iaj Les informations administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La saisie des rémunérations des agents publics

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : les dispositions applicables à la fonction publique

n° 10 - octobre 2018

La documentation Française

CIG petite couronne

CIG petite couronne

CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE

1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES
Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ
Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi - Lucie Rolland

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE
Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES
Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2018
ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382
Commission paritaire n°2175 ADEP

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

Sommaire

nº 10 › octobre 2018

Statut commenté

DOSSIER

2 La saisie des rémunérations des agents publics

STATUT AU QUOTIDIEN

16 Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : les dispositions applicables à la fonction publique

Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

27 Textes

33 Documents parlementaires

37 Jurisprudence

40 Chronique de jurisprudence

42 Presse et livres

DOSSIER

La saisie des rémunérations des agents publics

La saisie des rémunérations est une procédure civile d'exécution forcée qui permet au créancier d'un salarié de prélever directement entre les mains de son employeur une portion de rémunération en paiement de la créance qui lui est due.

La procédure de saisie est applicable à n'importe quel salarié ou agent public (fonctionnaire ou agent contractuel) redevable d'une créance exigible et liquide constatée par un titre exécutoire, dans le cadre d'une procédure relevant exclusivement du tribunal d'instance. L'employeur devient ainsi le « tiers saisi » et doit attribuer au créancier saisissant une partie de la rémunération qu'il verse habituellement à son agent.

Cette procédure doit être distinguée de la cession de rémunérations qui repose sur une initiative de l'agent par laquelle celui-ci demande à son employeur de reverser directement une partie de sa rémunération à un créancier nommément désigné.

Eu égard au caractère alimentaire de la rémunération, la réglementation encadre les sommes retenues dans des proportions et selon des seuils affectés d'un correctif pour personne à charge et, dans tous les cas, garantit au débiteur le maintien d'un minimum de rémunération qui constitue la fraction insaisissable.

Les règles de saisie des rémunérations sont notamment fixées par les articles L. 3252-1 à L. 3252-13 et R. 3252-1 à R. 3252-10 du code du travail, complétés par les articles L. 212-1 à L. 212-3 et R. 212-2 à R.212-6 du code des procédures civiles d'exécution qui définit les dispositions particulières dérogatoires applicables à la saisie sur les rémunérations des agents publics.

Par dérogation, la réglementation prévoit des procédures spécifiques de retenues pour les créances fiscales dont le recouvrement est garanti par le privilège du Trésor, et les créances liées à l'obligation alimentaire établie par le code civil.

Seront exposés dans le présent dossier :

– les conditions de mise en œuvre de la saisie,

– la procédure applicable,

– les dispositifs particuliers de saisie.

1. Les conditions de mise en œuvre de la saisie

Principes généraux

La qualité du débiteur

Aux termes de l'article L. 3252-1 du code du travail, la procédure de saisie est applicable *« aux sommes dues au titre de rémunération à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération, la forme et la nature de son contrat »*.

Les articles L. 212-1 et L. 212-2 du code des procédures civiles d'exécution (CPCE) étendent ce dispositif aux fonctionnaires civils. Ils prévoient que les règles relatives à la saisie de rémunérations prévues par les articles L. 3252-1 à L. 3252-13 sont applicables aux salaires et traitements des fonctionnaires civils et aux soldes des militaires ou assimilés quelle que soit leur position statutaire. Elles concernent donc les agents employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Les caractéristiques de la créance

L'article R. 3252-1 du code du travail prévoit que le créancier doit être muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible pour engager une procédure de saisie des rémunérations.

Une créance liquide et exigible

Ainsi que le précise l'article L. 111-6 du CPCE, une créance est liquide lorsqu'elle est évaluée en argent ou lorsque le titre contient tous les éléments permettant son évaluation. Quant à son caractère exigible, cela signifie que le terme de la créance est arrivé à échéance. La saisie ne peut donc avoir pour fondement une créance affectée d'une condition suspensive.

Une créance constatée par un titre exécutoire

L'article L. 111-3 du code précité dresse une liste limitative des actes et titres juridiques constituant des titres exécutoires (voir encadré).

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, d'autres actes énumérés par l'article L. 111-5 du CPCE constituent également des titres exécutoires.

L'exécution de certains titres exécutoires est soumise à une prescription extinctive. Il en est ainsi des décisions juridictionnelles de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif, des accords auxquels ces juridictions ont conféré force exécutoire, ainsi que des extraits de procès-verbaux signés par le juge et les parties, dont l'exécution peut uniquement être poursuivie pendant un délai de dix ans. Au-delà de ce délai, une procédure d'exécution ne peut être mise en œuvre que si les actions en recouvrement des créances qui y sont constatées se prescrivent par un délai plus long. La loi précise que le délai de prescription de vingt ans prévu par l'article 2232 du code civil n'est pas applicable.

Les sommes saisissables

Selon les dispositions combinées des articles L. 3252-2 et L. 3252-5 du code du travail, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, déterminés par décret en Conseil d'État. Par dérogation, le prélèvement des pensions alimentaires peut être poursuivi sur l'intégralité de la rémunération. Dans tous les cas une somme est laissée à la disposition du salarié dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Le salarié dispose dans tous les cas d'une somme insaisissable

ACTES ET TITRES CONSTITUANT DES TITRES EXÉCUTOIRES (art. L. 111-3 du code des procédures civiles d'exécution)
Décisions rendues par les juridictions de l'ordre judiciaire ou administratif lorsqu'elles ont force exécutoire (c'est-à-dire qu'elles ne plus susceptibles de recours ou qu'elles sont assorties de l'exécution provisoire), ainsi que les accords auxquels ces juridictions ont conféré force exécutoire
Actes et jugements étrangers ainsi que les sentences arbitrales déclarés exécutoires par une décision non susceptible d'un recours suspensif d'exécution, sans préjudice des dispositions du droit de l'Union européenne applicables
Extraits de procès-verbaux de conciliation signés par le juge et les parties
Actes notariés revêtus de la formule exécutoire
Accords par lesquels les époux consentent mutuellement à leur divorce par acte sous signature privée contresignée par avocats, déposés au rang des minutes d'un notaire selon les modalités prévues à l'article 229-1 du code civil
Titre délivré par l'huissier de justice en cas de non-paiement d'un chèque ou en cas d'accord entre le créancier et le débiteur dans les conditions prévues à l'article L. 125-1 du code des procédures civiles d'exécution
Titres délivrés par les personnes morales de droit public qualifiés comme tels par la loi, ou décisions auxquelles la loi attache les effets d'un jugement

L'articulation de ces dispositions conduit à distinguer trois fractions de rémunération : la fraction saisissable sur laquelle tout créancier peut faire valoir ses droits, la fraction relativement insaisissable qui peut être appréhendée par les créanciers d'aliments, et la fraction totalement insaisissable qu'aucun créancier ne peut saisir.

La rémunération saisissable

La fraction saisissable est calculée sur le montant de la rémunération, de ses accessoires et de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires et, à compter du 1er janvier 2019, de la retenue à la source prévue à l'article 204 du code général des impôts. Sont exclues de ce calcul, les indemnités insaisissables, les sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par l'agent et les allocations et indemnités pour charges de famille. La saisie s'exerce donc sur les sommes versées à l'agent à titre de rémunération nette. Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable égale au montant forfaitaire mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à un foyer composé d'une seule personne (RSA) (1).

Les éléments de rémunération inclus dans le calcul

Dans le cas des agents territoriaux, sont pris en compte les éléments obligatoires de rémunération définis par les dispositions de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (2), auquel renvoient les articles 87 (fonctionnaires) et 136 (agents contractuels) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (3), à savoir :
– le traitement indiciaire,
– les accessoires de la rémunération, si l'agent peut en bénéficier, en l'occurrence : l'indemnité de résidence, la nouvelle bonification indiciaire et les primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire.

Entrent également dans l'assiette de calcul, les prestations sociales versées par la collectivité ou l'établissement employeur, sur le fondement du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 (4), visant à remplacer le traitement indiciaire pendant certaines périodes d'inactivité de l'agent, telles que :
– les indemnités journalières dont bénéficie l'agent malade qui a épuisé ses droits à une rémunération statutaire, sous réserve qu'il remplisse les conditions fixées par l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (5),
– l'indemnité différentielle versée lorsque l'agent malade continue de bénéficier d'avantages statutaires, mais dont le montant est inférieur à celui des prestations de l'assurance maladie (6),
– l'indemnité journalière de repos versée aux agents du sexe féminin qui ne peuvent prétendre au congé statutaire avec traitement pour couches et allaitement (7),
– l'allocation d'invalidité temporaire versée aux agents atteints d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers leur capacité de travail, et qui ne peuvent reprendre leurs fonctions ni être mis ou admis à la retraite (8).

Sont également pris en compte dans cette assiette, en vertu de l'article L. 5428-1 du code du travail, les allocations, et à compter du 1er janvier 2019 *« les aides ainsi que toute autre prestation »*, versées aux anciens agents des collectivités territoriales, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits. On rappellera que les collectivités territoriales et leurs établissements assurent directement la charge financière de l'indemnisation de leurs anciens fonctionnaires (titulaires et stagiaires) privés d'emploi. En revanche, pour leurs anciens agents contractuels et non statutaires, les collectivités disposent d'une option : elles peuvent adhérer au régime d'assurance chômage, lequel assure alors la charge financière des allocations-chômage, ou conserver le mécanisme de l'autoassurance (9). On signalera que la Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage prévoit dans son article 5 qu'une concertation entre les signataires de cette convention et l'État devait être engagée avant la fin de l'année 2017 en vue de l'affiliation obligatoire au régime d'assurance chômage des salariés non statutaires et non titulaires visés à l'article L. 5424-1 du code du travail.

