.

Cet arrêté fixe la somme attribuée aux organisations syndicales au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées en 2016. La liste des organisations syndicales concernées ainsi que le calcul des sommes attribuées sont publiés en annexe. ■

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.

Apprentissage Fonction publique

Question écrite n° 24092 du 24 novembre 2016 relative à l'apprentissage dans les collectivités territoriales

JO Sénat, 4 mai 2017.- p. 1595

En réponse à la demande de plusieurs maires de connaître les aides auxquelles ces derniers peuvent prétendre dans le cadre de l'embauche d'un apprenti, la réponse ministérielle précise qu'il s'agit dans la fonction publique d'État d'une voie de recrutement nouvelle, destinée à un public beaucoup plus large que celui du concours. Elle détaille ensuite l'action politique menée et impulsée pour renforcer la considération portée à l'apprentissage ; égalité de droits avec les étudiants, égalité de droits avec les salariés (droit à la retraite, compte personnel de formation, compte personnel d'activité...), reconnaissance de nouveaux droits sociaux et du rôle formateur des entreprises avec la mise en place de différentes aides. Les démarches administratives ont été simplifiées depuis 2015 et une offre de services a été mise à disposition sur le portail de l'alternance depuis juillet 2016.

Les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) peuvent conclure, entre eux ou avec d'autres partenaires, des conventions d'assistances mutuelles ou de partenariats dans de nombreux domaines. Toutefois, ces conventions doivent nécessairement être prévues, notamment par le code général des collectivités territoriales (articles L. 1424-1, L. 1424-35 et L. 1424-35-1), et respecter le cadre réglementaire fixé à la fois par les textes nationaux, dont le code des marchés publics (article L. 1424-35-1), et les règlements communautaires. S'agissant de l'article L. 5111-1-1 du CGCT, issu de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010, art. 68, le III de cet article vise à définir les services pour lesquels les départements, les régions, leurs établissements publics et les syndicats mixtes peuvent se doter d'un service unifié. Cet article prévoit les modalités de calcul et de remboursement des coûts de fonctionnement du service mis à disposition ou unifié en application de ces dispositions, selon un régime identique à celui prévu à l'article D. 5211-16 pour les mutualisations entre communes et EPCI à fiscalité propre. Pour l'application des dispositions du III de l'article L. 5111-1-1, portant sur le service unifié dont les collectivités et leurs établissements publics peuvent se doter pour assurer en commun des services fonctionnels, c'est-à-dire des services administratifs ou techniques concourant à l'exercice des compétences des collectivités sans être rattachés à ces compétences, il est considéré qu'il est fait application de l'article R. 5111-1, II précité pour le remboursement des frais de fonctionnement dudit service unifié. Les dispositions du III de l'article L. 5111-1-1 du CGCT ne nécessitent donc pas de décret d'application et permettent, dès à présent, notamment aux SDIS et aux départements d'assurer en commun des services fonctionnels. ■

SDIS Département Mutualisation

Question écrite n° 99336 du 27 septembre 2016 relative aux conventions d'assistances mutuelles ou de partenariats conclues entre les départements et les SDIS

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

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.

Accueillant familial Agent non titulaire Limite d'âge Fonction publique territoriale

La délivrance de l'agrément d'accueillant familial ne peut être subordonnée à une limite d'âge

La semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 29, du 24 juillet au 30 juillet 2017. - pp. 40-43

Sont publiées en extraits les conclusions de M. François-Xavier Bréchet, rapporteur public sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 10 janvier 2017, req n° 15NT00503, lui-même publié en extraits. Selon le rapporteur public, en prenant une mesure réglementaire pour fixer une limite d'âge à l'activité d'accueillant familial et en subordonnant au respect de cette limite la délivrance d'un agrément, le conseil départemental a excédé les limites de ses compétences fixées par les textes. Le rapporteur public apprécie également la question, plus délicate, de la violation du principe de non-discrimination dans ses conclusions.