Selon une instruction de la direction de la comptabilité publique (10), les cotisations volontaires à des retraites complémentaires (PREFON par exemple) ou à des mutuelles doivent aussi être prises en compte pour déterminer la quotité saisissable de rémunération.

Par ailleurs, à propos de l'indemnité de départ volontaire prévue par le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 (11) qui est susceptible d'être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée qui démissionnent régulièrement de la fonction publique territoriale, pour certains motifs prévus par le décret, au moins cinq ans avant la date d'ouverture de leurs droits à pen-

(1) Art. L. 3252-3, code du travail.
(2) Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
(3) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
(4) Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.
(5) Art. 4 I, décret du 11 janvier 1960.
(6) Art. 4 II , décret du 11 janvier 1960.
(7) Art. 5, décret du 11 janvier 1960.
(8) Art. 6, décret du 11 janvier 1960.
(9) Art. L. 5424-1 et L. 5424-2, code du travail.
(10) Instruction n°97-004-B1 du 13 janvier 1997 de la direction de la comptabilité publique relative aux éléments à retenir pour déterminer la quotité saisissable ou cessible des rémunérations.
(11) Ce dispositif a été présenté dans le numéro des *IAJ* de janvier 2010.

sion, une réponse du ministère de l'économie de mai 2010 a précisé qu'elle peut être considérée, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, comme un élément de rémunération entrant dans l'assiette de calcul de la quotité saisissable de rémunération (12).

Les éléments de rémunération exclus du calcul

En vertu de l'article L. 3252-3 du code du travail, la fraction saisissable est déterminée après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires *« et de la retenue à la source prévue par l'article 204 A du code général des impôts* (13) *»*. La proportion de rémunération saisissable est donc assise sur le salaire net, après déduction des prélèvements à caractère obligatoire.

Au titre des cotisations et contributions obligatoires, sont donc exclus des éléments de rémunération saisissables :

➥ Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale (14) :
– les retenues au régime de retraite CNRACL,
– les prélèvements supplémentaires au régime de retraite CNRACL spécifiques aux sapeurs-pompiers professionnels,
– les cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) instauré par le décret n°2004-569 du 18 juin 2004,
– la contribution sociale généralisée (CSG) prévue par l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale,
– la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) fixée par l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996.

➥ Pour les fonctionnaires (15) et agents contractuels relevant du régime général de sécurité sociale :
– les cotisations au titre du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire en Alsace et en Moselle prévu par l'article L. 242-13 du code de la sécurité sociale,
– les cotisations au titre de l'assurance vieillesse,
– les cotisations à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC),
– la CSG prévue par l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale,
– la CRDS fixée par l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996.

À ces éléments, pour l'ensemble des agents publics imposables, s'ajoute la retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu (à compter du 1er janvier 2019).

De même, il n'est pas tenu compte des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement des frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille. Pour les agents de la fonction publique territoriale, il convient en conséquence d'exclure :
– le supplément familial de traitement (SFT) qui ne correspond pas à une rémunération puisqu'il dépend de la situation de famille de l'agent et s'analyse donc comme une indemnité pour charges de famille. Pour rappel, les fonctionnaires et les agents contractuels peuvent avoir droit au supplément familial de traitement en fonction du nombre d'enfants dont ils ont la charge effective et permanente. Cette exclusion des sommes saisissables résulte également de l'article 1er du décret n°74-37 du 18 janvier 1974 selon lequel les sommes versées aux personnels des collectivités territoriales compte tenu de leurs charges de famille ne sont pas saisissables ou cessibles,
– les sommes versées à l'agent par sa collectivité en remboursement des frais qu'il a exposés pour des déplacements temporaires dans le cadre de son activité professionnelle sur la base des dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 (16) et des dispositions particulières du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (17),
– le montant correspondant à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 (18).

S'agissant de l'indemnité de licenciement, qui dans la fonction publique territoriale peut par exemple être versée, sous certaines conditions, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, elle n'est pas saisissable par voie de saisie des rémunérations. La Cour de cassation a en effet jugé que l'indemnité de licenciement n'est pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constitue pas un salaire (19).

(12) Fiche réponse du ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur, mai 2010.

(13) Insérée par la loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 (art. 60, I, E), cette disposition entre en vigueur le 1er janvier 2019.

(14) Fonctionnaires qui occupent un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service égale ou supérieure à 28 heures de travail.

(15) Fonctionnaires qui occupent un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service inférieure à 28 heures de travail.

(16) Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

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

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

(19) Cour de cassation, 22 mai 1986, pourv. n°83-42341.

En revanche, elle peut être appréhendée dans sa totalité par voie de saisie-attribution sur un compte bancaire. Ce principe a été confirmé par une réponse gouvernementale à la question écrite d'un parlementaire du 14 novembre 2006 (20).

La fraction saisissable

L'article R. 3252-2 du code du travail détermine les proportions dans lesquelles les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles. Ce barème, qui est établi sur la base de la rémunération annuelle, comporte sept tranches de rémunération et chaque tranche est saisissable ou cessible dans des proportions différentes. Il fait l'objet d'une révision annuelle par décret en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, établi au mois d'août de l'année précédente dans la série France entière par l'Institut national de la statistique et des études économique (INSEE) (21).

Lorsque le débiteur reçoit des rémunérations de plusieurs employeurs, la fraction saisissable est calculée sur l'ensemble des rémunérations (22).

Le barème de saisie des rémunérations est présenté dans le tableau ci-dessous.

Le correctif pour personne à charge

En vertu de l'article R. 3252-3 du code précité, les seuils déterminés par le barème réglementaire de saisie sont augmentés d'un correctif par personne à la charge du débiteur saisi ou cédant, sur présentation d'un justificatif par l'intéressé. Ce seuil est actuellement fixé à 1 440 euros par an par personne à charge (120 euros mensuels). Il est révisé annuellement dans les mêmes conditions que le barème de saisie.

Un correctif par personne à charge peut être appliqué au barème de saisie

Selon cet article, est considéré comme une personne à charge :

– le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou le concubin du débiteur, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA, pour un foyer composé d'une seule personne,

– l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales en application du code de la sécurité sociale et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur. Est également considéré comme étant à charge l'enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire,

– l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA pour un foyer composé d'une seule personne et qui habite avec le débiteur ou auquel le débiteur verse une pension alimentaire.

Barème de saisie des rémumérations au 1er janvier 2018
(art. R. 3252-2 du code du travail et site service public.fr)

TRANCHES	RÉMUNÉRATION		PART SAISISSABLE	MONTANT MAXIMUM MENSUEL SAISISSABLE (cumulé)
	ANNUELLE	MENSUELLE		
1	inférieure ou égale à 3 760 €	inférieure ou égale à 313,33 €	1/20	15,67 €
2	supérieure à 3 760 € et inférieure ou égale à 7 340 €	entre 313,33 et 611,67 € (inclus)	1/10	45,50 €
3	supérieure à 7 340 € et inférieure ou égale à 10 940 €	entre 611,67 et 911,67 € (inclus)	1/5	105,50 €
4	supérieure à 10 940 € et inférieure ou égale à 14 530 €	entre 911,67 et 1 210,83 € (inclus)	1/4	180,29 €
5	supérieure à 14 530 € et inférieure ou égale à 18 110 €	entre 1 210,83 et 1 509,17 € (inclus)	1/3	279,74 €
6	supérieure à 18 110 € et inférieure ou égale à 21 760 €	entre 1 509,17 et 1 813,33 € (inclus)	2/3	482,51 €
7	supérieure à 21 760 €	supérieure à 1 813,33 €	100 %	482,51 € + la totalité des sommes au-delà de 1 813,33 €

(20) Question écrite (A.N.) n°110258 du 14 novembre 2006

(21) Art. R. 3252-4, code du travail.

(22) Art. L. 3252-4, code du travail.

Pour rappel, en vertu de l'article L. 512-3 du code de la sécurité sociale, les prestations familiales sont versées pour tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans), et après la fin de l'obligation scolaire, jusqu'à l'âge limite de 21 ans, pour tout enfant dont la rémunération éventuelle n'excède pas 55 % du SMIC. Comme le prévoit l'article L. 512-4 du même code, elles sont aussi versées, sous certaines conditions, pour les enfants adoptés ou confiés en vue d'une adoption.

La rémunération totalement insaisissable

Aucune saisie ne peut être pratiquée sur la fraction de rémunération correspondant au montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA) prévu par l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles fixé pour un foyer composé d'une personne seule (23) qui constitue la quotité totalement insaisissable. Ce montant s'établit à 550,93 euros à compter du 1er avril 2018 (24).

La rémunération relativement insaisissable

Dans le cadre d'une procédure de paiement direct des créances alimentaires, la retenue peut être poursuivie sur l'intégralité de la rémunération, et non sur la seule fraction saisissable de rémunération. Elle est d'abord imputée sur la fraction relativement insaisissable de la rémunération, puis, s'il y a lieu sur la fraction saisissable. Dans tous les cas, l'agent doit disposer d'une somme correspondant à la fraction totalement insaisissable (25).

2. La procédure de saisie

Le juge du tribunal d'instance est seul compétent pour connaître de la saisie des rémunérations, quel que soit le montant de la créance à recouvrer. Il exerce en cette matière les pouvoirs du juge de l'exécution, par dérogation à l'article L. 213-6 du code de l'organisation judiciaire qui donne au juge de l'exécution une compétence exclusive pour trancher les litiges survenus à l'occasion d'une exécution forcée (26). Le juge d'instance statue sur les éventuels incidents ou difficultés soulevés au cours de la procédure qui entrent dans le champ de compétence du juge de l'exécution.

Le juge d'instance est seul compétent

La Cour de cassation a précisé que le juge d'instance, investi des pouvoirs du juge de l'exécution, ne saurait toutefois remettre en cause le titre exécutoire qui sert de fondement aux poursuites (27).

Le juge d'instance territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé le domicile du débiteur. Si celui-ci réside à l'étranger ou n'a pas de domicile connu, le juge compétent est celui du lieu où demeure le tiers saisi, en l'occurrence l'employeur de l'agent concerné (28).

Si le débiteur transfère son domicile, sans changer d'employeur, hors du ressort du tribunal d'instance saisi de la procédure, celle-ci est poursuivie devant le même tribunal (29).

La saisine du tribunal par le créancier

Selon l'article R. 3252-12 du code du travail, la procédure de saisie débute obligatoirement, à peine de nullité, par une tentative de conciliation entre le créancier et le débiteur. Cette procédure vise à obtenir un règlement amiable du litige. Par exemple, le créancier peut accorder un délai de paiement au débiteur ou décider d'un rééchelonnement de sa dette eu égard à sa situation financière.

Requête aux fins de saisie des rémunérations

Mentions obligatoires

(art. 58, code de procédure civile et art. R. 3252-13, code du travail)

Personnes physiques : les nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur

Personnes morales : leur forme, leur dénomination, leur siège social, et l'organe qui les représente légalement

- Les nom, prénoms et adresse de l'employeur du débiteur
- L'objet de la demande
- Le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et intérêts échus ainsi que l'indication du taux des intérêts
- Les indications relatives aux modalités de versement des sommes saisies.

(23) Art. R. 3252-5, code du travail.

(24) Décret n° 2018-324 du 3 mai 2018 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active.

(25) Art. L. 3252-5, code du travail.

(26) Art. L. 221-8, code l'organisation judiciaire.

(27) Cour de cassation, civ, 24 mars 2005, pourv. n°03-14378.

(28) Art. R. 3252-7, code du travail.

(29) Art. R. 3252-42, code du travail.

Le tribunal d'instance est saisi par une requête du créancier remise ou adressée au greffe, accompagnée d'une copie du titre exécutoire sur lequel il fonde sa demande.

Les parties peuvent se faire représenter par un avocat, un officier ministériel du ressort, ou un mandataire de leur choix muni d'une procuration. Si ce mandataire représente le créancier saisissant, sa procuration doit être spéciale à l'affaire pour laquelle il représente son mandant (30).

La tentative de conciliation

Les parties sont convoquées quinze jours au moins avant la date de l'audience (31) dans les conditions et selon les modalités fixées par les articles R. 3252-14 et R. 3252-15 du code du travail.

Le jour de l'audience, le juge tente de concilier les parties (32). En cas d'accord, il n'est pas procédé à la saisie. Toutefois, si ultérieurement le débiteur manque aux engagements qu'il a pris le jour de l'audience, le créancier peut demander au greffe de procéder à la saisie, sans nouvelle conciliation (33).

En l'absence d'accord, le juge établit un procès-verbal de non conciliation dans lequel il précise, après avoir vérifié le montant des sommes réclamées en principal, intérêts et frais, le montant de la créance pour laquelle la saisie pourra être effectuée. En cas de contestations soulevées par le débiteur, il statue selon les règles de la procédure ordinaire.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le juge peut décider, en considération de la quotité saisissable, du montant de la créance et du taux des intérêts dus, de réduire le taux d'intérêts applicable à compter de l'autorisation de saisie ou que les sommes retenues sur la rémunération s'imputeront d'abord sur le capital (34).

Modalités de notification et de convocation

(art. R. 3252-6 du code du travail)

Sauf disposition contraire, les notifications et convocations faites en application *[des dispositions réglementaires relatives aux saisies et cessions de rémunérations]* sont adressées par lettre recommandée avec avis de réception.

Ces notifications sont régulièrement faites à l'adresse préalablement indiquée par le ou les créanciers. En cas de retour au greffe de l'avis de réception non signé, la date de notification à l'égard du destinataire est celle de la présentation et la notification est réputée faite à domicile ou à résidence.

Dans l'hypothèse où le créancier ne comparaît pas, le juge d'instance peut soit statuer sur le fond, soit déclarer la citation caduque, conformément à l'article 468 du code de procédure civile. Si, à l'inverse, le débiteur ne comparaît pas, il est alors procédé à la saisie sur rémunérations à moins que le juge estime nécessaire une nouvelle convocation (35).

La mise en œuvre de la saisie

Au vu du procès-verbal de non conciliation, le greffier procède à la saisie dans un délai de huit jours. Si lors de l'audience en conciliation le débiteur a soulevé des contestations ayant donné lieu à un jugement, la saisie intervient dans les huit jours suivant la notification du jugement s'il est exécutoire ou, à défaut, suivant l'expiration des délais de recours contre ce jugement (36).

Selon l'article R. 3252-23 du code du travail, l'acte de saisie est notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (37). Une copie est adressée au débiteur, par lettre simple, avec l'indication qu'en cas de changement d'employeur, la saisie sera poursuivie entre les mains du nouvel employeur.

Dans le cas des agents publics dont le paiement de la rémunération obéit au principe de séparation des ordonnateurs et des comptables, une procédure dérogatoire aux règles de droit commun est fixée par le code des procédures civiles d'exécution.

L'acte de saisie doit, à peine de nullité, être signifié ou notifié au comptable public assignataire de la dépense. Il doit comporter, également à peine de nullité, la désignation de la créance saisie (38). Dans les quinze jours qui suivent la notification de l'acte de saisie, il appartient à l'employeur de l'agent de produire auprès du greffe du tribunal d'instance une déclaration précisant la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi, ainsi que les éventuels avantages en nature dont ce dernier bénéficie avec indication de leur valeur. Une copie de cette déclaration est transmise au comptable assignataire par le service employeur (39).

Pour sa part, le comptable public assignataire adresse au greffe une déclaration précisant les cessions, saisies, avis à tiers détenteurs ou demandes de paiement direct de créances d'aliments diligentées contre l'agent.

(30) Art. L. 3252-11, code du travail.
(31) Art. R. 3252-16, code du travail.
(32) Art. R. 3252-17, code du travail.
(33) Art. R. 3252-18, code du travail.
(34) Art. L. 3252-13, code du travail.
(35) Art. R. 3252-19, code du travail.
(36) Art. R. 3252-21, code du travail.
(37) Art. R. 3252-6, code du travail
(38) Art. R. 143-2 et R.143-3, code des procédures civiles d'exécution.
(39) Art. R. 212-3 et R. 212-4, code des procédures civiles d'exécution.

Acte de saisie

Mentions obligatoires

(art. R. 3252-22 du code du travail)

– les nom, prénoms et domicile du débiteur et du créancier ou, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social,

– le décompte distinct des sommes pour lesquelles la saisie est pratiquée, en principal, frais et intérêts échus, ainsi que l'indication du taux des intérêts,

– le mode de calcul de la fraction saisissable et les modalités de son règlement,

– l'injonction d'effectuer au greffe, dans un délai de quinze jours, la déclaration par laquelle l'employeur tiers saisi fait connaître la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi ainsi que les cessions, saisies, avis à tiers détenteur, demandes de paiement direct de créances d'aliments, en cours d'exécution,

– la reproduction des articles L. 3252-9 et L. 3252-10 du code du travail relatifs aux obligations de l'employeur tiers saisi.

Le créancier, le débiteur ou son mandataire, peuvent consulter ces déclarations au greffe du tribunal. Ils peuvent, sur demande, en obtenir une copie.

L'absence de déclaration, sans motif légitime, ou la production d'une déclaration mensongère, peut entraîner la condamnation au paiement d'une amende civile ainsi qu'à des dommages et intérêts (40). Le juge peut en outre, même d'office, condamner le tiers saisi au paiement des retenues qui auraient dû être opérées (41).

Le versement des retenues

À compter de la notification de l'acte de saisie, le comptable public verse tous les mois au compte « Caisse des dépôts et consignations » du régisseur auprès du greffe du tribunal d'instance une somme correspondant au montant des retenues. Le versement est accompagné d'un état nominatif indiquant les références du saisi, de la saisie et du montant retenu (42).

Lorsque l'agent débiteur perçoit plusieurs rémunérations, le greffe détermine les comptables chargés d'opérer les retenues. Dans le cas où l'un d'eux est en mesure de verser la totalité de la fraction saisissable, la saisie peut être pratiquée entre ses mains (43).

Selon la procédure de droit commun, en cas de défaillance de l'employeur, le juge, saisi par toute personne intéressée et même d'office, prend une ordonnance déclarant l'employeur personnellement débiteur des retenues qui auraient dû être effectuées (44). Pour déterminer le montant des retenues à opérer, le juge peut utiliser les pouvoirs de recherche prévus par les articles L. 152-1 et L. 152-2 du CPCE pour obtenir des informations relatives au montant de la rémunération perçue par l'employeur ainsi que la composition de sa famille (45). Ainsi que le précise une circulaire du ministère de la justice du 12 février 2013 (46), le juge peut solliciter les administrations de l'État, des collectivités, des établissements publics ou organismes publics contrôlés par l'autorité administrative pour qu'ils lui communiquent les renseignements relatifs notamment à l'adresse du débiteur ou de tout tiers débiteur ou dépositaire de sommes liquides ou exigibles. Il peut également demander aux établissements habilités à tenir des comptes de dépôts de lui indiquer l'existence d'un ou de plusieurs comptes ouverts au nom du débiteur ainsi que les lieux où ils sont tenus.

L'ordonnance peut être contestée par voie d'opposition dans les quinze jours de sa notification. En l'absence d'opposition, elle devient exécutoire et son exécution peut être poursuivie à la requête de la partie la plus diligente.