Agent contractuel Fonction publique Contrat à durée déterminée Contrat à durée indéterminée Non renouvellement de contrat de travail Recrutement

Théorie des associations transparentes et lutte contre la précarité dans la fonction publique

Actualité juridique - Droit administratif, n° 28, du 7 août au 11 septembre 2017. - pp. 1624-1629

L'auteur commente dans une note l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 7 février 2017, req. n° 15BX01747, lui-même publié en extraits. S'appuyant sur les principales jurisprudences, l'auteur revient sur le dispositif consacrant un droit à la transformation des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée (CDI) au bénéfice des agents justifiant de six années de services publics effectifs, dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, auprès d'un même employeur. Dans le cadre de cette affaire, la cour administrative d'appel de Bordeaux devait se prononcer sur le refus de l'université

de Limoges de transformer en CDI le contrat de l'un de ses agents au motif que l'intéressé n'aurait pas accompli la totalité de ses six années de services, auprès du même employeur au sens de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984. L'auteur rappelle que les juges du fond s'accordent pour admettre la transformation du contrat d'un agent en CDI malgré une pluralité d'employeurs lorsqu'il apparaît que celle-ci dissimule en réalité un employeur unique et véritable. La cour complète la jurisprudence existante dans le cas particulier où l'un des employeurs est une personne privée.

Logement de fonction Acte créateur de droits Fraude

La seule connaissance par l'agent de sa situation illégale ne permet pas d'établir la fraude dans l'obtention d'un acte

Actualité juridique-collectivités territoriales, n°7/8, juillet-août 2017. - pp. 388-389

L'auteur commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 21 février 2017, Commune de Narbonne, req. n° 15MA01429, relatif à l'attribution d'un logement de fonction. En cas de décision illégale, qu'elle soit ou non formalisée, l'administration doit retirer l'acte rapidement, dans les quatre mois de son édicton, en vertu de l'article L. 241-1 du code des relations entre le public et l'administration. Si le délai est dépassé, elle doit alors démontrer que l'acte a été obtenu par fraude. La seule connaissance de l'illégalité de la situation par l'agent n'est pas suffisante pour caractériser cette fraude.

Protection fonctionnelle Droits et obligations Agent contractuel Fonction publique territoriale

Octroi de la protection fonctionnelle à un agent public gréviste

La semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 30-34, du 31 juillet au 3 septembre 2017. - pp. 21-24

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 22 mai 2017, req. n° 396453, relatif à l'octroi de la protection fonctionnelle

à un agent public gréviste. Dans cette décision le juge administratif précise le champ d'application de la protection fonctionnelle, garantie spécifique du droit de la fonction publique. En effet, bien que définie par le statut, cette protection nécessite régulièrement l'intervention juridictionnelle afin d'en délimiter la teneur. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État ouvre le bénéfice de cette garantie à l'agent qui participe à un mouvement de cessation collective et concertée du travail. L'auteur analyse dans un premier temps, la question essentielle du critère du lien des agissements avec le service

public dans la mesure où la protection est intimement liée aux fonctions publiques. Puis, dans un contexte jurisprudentiel, qui tend à faciliter l'accès à cette garantie, il détaille les limites fixées à cette protection, notamment qu'il appartient à l'agent d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions au sens de l'article 11 du statut. Cette décision du Conseil d'État du 22 mai 2017 s'inscrit pleinement dans la logique d'élargissement du champ d'application de la protection fonctionnelle. ■

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.

Absentéisme Statistique Fonction publique territoriale

L'absentéisme marque une hausse dans les collectivités en 2016

Acteurs publics.fr, 1^{er} septembre 2017.- 2 p.

L'Association des DRH des grandes collectivités publie son deuxième baromètre relatif à l'absentéisme des fonctionnaires territoriaux. Ce baromètre, basé sur les remontées des collectivités elles-mêmes, représentant 314 000 agents, avait été lancé en réaction aux chiffres proposés par Sofaxis dans son traditionnel « Panorama des absences pour raisons de santé ». Selon le baromètre des DRH, le taux moyen d'absence des fonctionnaires territoriaux était de 8,2 % en 2016 contre 7,85 % en 2015. Le taux n'est pas uniforme entre tous les niveaux de collectivités. Cette hausse est principalement due à l'augmentation des accidents du travail (0,87 %) et des maladies ordinaires (4,42 %), ces dernières représentant environ 50 % du taux d'absence global. 0,37 % des absences sont imputables aux maladies professionnelles, 1,4 % aux congés pour longue maladie et 1,08 % aux congés longue durée. Pour lutter contre les absences, 90 % des répondants jugent « bénéfiques » les actions de prévention mises en œuvre pour lutter notamment contre les troubles musculo-squelettiques par un travail sur les gestes et postures, ainsi que sur l'ergonomie des lieux de travail. En revanche, trois quarts d'entre eux jugent « décevantes » les contre-visites médicales et la modulation du régime indemnitaire selon le nombre de jours d'absence.

Apprentissage Statistique

L'apprentissage connaît un léger rebond de 1,9 % en 2016... mais stagne au sein des collectivités

Localtis, 4 septembre 2017.- 1 p

Cet article présente les principaux résultats de l'étude de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail concernant l'apprentissage. Le nombre d'apprentis a augmenté de 1,9 % en 2016. Plus précisément, la Dares comptabilise 288 700 entrées en apprentissage en France l'an dernier, 275 300 jeunes sont

entrés dans le dispositif dans le privé (+ 1,2 %) et 13 400 dans le public (+ 19,4 %).

4 300 contrats ont été signés par les services de l'État (+ 64,7 %). En 2016, la fonction publique territoriale demeure le principal employeur des nouveaux apprentis de la fonction publique, mais leur nombre reste stable (-0,2 %) après avoir fortement diminué en 2015 (-13,9 %). La chute des contrats d'apprentissage dans le secteur local est plus ou moins prononcée selon le niveau de collectivités observé. Alors que les régions et les départements ont respectivement réalisé 23,6 % et 8,8 % d'embauches en contrats d'apprentissage en moins l'année dernière, le nombre de nouveaux contrats signés par les communes a, quant à lui, augmenté de 4,3 % entre 2015 et 2016.

Armement Police municipale

Les nouvelles règles d'armement des policiers municipaux

Actualité juridique-collectivités territoriales, n° 5, Mai 2017. - pp. 269-272

Cet article évoque le rapprochement encore incomplet des règles concernant les ports et usages d'armes à feu entre les polices municipales et les forces étatiques. Le port d'armes est similaire aux forces étatiques mais l'usage des armes encore distinct. En effet, le port des armes à feu par les policiers municipaux est lié à l'extension de leurs missions qui se rapprochent de celles des forces étatiques mais le législateur n'a pas choisi de leur octroyer un cadre d'usage identique.

Collectivités territoriales Dépense de fonctionnement Personnel Statistique

Finances locales: André Laignel: « les collectivités sont proches de l'anorexie »

Localtis, 5 septembre 2017.- 2 p.

Cet article présente les principaux enseignements du premier rapport de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locale, qui dépend du Comité des finances locales. Confrontées l'an dernier à une nouvelle baisse drastique des dotations de l'État, les collectivités territoriales ont fortement réduit leurs dépenses et selon le président de l'Observatoire, André Laignel, « la capacité d'adaptation des collectivités a probablement atteint ses limites ». En 2016, les dépenses des administrations publiques locales ont en effet diminué de 0,8 % après avoir déjà baissé de 0,9 % en 2015. Concernant les frais de personnel, la croissance s'est limitée à 0,9 %, sans la mise en œuvre des normes décidées par le gouvernement, telles que la revalorisation du point d'indice (+ 0,6 %) intervenue le 1^{er} juillet 2016, les dépenses consacrées aux personnels territoriaux auraient même reculé. Les dépenses de personnel des communes ont été stables l'an dernier, contrairement à celles des groupements à fiscalité propre, dont les frais de personnel ont progressé de 6,8 % en raison de la poursuite des transferts de compétences en provenance des communes et des syndicats de communes. Globalement, dans le bloc communal, les dépenses et les recettes de fonctionnement diminuent en 2016. Ces baisses concernent plus spécialement les communes, tandis que dépenses et recettes de fonctionnement augmentent dans les groupements à fiscalité propre. L'investissement baisse de 3 %. Le président du CFL conclut que 2016 a été « une année contrastée et en trompe l'œil » sur le plan des finances locales. Son diagnostic est sévère, soumises à un régime qui a trop longtemps duré, « les collectivités territoriales sont proches de l'anorexie ».

Compte personnel de formation Fonction publique

Le compte personnel d'activité des agents publics

Lettre de l'employeur territorial, n° 1548, du 29 août au 4 septembre 2017, pp. 6-7

Cet article présente le fonctionnement du compte personnel d'activité institué par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, qui accorde à chaque agent public le bénéfice d'un compte personnel de formation. L'alimentation du CPF, la gestion de la demande et la portabilité des droits sont présentés. L'ordonnance adapte la loi n° 84-594 sur la formation et son décret d'application n° 2007-1845 en inscrivant dans la notion de formation les actions de mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle, en substituant le CPF au DIF, en reprenant le mode de gestion et d'alimentation du compte et en officialisant la possibilité pour un agent de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La reconnaissance du temps de formation liée au projet d'évolution comme temps de service est instituée. L'article détaille également le compte personnel de formation des salariés privés.

Congés payés Statistique Fonction publique

Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?

Dares analyse, n° 54, août 2017.- 9 p.