Sur un autre plan, le dispositif relatif au bulletin de paie simplifié, introduit à l'article R. 3243-1 du code du travail par le décret n°2016-190 du 25 février 2016, prévoit que le document remis au salarié doit notamment faire apparaître : *« la nature et le montant des (...) retenues »* autres que les cotisations et contributions effectuées sur la période. À ce titre, les retenues opérées dans le cadre d'une saisie de rémunérations doivent donc dorénavant figurer sur le bulletin de paie (47).

Le changement d'employeur du débiteur

Aux termes de l'article R. 3252-44 du code du travail, si le débiteur change d'employeur, la saisie peut être poursuivie par le nouvel employeur, sans conciliation préalable, si la demande est faite dans l'année qui suit l'avis donné par l'ancien employeur. À défaut, la saisie prend fin et les fonds sont répartis.

(40) Cette amende ne peut excéder 10 000 euros (art. R. 3252-25, code du travail).

(41) Art. L. 3252-9, code du travail.

(42) Art. R. 212-6, code de procédure civile.

(43) Art. R. 3252-40, code du travail.

(44) Art. R. 3252-28, code du travail.

(45) Art. L. 3252-10, code du travail.

(46) Circulaire du 12 février 2013 relative à la présentation de l'article 3 de la loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011 relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles, du décret n° 2013-109 du 30 janvier 2013 relatif à la simplification de la procédure de saisie des rémunérations et du décret n° 2012-1401 du 13 décembre 2012 pris pour l'application de l'article L. 3252-8 du code du travail

(47) Décret n° 2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie et site internet du ministère du travail.

Lorsque le débiteur a également transféré le lieu où il demeure dans le ressort d'un autre tribunal d'instance, la saisie peut être poursuivie entre les mains du nouvel employeur sans conciliation préalable dès lors que la demande de saisie est faite au greffe de ce tribunal dans l'année qui suit l'avis donné par l'ancien employeur.

Pour les agents publics, l'article R. 212-5 du CPCE précise que lorsque le comptable public cesse d'être assignataire de la créance saisie, il en informe le greffe qui lui en donne acte. À la demande du créancier, l'ordonnateur initial de la dépense est tenu d'indiquer la nouvelle situation administrative du débiteur.

La mainlevée de la saisie

Le comptable assignataire procède aux retenues, sans interruption, jusqu'à la mainlevée de la saisie qui peut résulter soit d'un accord du ou des créanciers saisissants, soit de la constatation par le juge de l'extinction de la dette. La mainlevée est notifiée à l'employeur dans les huit jours **(48)**. Le greffe la notifie au comptable public **(49)**.

L'attribution des sommes saisies

En présence d'un seul créancier, le régisseur du greffe du tribunal d'instance transmet à l'intéressé le règlement correspondant au montant de sa créance. En cas de pluralité de créanciers, il effectue une répartition des sommes versées au moins tous les six mois en fonction du montant de la créance de chacun, à moins que dans l'intervalle les sommes atteignent un montant suffisant pour désintéresser les créanciers **(50)**.

Le greffe notifie à chaque créancier un état de répartition qui peut être contesté dans les quinze jours de sa notification. Si une intervention a été constituée, les sommes revenant au créancier intervenant sont consignées. Elles lui sont remises en cas de rejet de la contestation. Dans le cas contraire, les sommes sont distribuées aux créanciers ou restituées au débiteur selon le cas.

En l'absence de contestation de l'état de répartition dans le délai, le greffier envoie à chaque créancier un chèque du montant des sommes qui lui reviennent. En revanche, si l'état de répartition est contesté, le versement des sommes aux créanciers intervient après que le juge a statué sur la contestation **(51)**.

Par exception à ces principes, les créances résiduelles dont le montant est inférieur ou égal à 500 euros sont payées en priorité lors des répartitions. Les sommes à répartir sont affectées à ces créances dans l'ordre croissant de leur montant **(52)**. La circulaire du 12 février 2013 précitée précise que ce dispositif concerne les créances dont le montant initial est inférieur ou égal à 500 euros et celles dont le montant devient inférieur ou égal à ce seuil suite aux répartitions précédemment effectuées.

L'intervention d'un nouveau créancier

En vertu des articles R. 3252-30 et suivants du code du travail, tout créancier muni d'un titre exécutoire peut, sans tentative de conciliation préalable, intervenir dans une procédure de saisie en cours afin de participer à la répartition des sommes saisies. À cette fin, il adresse une requête en intervention au greffe du tribunal d'instance comportant les mêmes mentions que celles prescrites pour la requête initiale. Le nouveau créancier partie à la procédure peut en outre réclamer les intérêts échus et les frais et dépens liquidés ou vérifiés depuis la saisie.

Le juge vérifie le montant de la créance nouvelle, en principal, intérêts et frais. À l'initiative du greffier, l'intervention est ensuite notifiée au débiteur et aux créanciers déjà saisissants. Elle peut être contestée à tout moment de la procédure de saisie devant le tribunal d'instance.

Le débiteur peut, même une fois la saisie terminée, agir en répétition à ses frais à l'encontre du créancier qui aurait été indûment payé.

(48) Art. R. 3252-29, code du travail.

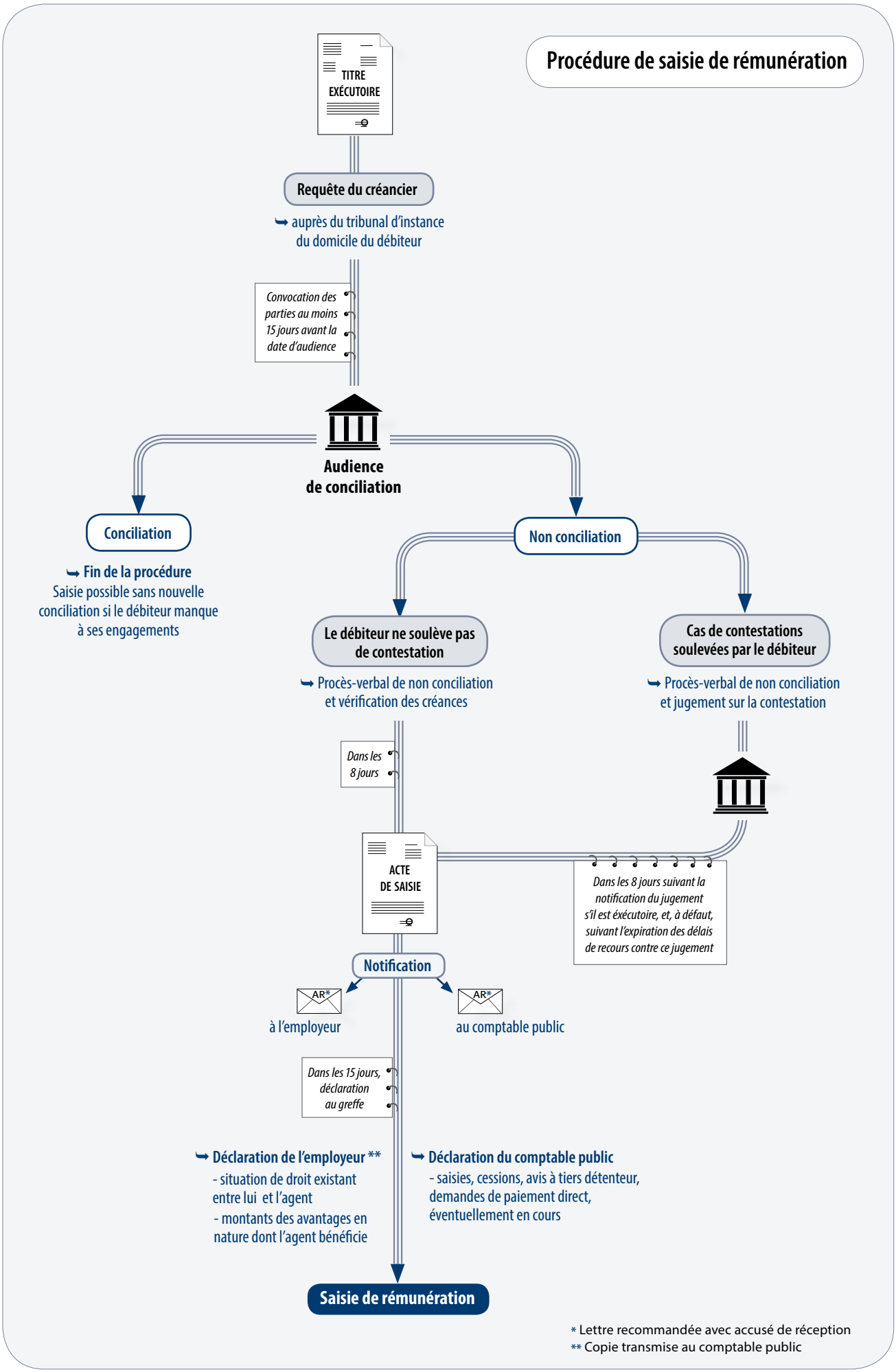
(49) Art. R. 212-6, code des procédures civiles d'exécution.

(50) Art. R. 3252-34, code du travail.

(51) Art. R. 3252-35 à R. 3252-36, code du travail.

(52) Art. L. 3252-8 et D. 3252-34-1, code du travail.

Procédure de saisie de rémunération



* Lettre recommandée avec accusé de réception
** Copie transmise au comptable public

3. Les dispositifs particuliers de retenue

L'avis à tiers détenteur

L'avis à tiers détenteur (ATD) est une procédure de recouvrement forcé simplifiée utilisée par l'administration fiscale pour le recouvrement des impositions garanties par le privilège du Trésor. Les modalités de mise en œuvre de l'ATD sont fixées par les articles L. 262 et suivants du livre des procédures fiscales (LPF).

L'avis à tiers détenteur a un effet attributif immédiat qui est opposable aux autres créanciers. Comme le précise l'article L. 263 du LPF, il a pour effet d'affecter, dès réception, les sommes dont le versement est ainsi demandé, au paiement des impositions privilégiées. Il en est ainsi quelle que soit la date à laquelle les créances, même conditionnelles ou à terme que le redevable possède à l'encontre du tiers détenteur, deviennent effectivement exigibles.

Contrairement à la procédure de droit commun, la saisie de rémunérations par voie d'ATD n'a pas à être précédée de la tentative de conciliation devant le juge d'instance évoquée précédemment.

On signalera que la loi n°2017-1775 du 28 décembre 2017 **(53)** a procédé à une unification des procédures de recouvrement des créances publiques susceptibles d'être mises en œuvre par l'administration fiscale avec la création d'une procédure unique dénommée la « saisie administrative à tiers détenteur ». L'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif, qui se substituera aux procédures préexistantes, par exemple l'opposition administrative et la saisie de créance simplifiée, ainsi qu'à l'ATD, doit intervenir à une date fixée par décret (en attente de publication) et au plus tard le 1er janvier 2019.

Le concours entre une saisie de rémunération et un ATD est réglé par les articles R. 3252-37 et R. 3252-38 du code du travail.

La notification à l'employeur d'un ATD suspend la saisie de rémunération en cours jusqu'à complet paiement de la dette du redevable envers le Trésor public. L'employeur « tiers détenteur » est dès lors tenu de verser au comptable du Trésor les sommes demandées dans la limite de la quotité saisissable. Lorsqu'il reçoit l'ATD, l'employeur informe le comptable du Trésor de la saisie en cours. Ce dernier indique au greffe du tribunal la date de l'ATD et celle de sa notification. Le greffier avise alors les autres créanciers de la suspension de la saisie.

Un avis à tiers détenteur suspend la saisie des rémunérations

Les opérations de saisie sur rémunérations sont reprises après extinction de la dette fiscale du redevable.

Toutefois, par exception au principe de l'effet attributif, le recouvrement des créances alimentaires prime sur l'ATD. Le paiement direct des créances alimentaires peut être poursuivi sur l'intégralité de la rémunération dans la limite de la fraction totalement insaisissable. Il est d'abord imputé sur la quotité relativement insaisissable réservée aux créanciers d'aliments, puis, s'il y a lieu, sur la quotité saisissable **(54)**.

Le paiement direct des créances alimentaires

Le paiement direct est une procédure dérogatoire qui permet au créancier d'une pension alimentaire impayée, ou à une administration publique subrogée dans les droits de ce dernier, d'en obtenir le recouvrement par des tiers (employeur, organisme débiteur de prestations sociales…) disposant de sommes dues au débiteur de la pension. Les règles applicables sont fixées par les articles L. 213-1 à L. 213-6 et R. 213-1 à R.213-10 du CPCE.

Selon l'article L. 213-1 du code précité, *« tout créancier d'une pension alimentaire peut se faire payer directement le montant de cette pension par les tiers débiteurs de sommes liquides et exigibles envers le débiteur de la pension. Il peut notamment exercer ce droit entre les mains de débiteur de sommes dues à titre de rémunération »*.

La notion de créance alimentaire doit ici être interprétée dans une acception large. Elle englobe notamment les sommes dues par les parents au titre de l'obligation d'entretien et d'éducation de leurs enfants, la pension alimentaire fixée par le juge dans le cadre d'une séparation ou d'un divorce au profit de l'un des conjoints, ou encore la

Demande de paiement direct
Mentions requises à peine de nullité
(art. R. 213-1 du code des procédures civiles d'exécution)

– le nom et le domicile du débiteur
– l'énonciation du titre exécutoire
– le décompte des sommes dues
– le rappel des dispositions de l'article L. 213-2 du code des procédures civiles d'exécution.

(53) Loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017.

(54) Art. L. 3252-5, code du travail.

pension des enfants à leurs parents ou autres ascendants dans le besoin. Le paiement direct est également applicable au recouvrement de la contribution aux charges du mariage (art. 214 du code civil), de la prestation compensatoire versée sous forme de rente viagère à la suite d'un divorce (art. 276 du même code) et de la pension allouée à titre de subsides par le juge à l'enfant dont la filiation paternelle n'est pas légalement établie (art. 342 du code civil).

La procédure peut être mise en œuvre dès qu'une échéance de pension alimentaire n'a pas été payée à son terme. Elle permet de demander le paiement des termes à échoir et des termes échus de la pension pour les six derniers mois avant la notification de la demande, ou pour les vingt-quatre derniers mois lorsqu'un organisme débiteur de prestations familiales agit pour le compte d'un créancier d'aliments.

Le paiement direct peut être mis en œuvre dès qu'une échéance de pension est impayée

La pension alimentaire doit être fixée par :
– une décision judiciaire devenue exécutoire,
– une convention de divorce par consentement mutuel établie par acte sous signature privée contresigné par avocats, et déposé au rang des minutes d'un notaire,
– un acte reçu en la forme authentique par un notaire.

La demande de paiement est notifiée à l'employeur de l'agent débiteur de la pension par voie d'huissier de justice par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si les documents présentés par le créancier d'aliments ne lui permettent pas de procéder à la notification, il doit mettre en œuvre, dans le délai de huit jours, les moyens lui permettant d'effectuer la notification. Sous peine de nullité, la demande doit comporter les indications prévues par l'article R. 213-1 du code précité (encadré ci-contre).

L'huissier en avise simultanément le débiteur, également par lettre recommandée avec demande d'avis de réception comportant, à peine de nullité, le décompte des sommes dues en principal, intérêts et frais et le rappel des dispositions de l'article R. 213-6 du CPCE.

Dans les huit jours suivant la notification, l'employeur doit accuser réception de cette demande, par un écrit précisant s'il est ou non en mesure d'y donner suite. Si tel est le cas, il est personnellement obligé d'effectuer le règlement des sommes réclamées. Le non-respect de cette obligation est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de cinquième classe (1 500 euros au plus) (55).

La demande de paiement peut être contestée par le débiteur de la pension devant le juge de l'exécution auprès du tribunal de grande instance situé dans le ressort de son domicile. Toutefois, ce recours n'a pas d'effet suspensif à l'égard de l'obligation incombant à l'employeur de l'agent de payer directement les sommes dues au créancier alimentaire (56).

En revanche, le créancier d'aliments qui, de mauvaise foi, fait usage de la procédure de paiement direct peut être condamné à une amende de 10 000 euros au maximum (57).

Les frais relatifs au paiement direct incombent au débiteur de la créance alimentaire. Aucune avance ne peut être demandée au créancier pour la mise en œuvre de la

CRÉANCES LIÉES À L'OBLIGATION ALIMENTAIRE ÉLIGIBLES À LA PROCÉDURE DE PAIEMENT DIRECT

Obligation alimentaire entre parents et enfants	
Les pensions dues par les parents à leurs enfants au titre de l'obligation d'entretien et de l'obligation alimentaire	*art. 371-2 et 373-2-2 du code civil*
Les pensions dues par les enfants à leurs parents ou autres ascendants s'ils sont dans le besoin	*art. 205 du code civil*
Les subsides accordés par le juge à l'enfant dont la filiation paternelle n'est pas légalement établie par celui qui a eu des relations avec sa mère pendant la période légale de conception	*art. 342 code civil*
La pension accordée au titre de l'obligation alimentaire de l'adopté envers l'adoptant s'il est dans le besoin et réciproquement	*art. 367 du code civil*
Obligation alimentaire entre alliés	
La pension octroyée par les gendres et belles-filles à leur beau-père et belle-mère et réciproquement. Cette obligation cesse lorsque celui des époux qui produisait l'affinité et les enfants issus de son union avec l'autre sont décédés	*art. 206 et 207 code civil*
Obligation alimentaire entre époux	
La contribution aux charges du mariage en cas de défaillance de l'un des époux	*art. 214 du code civil*
La pension alimentaire versée à l'un des époux dans le cadre d'un divorce ou d'une séparation de corps	*art. 255 et 303 du code civil*
La prestation compensatoire versée sous forme de rente viagère par l'ancien époux à l'autre pour compenser la disparité que la rupture du mariage a provoqué dans ses conditions de vie	*art. 270 et 276 du code civil*

(55) Art. 131-13, code pénal.

(56) Art. R. 213-6, code des procédures civiles d'exécution.

(57) Art. R. 213-8, code des procédures civiles d'exécution.

procédure. Si le débiteur ne peut être retrouvé ou si le paiement direct ne peut être obtenu, les émoluments de l'huissier de justice sont avancés par le Trésor public **(58)**.

Si une nouvelle convention ou décision change le montant de la pension alimentaire ou les modalités d'exécution de l'obligation, la demande de paiement direct se trouve de plein droit modifiée en conséquence à compter de la notification de la convention ou de la décision modificative qui est faite au tiers dans les mêmes conditions que la demande initiale **(59)**.