Les salariés et agents de la fonction publique de l'État (hors personnels enseignants) déclarent en moyenne 42 jours de congés et RTT par an, 38 jours pour ceux de la fonction publique territoriale et 34 jours pour ceux de la fonction publique hospitalière. L'écart observé avec le secteur privé s'explique par des modalités d'organisation du travail et de compensation des heures supplémentaires différentes entre les sphères publique et privée. Les fonctionnaires ont ainsi en moyenne plus de jours de réduction du temps de travail (RTT) que les salariés du privé car la durée travaillée au-delà des 35 heures hebdomadaires donne plus souvent lieu à des contreparties sous forme de jours supplémentaires que sous forme de compensation salariale. Si les agents du public ont plus de jours de congé (y compris RTT) que dans le privé, tous n'épuisent pas leurs droits. 31 % des agents de la fonction publique de l'État avaient un compte épargne temps (CET) fin 2009, 12,5 % dans la fonction publique territoriale fin 2011 et 14 % dans la fonction publique hospitalière fin 2007.

CSG Fonction publique

Hausse de la CSG : la compensation totale pour les fonctionnaires pourrait coûter cher

Acteurs publics.fr, 31 août 2017.- 2 p.

Les mesures de compensation de la hausse prévue de 1,7 % de la contribution sociale généralisée (CSG) n'ont pas encore été annoncées pour les fonctionnaires. Selon Pierre Madec, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) il semble que la voie empruntée soit plutôt d'accorder un gain de pouvoir d'achat aux seuls salariés du privé et d'assurer une neutralité pour les fonctionnaires.

CSG sur les revenus d'activité et de remplacement

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 141, 4 août 2017.- 7 p.

Afin d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, la cotisation salariale d'assurance maladie (0,75 %) et la cotisation salariale d'assurance chômage (2,40 %) devraient être supprimées au 1^{er} janvier 2018 en contrepartie d'une hausse de la CSG de 1,7 point. Ces mesures devraient être inscrites dans les lois de finance de fin d'année. Ce dossier a pour objectif de présenter les conditions d'assujettissement à cette contribution, les revenus salariaux et de remplacement qui y sont soumis et le taux auquel elle est fixée jusqu'au 31 décembre 2017.

Condition de travail
Risques psychosociaux
Technologies de l'information et de la communication
Fonction publique

L'hyperconnexion, enjeu hautement managérial

Acteurs publics, n°128, juillet - août 2017. - pp. 82-84

Les administrations publiques, même si elles ne sont pas encore concernées par l'obligation faite aux entreprises de négocier un droit à la déconnexion pour leurs personnels, réfléchissent à la régulation des outils numériques. L'article présente l'exemple de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris qui a initié une démarche de mise en œuvre d'un droit à la déconnexion.

Élection professionnelle
Parité
Fonction publique

Élections professionnelles de 2018: sous le signe de « l'équilibre » entre les femmes et les hommes

Localtis, 1^{er} septembre 2017.- 2 p.

Cet article présente le 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. Les instances consultatives des trois fonctions publiques qui seront mises en place à l'issue des prochaines élections professionnelles de décembre 2018 seront composées d'un nombre d'hommes et d'un nombre de femmes proportionnels aux parts que chaque sexe représente dans l'effectif des agents appelés à participer au scrutin. Le décret précise que lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Laïcité
Formation
Contentieux administratif
Fonction publique

Laïcité et fonction publique: la menace fantôme ?

Actualité juridique – Droit administratif, n° 24, du 10 au 16 juillet 2017. – pp. 1395-1401

C'est à la suite d'un quasi-consensus au Parlement qu'est adopté l'article 1^{er} de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui inscrit explicitement au cœur du statut des fonctionnaires l'obligation de neutralité, et le principe selon lequel «le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le principe de laïcité». Cependant, ces dernières années, le principe de laïcité connaît des controverses dans le débat public qui

se sont répercutées dans la fonction publique. De ce fait, des efforts supplémentaires de formation et de clarification sont nécessaires pour endiguer ces remises en cause. Dans un premier temps, l'auteur démontre que les consécutions successives du principe de laïcité ne se sont pas accompagnées d'une explicitation précise des implications pour la fonction publique mais que la stabilité du principe, ainsi que la relative simplicité des exigences qu'il induit n'entraîne pas de nombreux contentieux. Il détaille ensuite les deux risques principaux qu'il identifie avant de clôturer son article sur une présentation des propositions formulées par la commission Zuccarelli.

Laïcité
Principe de neutralité
Service public

Les frontières de la laïcité

Actualité juridique – Droit administratif, n° 24, du 10 au 16 juillet 2017. – pp. 1381-1387

Cet article pose la problématique des frontières du principe de laïcité. Ce dernier est réputé attaché à la sphère publique, supposant la séparation de ce qui relève du domaine de l'État et de ce qui relève de la conscience individuelle, de l'ordre privé. Ce principe impose des obligations fondamentales au service public, à travers le principe de neutralité du service public, dont le Conseil constitutionnel a fait un principe de valeur constitutionnelle. Les agents du service public doivent respecter ce principe de neutralité qui leur interdit de manifester leurs croyances ou leur appartenance à une religion dans l'exercice de leurs fonctions, comme en fait état la jurisprudence étudiée dans cet article. Selon l'auteur, si, au-delà du service public qui en est le cœur, le tracé de ces frontières n'est toutefois pas si net, la laïcité doit y rester cantonnée, au risque d'une extension vers la sphère privée, qui aurait alors pour conséquence de redessiner la notion de laïcité elle-même.

Patrimoine
Archéologie préventive
Archives
Bibliothèque
Création artistique
Enseignement artistique

Loi création, architecture et patrimoine

Maires de France, n° 348, juillet-août 2017. - pp. 74-75.

Cet article présente les principales dispositions de la loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine intéressant les collectivités locales ainsi que les principaux textes d'application parus depuis un an.

Recrutement
Concours externe
Statistique
Fonction publique

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFP, 2017.- 14 p. - (Point Stat)

En 2015, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État a diminué par rapport à 2014, passant de 57 889 à 48 622, 36 110 dans la FPE et 12 512 dans la FPT, auxquels s'ajoutent 17 866 recrutements externes sans concours, 866 dans la FPE et 17 000 dans la FPT. La FPT a recruté 1 175 agents de moins que l'année précédente (- 3,8 %). Après la baisse de 2014, les sélections sans concours en catégorie C sont restées stables (17 000 contre 17 189 en 2014). En revanche, les recrutements sur concours en catégorie B sont plus nombreux (+ 11,6 % en 2015, soit 494 agents en plus qu'en 2014) alors que ceux de catégories A et C sur concours baissent (respectivement de - 333 et - 1 147).

Référent déontologue
Fonction publique

Le référent déontologue dans les collectivités territoriales

Actualité juridique-collectivités territoriales, n°7/8, juillet-août 2017. - pp. 379-383

L'auteur de l'article, Samuel Dyens, analyse le décret du 10 avril 2017 qui fixe les grandes lignes de l'installation et de la mise en œuvre de la fonction de référent déontologue dans les administrations publiques. Selon lui, le texte laisse une grande latitude d'action aux responsables publics. Est présentée dans un premier temps, la mise en œuvre de ce droit statutaire obligatoire. La mise en place d'un référent déontologue s'avère être un dispositif obligatoire et un impératif juridique incontestable. La loi Déontologie par son article 80, a intégré la fonction de déontologue dans les missions obligatoires des centres de gestion de la fonction publique territoriale. L'auteur détaille ensuite le champ minimal de compétences du référent déontologue. Dans une seconde partie, il évoque la grande liberté laissée aux décideurs pour la désignation, l'organisation, la publicité et l'autonomie du référent déontologue. Ces éléments doivent ainsi contribuer à ce que les agents publics le saisissent en toute confiance. Les garanties minimales prévues par le décret et qui visent à assurer l'autonomie du référent déontologue sont plus particulièrement analysées. ■



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 *	<input type="text"/>	1 Indiquer votre adresse électronique
Votre code client *	<input type="text"/>	2 Numéro à 10 chiffres
<p>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.</p>		3 Un message de confirmation de votre inscription vous sera adressé par courriel
<input type="button" value="S'ABONNER"/>		

* informations obligatoires

Informations pratiques

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

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

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

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

+ Index thématique des articles au 1^{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*)

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 €

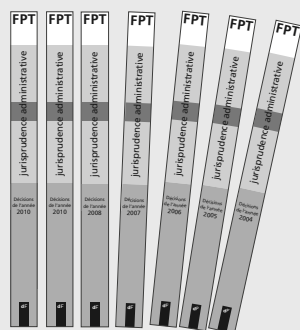
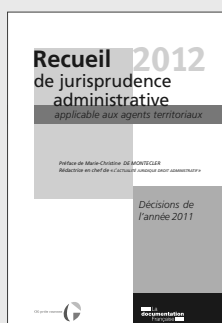


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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
Vendu avec supplément gratuit
Prix : 19,90 €