Le paiement direct cesse dès lors que la créance d'aliments est éteinte. La mainlevée du créancier est notifiée par huissier à l'employeur de l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut aussi prendre fin à la demande de l'agent débiteur, sur production d'un certificat délivré par un huissier attestant qu'un nouveau jugement ou une nouvelle convention a supprimé la pension alimentaire, ou constatant que la pension a cessé d'être due **(60)**. ■

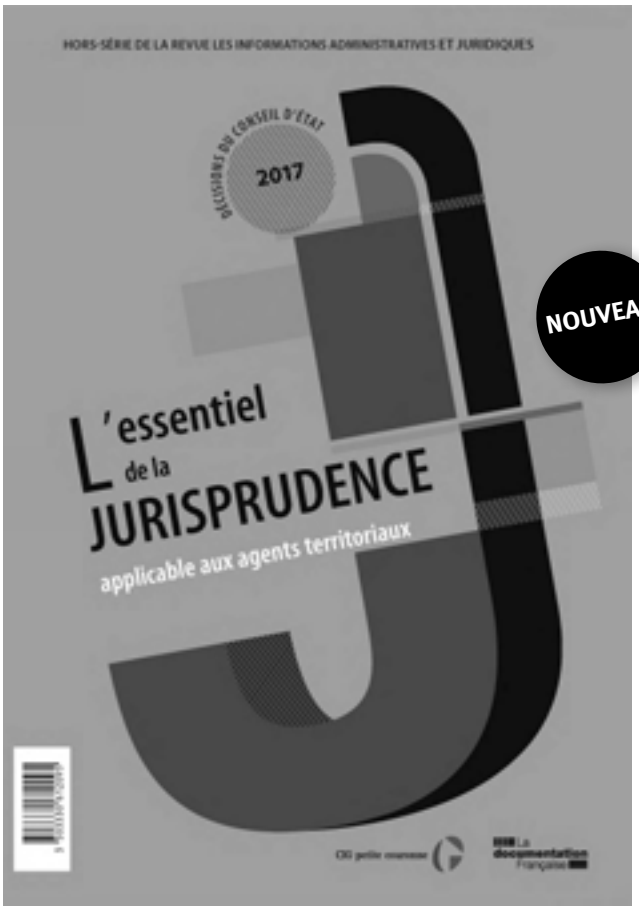
(58) Art. R. 213-7, code des procédures civiles d'exécution.

(59) Art. R. 213-3, code des procédures civiles d'exécution.

(60) Art. R. 213-2, code des procédures civiles d'exécution.

VIENT DE PARAÎTRE

Nouvel hors-série annuel de la revue « Les informations administratives et juridiques »



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Une sélection de 53 décisions ou avis rendus en 2017 par le Conseil d'État ou le Tribunal des conflits, applicables aux personnels territoriaux

Réalisé par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, ce nouvel hors-série annuel de la revue « **Les informations administratives et juridiques** » est destiné aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux et plus largement, à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique (services juridiques des collectivités, syndicats, avocats, etc.).

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne .

Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- **Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »**
- **En vente également à l'unité au tarif de 29 euros**

Format 17 x 24 cm
Diffusion : Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
Tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr
ISBN 978-2-11-145709-6

CIG petite couronne

La documentation Française

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

les dispositions applicables à la fonction publique

Après l'adoption des ordonnances réformant le code du travail (1), la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 poursuit la réforme du marché du travail engagée par le Gouvernement en remaniant notamment le système de formation professionnelle et d'apprentissage ainsi que celui de l'assurance-chômage. Certaines de ces dispositions, comme celles conduisant à une évolution du régime de la disponibilité, impactent les employeurs publics.

Cette réforme poursuit un double objectif, *« donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière et renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés »* (2).

Adoptée en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 1er août 2018, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 a été publiée au *Journal officiel* du 6 septembre 2018.

Composée de trois titres et de cent seize articles, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel traite notamment de la formation professionnelle et de son financement, des modalités d'indemnisation du chômage, de l'emploi des travailleurs handicapés, de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et du parcours professionnel dans la fonction publique.

On indiquera à cet égard la refonte du dispositif du compte personnel de formation (CPF) pour le secteur privé qui se traduit notamment par une alimentation en euros et plus en heures. Cette monétisation du CPF doit conduire à *« simplifier la conception et l'usage du compte personnel par l'individu, à accroître son autonomie, à rendre plus équitable le dispositif de formation professionnelle et à améliorer sa viabilité à coûts constants »* (3).

Ce dispositif issu de la loi du 5 septembre 2018 n'a pas vocation à s'appliquer aux agents publics ; l'opportunité d'une transposition à la fonction publique doit toutefois être abordée dans le cadre de la concertation intitulée « Refonder le contrat social avec les agents publics » entre les organisations syndicales et les employeurs publics. Comme ce fut le cas pour la mise en place du compte personnel d'activité

(1) Loi du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social et les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective, à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail.

(2) Étude d'impact de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

(3) Étude d'impact précitée.

composé du CPF et du compte d'engagement citoyen (4), son application nécessitera l'adoption de mesures d'adaptation.

La loi du 5 septembre 2018 a par ailleurs donné lieu dans le cadre de l'article 61 de la Constitution à trois saisines distinctes du Conseil constitutionnel par des parlementaires. Certaines dispositions relatives aux parcours professionnels dans la fonction publique ont été soumises au contrôle du juge constitutionnel et certaines d'entre elles ont été censurées par ce dernier (voir encadré ci-dessous) (5).

Ce dossier a pour objet de présenter les principales mesures applicables à la fonction publique.

Les mesures spécifiques à la fonction publique

Le chapitre V du titre III de la loi du 5 septembre 2018 s'intitule « Mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique » ; il prévoyait initialement deux mesures applicables à la fonction publique pour encourager la mobilité entre le secteur public et le secteur privé. La mesure relative à l'élargissement de l'accès aux emplois de direction aux agents contractuels a toutefois fait l'objet de la censure du juge constitutionnel (voir encadré ci-dessous).

Pour favoriser et valoriser les mobilités des fonctionnaires, en particulier celles des fonctionnaires appartenant à l'encadrement supérieur (6) entre le secteur public et le secteur privé, la loi du 5 septembre 2018 modifie les dispositions statutaires relatives à la carrière du fonctionnaire placé en disponibilité dans les trois fonctions publiques. L'étude d'impact précise sur ce point qu'*« il s'agit de permettre aux fonctionnaires de choisir leur parcours professionnel en les incitant à le diversifier, aux fins de faire bénéficier le service public d'une plus grande diversité d'expériences professionnelles »*.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), la loi du 5 septembre 2018 modifie l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et instaure une dérogation au principe selon lequel le fonctionnaire placé hors de son administration dans le cadre d'une disponibilité cesse, dans cette position, de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (7). Ce principe faisait obstacle à ce que le fonctionnaire continue à acquérir de l'ancienneté et bénéficie d'avancements d'échelons.

Par dérogation, l'article 72 précité prévoit désormais que le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans. Cette période est en outre assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Eu égard au caractère général de cette disposition d'assimilation, des précisions quant à sa portée exacte seraient utiles.

L'élargissement de l'accès aux emplois de direction pour les contractuels censuré par le Conseil constitutionnel

Pour élargir le vivier de recrutement sur les emplois de direction, le gouvernement avait introduit dans le projet de loi par le biais de son droit d'amendement (8) la possibilité pour des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire d'accéder aux emplois de direction des trois fonctions publiques.

Dans la FPT, cette évolution se traduisait par la suppression de la liste des emplois qui peuvent être pourvus par le biais du recrutement direct, prévue par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984. Une intervention du pouvoir réglementaire était prévue pour définir les conditions d'application du nouveau dispositif et notamment, les modalités de sélection et d'emploi.

L'accès à ce type d'emplois aurait donc été facilité pour les personnes extérieures à la fonction publique ou pour les agents contractuels dans la mesure où les dispositions de l'article 47 précité limitent actuellement cette possibilité aux emplois de direction :

- de directeur général des services et directeur général adjoint pour les régions et les départements ;
- de directeur général des services et directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale(EPCI) à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- de directeur général adjoint des services des communes et des EPCI de plus de 150 000 habitants ;
- de directeur général des établissements visés à l'article 2 du décret n°88-545 du 6 mai 1988 (9).

Le juge a cependant considéré que ces dispositions ne présentaient pas de lien, même indirect, avec celles figurant dans le projet de loi déposé à l'Assemblée nationale et qu'elles étaient par suite contraires à la Constitution car adoptées à l'issue d'une procédure inconstitutionnelle (5).

(4) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à l'ordonnance du 19 janvier 2017 et le décret du 6 mai 2017 dans le numéro des *IAJ* de mai 2017.

(5) Décision n°2018-769 DC du Conseil constitutionnel du 4 septembre 2018.

(6) Étude d'impact précitée.

(7) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à la position de disponibilité dans le numéro des *IAJ* de juillet 2017.

(8) Amendement n°2160 pour la FPT.

(9) Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la FPT, en application de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Dans son avis (10), le Conseil d'État relève que *« ce dispositif réduit ainsi de manière substantielle pendant une durée de cinq ans les différences entre la position de détachement et celle de disponibilité »*.

L'exposé des motifs de la loi indique sur ce point que l'activité professionnelle concernée devra correspondre à une quotité de travail minimale. Il précise à cet égard que *« par analogie avec les dispositions de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale établissant un seuil minimal d'activité pour la prise en compte des trimestres validés pour le calcul de la pension de vieillesse, serait exigée une quotité de travail minimale s'élevant à 600 heures par an, soit 150 heures par trimestre »*.

Selon l'exposé des motifs, l'activité professionnelle exercée au cours de la période de disponibilité pourra être fractionnée ou d'un seul tenant et les dispositions d'application prévoiront à l'issue de la période cumulée de cinq ans une durée minimale de deux ans pendant laquelle le fonctionnaire ne pourra pas demander le bénéfice d'une nouvelle disponibilité.

☞ *D'après l'échéancier d'application de la loi, la publication d'un décret en Conseil d'État doit intervenir avant la fin de l'année 2018 pour déterminer les modalités de la conservation des droits à l'avancement.*

L'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 exclut néanmoins que la période de disponibilité pendant laquelle une activité professionnelle est exercée puisse être comptabilisée au titre des années dues dans le cadre d'un engagement de servir. Dans l'étude d'impact, l'exclusion de cette période due en contrepartie d'une formation gratuite et rémunérée préalable à l'accès à un corps ou un cadre d'emplois est justifiée par le devoir d'exemplarité qui incombe aux fonctionnaires. On relèvera toutefois que dans la FPT aucun engagement de servir n'est prévu à l'exception de celui qui incombe au bénéficiaire d'un congé de formation professionnelle. L'article 13 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 prévoit à cet égard qu'il s'engage à rester au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques pendant une période, dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle le fonctionnaire a perçu les indemnités correspondant à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé (11).

En revanche, les activités professionnelles exercées pendant la disponibilité pourront être prises en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Ces activités professionnelles devront être comparables aux emplois et aux fonctions permettant l'accès au grade à accès fonctionnel (GRAF) *« au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées »*. On précisera qu'aux termes de l'alinéa 6 de l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984, cette voie d'avancement de grade est réservée aux fonctionnaires relevant de la catégorie A. Dans la FPT, la promotion au grade d'administrateur général est notamment soumise aux modalités d'avancement de grade précitées.

☞ *La loi du 5 septembre 2018 laisse le soin aux statuts particuliers de chaque cadre d'emplois de déterminer dans quelles conditions cette prise en compte pourra intervenir.*

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux placements en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018, soit au lendemain de la publication de la loi.

L'évolution du régime du contrat d'apprentissage

Afin de faciliter l'embauche des jeunes en apprentissage, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 rapproche le régime juridique de l'apprentissage de celui du droit commun des contrats de travail et réforme les conditions de formation, d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage (12). Ces dispositions seront applicables à compter du 1er janvier 2019 (13).

Définition

La loi du 5 septembre 2018 assigne un nouvel objectif à l'apprentissage. Outre le fait de concourir aux objectifs éducatifs de la nation, l'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle. On relèvera sur ce point que pour certains auteurs de la saisine du juge constitutionnel, cet ajout constitue une atteinte au principe d'égal accès à l'instruction ; ce grief a toutefois été écarté par le Conseil constitutionnel (14). Cette loi réaffirme par ailleurs le principe de gratuité de l'apprentissage pour l'apprenti et son représentant légal.

(10) Avis n°394.596 du Conseil d'État relatif à un projet de loi pour choisir son avenir professionnel.

(11) Art. 12 et 13, décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

(12) Voir également le dossier sur l'apprentissage dans la fonction publique dans le numéro des *IAJ* de décembre 2015 et le dossier relatif aux dérogations aux travaux interdits dans le numéro d'octobre 2016.

(13) L'article 46 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 précise toutefois que certaines dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

(14) Décision n°2018-769 DC du 4 septembre 2018, loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Expérimentation relative à la visite d'information et de prévention

La visite d'information et de prévention prévue pour l'apprenti embauché en contrat d'apprentissage pourra, dans le cadre d'une expérimentation menée jusqu'au 31 décembre 2021, être effectuée par un professionnel de santé de la médecine de ville. Cette possibilité est toutefois subordonnée à l'indisponibilité dans un délai de deux mois des professionnels de santé spécialisés dans la médecine du travail (15).

☞ *Le pouvoir réglementaire doit intervenir pour fixer les conditions dans lesquelles cette visite doit être réalisée ; la publication d'un décret est envisagée en janvier 2019.*

Les bénéficiaires

Le dispositif de l'apprentissage est élargi avec l'augmentation de la limite d'âge supérieure pour débuter un contrat d'apprentissage. Cette évolution fait suite à l'expérimentation prévue par l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (16) et menée par neuf régions qui a permis la conclusion de contrats d'apprentissage avec des personnes de 26 à 30 ans (17).

L'apprenti peut ainsi désormais être âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage (18). À l'instar de l'ancienne limite d'âge fixée à 25 ans, cette nouvelle limite d'âge est inapplicable dans certains cas prévus à l'article L. 6222-2 du code du travail. C'est par exemple le cas pour le contrat souscrit par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé.

La durée du contrat

La durée minimale du contrat d'apprentissage passe d'un an à six mois *« dans un souci de flexibiliser le contrat d'apprentissage »* (19). Cette durée de six mois qui constituait une exception (20) sous l'empire des dispositions antérieures devient le principe. En revanche, la durée maximale du contrat demeure de trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par l'article L. 6222-11 du code du travail. Cet abaissement de la durée minimale du contrat d'apprentissage a été jugé conforme à la Constitution par le juge constitutionnel.

Les dispositions du code du travail applicables aux apprentis du secteur public

(art. L. 6227-12 du code du travail)

L'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, L. 6225-1 à L. 6225-3-1, L. 6243-1 et L. 6243-1-2.

Les modalités de mise en œuvre du présent chapitre sont déterminées par voie réglementaire.

La nouvelle durée minimale du contrat d'apprentissage ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019 (21).

L'article L. 6222-7-1 du code du travail pose le principe d'une durée du contrat correspondant à celle du cycle de formation. Cet article prévoit toutefois dorénavant la possibilité de prévoir une durée inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat *« compte tenu du niveau initial des compétences de l'apprenti »* ou des compétences acquises dans le cadre d'une mobilité à l'étranger (22), d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Dans ce cas, la dérogation doit faire l'objet d'une convention tripartite entre le centre de formation, l'employeur, l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Outre sa date de début d'exécution, le contrat d'apprentissage doit désormais comporter de nouveaux éléments et mentionner les dates de début (23) :

– de la période de formation pratique chez l'employeur ;

– et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

Ces deux dates ne peuvent pas être postérieures de plus de trois mois au début de l'exécution du contrat.

L'article L. 6222-12-1 du code du travail a aussi été modifié. Est ainsi réduite d'un an à trois mois la période pendant laquelle le cycle de formation en apprentissage peut être débuté en l'absence de recrutement par un employeur. Pendant cette période, l'intéressé a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et est assisté par le CFA dans sa recherche d'un employeur.

(15) Art. 11, loi du 5 septembre 2018.

(16) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(17) Étude d'impact.

(18) Art. L. 6222-1, code du travail.

(19) Rapport de la commission des lois de l'Assemblée nationale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumis en 1re lecture.

(20) Art. L. 6222-9 du code du travail abrogé par la loi du 5 septembre 2018.

(21) Art. 46 II, loi du 5 septembre 2018.

(22) Art. L. 6222-42, code du travail.

(23) Art. L. 6222-12, code du travail.

Le dépôt du contrat

À partir du 1er janvier 2020, le contrat d'apprentissage devra être déposé auprès du représentant de l'État dans le département et non plus lui être adressé pour enregistrement (24).

L'assouplissement de la durée du travail de l'apprenti mineur

L'article L. 3162-1 du code du travail modifié prévoit une dérogation à l'interdiction d'employer les apprentis mineurs à un travail effectif plus de huit heures par jour et 35 heures par semaine (25). On signalera que la version initiale du projet de loi prévoyait de porter cette durée hebdomadaire du travail à 40 heures par semaine.

Pour certaines activités et lorsque l'organisation du travail le justifie, la dérogation s'applique :

– à la durée hebdomadaire du travail effectif de 35 heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;

– à la durée quotidienne du travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

Ces dérogations ne sont pas soumises à autorisation mais sont obligatoirement compensées par des périodes de repos d'une durée au moins équivalente à la durée du dépassement par rapport à la durée quotidienne de huit heures.

Mobilité internationale des apprentis

On indiquera pour rappel que la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 (26) a créé la possibilité pour les apprentis d'exécuter une partie de leur contrat d'apprentissage à l'étranger dans la limite d'une durée d'un an (27).

Pendant cette période, l'entreprise et le centre de formation d'accueil sont responsables de l'exécution du contrat de l'apprenti concernant notamment la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 complète ce dispositif et précise que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois. Elle affirme en outre le caractère international de ce dispositif qui dépasse le seul cadre de l'Union européenne.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention de mise à disposition peut désormais être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France, le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Au nombre des dispositions contestées par les auteurs de la saisine du juge constitutionnel figurait cette dérogation à la durée quotidienne du travail qui aurait méconnu le principe d'égal accès à l'instruction et aurait entraîné une réduction du temps consacré à la formation dispensée aux apprentis ; ce grief a toutefois été écarté par le Conseil constitutionnel.

Les heures supplémentaires éventuelles ainsi que leurs majorations donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

☞ *Les activités concernées par cette dérogation seront déterminées par un décret en Conseil d'État.*

Pour les autres activités, des dérogations dans la limite de cinq heures par semaine pourront intervenir à titre exceptionnel ; elles seront accordées par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La loi du 5 septembre 2018 instaure donc un régime dérogatoire sur autorisation pour les activités ne relevant pas de la dérogation de droit ; l'application de ce régime dérogatoire ne peut entraîner le dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.
L'inspection du travail n'étant pas compétente pour délivrer ce type d'autorisations aux employeurs publics, cette procédure dérogatoire n'est pas applicable en l'état aux apprentis de la fonction publique.

La fin du contrat d'apprentissage

Le régime de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage évolue profondément avec la loi du 5 septembre 2018. Le licenciement de l'apprenti est désormais prévu dans deux hypothèses et la création d'un deuxième cas de rupture anticipée à l'initiative de l'apprenti est assimilée par l'étude d'impact du projet de loi à la reconnaissance d'un droit à la démission au bénéfice de ce dernier.
Ces nouvelles modalités de rupture ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019.

On précisera que les modalités de rupture unilatérale du contrat pendant les 45 premiers jours de l'apprentissage et de rupture d'un commun accord sont maintenues.

En revanche, les modalités de rupture du contrat au-delà des 45 premiers jours d'apprentissage sont renovées.

(24) Article L.6227-11 du code du travail.

(25) La durée de travail applicable aux apprentis mineurs diffère de celle applicable aux apprentis majeurs.

(26) Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

(27) Art. L. 6222-42 à L. 6222-44, code du travail.

Modalités de rupture du contrat d'apprentissage dans la fonction publique

Les dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019

Pendant les 45 premiers jours	À l'issue de la période de libre rupture de 45 jours	
Rupture par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti *(art. L. 6222-18 al 1, code du travail)*	**Rupture résultant d'un accord entre les parties**	
	À tout moment, par un accord écrit entre les parties *(art. L. 6222-18 al 2, code du travail)*	
	Rupture à l'initiative de l'employeur	
	➥ Rupture en cas de : – force majeure – faute grave de l'apprenti – inaptitude constatée par un médecin du travail *(art. L. 6222-18 al 3, code du travail)*	➥ Rupture à la suite de l'exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA *(art. L. 6222-18-1, code du travail)*
	Rupture à l'initiative de l'apprenti	
	➥ Rupture après un délai de préavis et la saisine du service chargé de la médiation *(art. L. 6222-18 al 4, code du travail)*	➥ Rupture anticipée suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé *(art. L. 6222-19, code du travail)*

En l'absence d'accord entre les parties sur le principe de la rupture, le contrat d'apprentissage peut désormais être rompu, sans l'intervention du juge, pour faute grave ou inaptitude constatée par un médecin du travail mais aussi désormais en cas de force majeure ou de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle (28). La rupture du contrat prend dorénavant la forme d'un licenciement (29). On relèvera à cet égard que jusqu'à l'intervention de la loi du 5 septembre 2018 aucune possibilité de licenciement unilatéral n'était prévue.

Dans le cas où une inaptitude est constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Les modalités de la rupture sont celles applicables au licenciement pour motif personnel (30) ou pour motifs disciplinaires (31). L'employeur doit convoquer l'apprenti à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. À l'issue de cet entretien, l'employeur peut décider de licencier l'apprenti et lui notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au terme de la période de libre rupture de 45 jours, la loi du 5 septembre 2018 instaure une nouvelle hypothèse de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti qui peut intervenir après un délai de préavis et qui vient s'ajouter à celle prévue suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé (32). Dans ce cas, la saisine du médiateur (un service désigné comme étant chargé de la médiation pour les apprentis du secteur public) constitue un préalable obligatoire à la mise en œuvre de la rupture du contrat. L'acte de rupture doit être signé par l'apprenti et son représentant légal si l'apprenti est mineur. S'il ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, le médiateur intervient dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti.

☞ *Selon l'échéancier d'application de la loi, le pouvoir réglementaire doit fixer les conditions dans lesquelles cette nouvelle forme de rupture peut être mise en œuvre par l'apprenti dans le cadre d'un décret dont la publication est prévue d'ici la fin de l'année 2018.*

L'article L. 6222-18-1 du code du travail créé par la loi du 5 septembre 2018 introduit la possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre une procédure de licenciement à l'encontre de l'apprenti qui a fait l'objet d'une exclusion définitive du CFA. Cet article précise que l'exclusion définitive constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement. Dans ce cas, le service désigné comme étant chargé de la médiation peut être saisi par l'apprenti ou le CFA. En l'absence de procédure

(28) Ce motif ne s'applique pas dans la fonction publique.

(29) Art. L. 6222-18, code du travail.

(30) Art. L. 1232-2 à L. 1232-6, code du travail.

(31) Art. L. 1332-3 à L. 1332-5 et L. 6222-18, code du travail.

(32) Art. L. 6222-19, code du travail.

de licenciement et à défaut d'inscription dans un nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, le maintien de l'apprenti chez l'employeur est subordonné dans la fonction publique à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun.

Suite à son exclusion définitive, l'apprenti dispose dorénavant d'un délai de deux mois à compter de celle-ci pour conclure un contrat de travail dans les conditions du droit commun avec son employeur.

Le nouvel article L. 6222-18-2 du code du travail instaure par ailleurs de nouvelles obligations à la charge des CFA ; il précise qu'en cas de rupture du contrat d'apprentissage, le CFA doit permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation théorique pendant six mois et doit l'accompagner pour trouver un nouvel employeur.

L'ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires

L'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 portant sur la réforme de l'assurance chômage avait proposé la création d'un droit à indemnisation pour les salariés démissionnaires ayant un projet d'évolution professionnelle.

L'attribution d'un revenu de remplacement est en effet subordonnée à une privation involontaire d'emploi (33) sauf dans le cas où la démission est considérée comme légitime (34).

Dans sa version applicable au 1er janvier 2019, l'article L. 5422-1 modifié du code du travail instaure, sous certaines conditions, un nouveau cas d'indemnisation au titre de l'assurance chômage au bénéfice des démissionnaires.

Pour en bénéficier et avant de donner sa démission à son employeur, le salarié doit demander un conseil en évolution professionnelle (35). Le salarié établit un projet de reconversion professionnelle avec l'opérateur chargé de le conseiller qui l'informe des droits qu'il peut faire valoir dans le cadre de son contrat de travail (36).

L'article L. 5422-1 du code du travail prévoit désormais à cet égard que les travailleurs aptes au travail, dont la privation d'emploi volontaire résulte d'une démission, et recherchant un emploi ont également le droit à l'allocation d'assurance :

– s'ils satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;

– s'ils poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

S'agissant des conditions d'activité antérieure, elles demeurent à définir ; on indiquera néanmoins sur ce point que l'exposé des motifs faisait référence à une durée d'affiliation minimale de cinq années continues.

Le projet de reconversion professionnelle doit en outre revêtir un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Conditions d'ouverture du droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

(art. L. 5422-1 du code du travail - version applicable à compter du 1er janvier 2019)

I.- Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure, et dont :

1° Soit la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 ;

2° Soit le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation ;

3° Soit le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du présent code.

II.- Ont également droit à l'allocation d'assurance les travailleurs dont la privation d'emploi volontaire résulte d'une démission au sens de l'article L. 1237-1, sans préjudice du 1° du I du présent article, aptes au travail et recherchant un emploi qui :

1° Satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;

2° Poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Ce projet doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission pari-taire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

(33) Art. L. 5422-1, code du travail et art. 1er et 2, règlement général du 14 avril 2017.

(34) Accord d'application n°14 du 14 avril 2017 pris pour l'application du règlement général annexé et des annexes au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

(35) Art. L. 6111-6, code du travail.

(36) Art. L. 5422-1-1, code du travail.

☞ *Les conditions dans lesquelles cette commission attestera du caractère sérieux et réel du projet seront fixées par un décret en Conseil d'État.*

Le nouvel article L.5426-1-2 du code du travail institue une dérogation relative à la condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier de l'allocation-chômage. Cette condition peut être dorénavant satisfaite *« dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leur projet* (de reconversion professionnelle) ».

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés applicable aux employeurs publics

(art. L. 323-2 du code du travail - version applicable à compter du 1er janvier 2020)

L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les juridictions administratives et financières, les autorités administratives indépendantes, les autorités publiques indépendantes, les groupements d'intérêt public, les groupements de coopération sanitaire lorsque ceux-ci sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'articleL. 6133-3 du code de la santé publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, ainsi que les établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 ; les dispositions des articles L. 323-4-1, L. 323-5, L. 5212-7, L. 5212-10-1, L. 5212-13 et L. 323-8-6-1 leur sont applicables.

Les employeurs publics mentionnés au premier alinéa du présent article qui occupent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés aux articles L. 323-5 et L. 5212-13, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi visée à l'alinéa précédent que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article L. 323-4-1, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4.

L'application du présent article fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques ou aux instances en tenant lieu et au Conseil commun de la fonction publique.

La réalité de l'accomplissement de ces démarches sera néanmoins contrôlée par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de six mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance ; si elle ne peut pas être constatée ou justifiée par un motif légitime, elle entraînera sa radiation de la liste des demandeurs d'emploi et l'interruption du versement de l'allocation. Le soin de définir les conditions dans lesquelles l'allocataire pourra bénéficier de la reprise du versement du reliquat de ses droits à l'allocation-chômage est laissé aux partenaires sociaux.

S'agissant plus largement du pouvoir de sanction à l'encontre des bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage, la loi du 5 septembre 2018 opère un transfert de compétences au bénéfice de Pôle Emploi qui se voit reconnaître la compétence de décider de la suppression du revenu de remplacement et du prononcé de la pénalité administrative ainsi que du recouvrement de cette pénalité **(37)**. Auparavant, le Préfet était compétent en la matière.
On signalera que si l'article L. 5426-2 du code du travail prévoit la suppression du revenu de remplacement, il ne mentionne plus la possibilité de le réduire.

Ces nouvelles dispositions seront applicables à partir du 1er janvier 2019 **(38)**.

La simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Aux termes de l'article L.323-2 du code du travail, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics autres qu'industriels et commerciaux qui occupent au moins vingt agents à temps plein. Cette obligation leur impose d'employer ces travailleurs, à temps plein ou à temps partiel, dans la proportion de 6 % de l'effectif global de leurs agents rémunérés au 1er janvier de l'année écoulée.

Si la loi du 5 septembre 2018 maintient cette obligation, elle vise à redéfinir et à simplifier celle-ci pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Une application différée de ces dispositions est prévue à compter du 1er janvier 2020.

La loi procède tout d'abord à l'introduction d'une clause de revoyure du taux d'obligation d'emploi. Une révision de ce taux est en effet prévue tous les cinq ans *« en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles »* **(39)**.

(37) Art. L. 5312-1 et L. 5426-1, code du travail.

(38) Art. 65, loi du 5 septembre 2018.

(39) Art. L. 5212-2, code du travail.

En outre, pour les employeurs publics qui occupent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent, la loi du 5 septembre 2018 instaure une obligation de déclarer les bénéficiaires de l'obligation d'emploi précitée. Cette déclaration devrait être effectuée par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN) dont la mise en œuvre a été reportée à 2022 par la loi n°2018-727 du 10 août 2018 **(40)**.

☞ *Les modalités applicables à cette déclaration seront définies par un décret en Conseil d'État.*

Par ailleurs, l'article L. 5212-6 du code du travail indique désormais que l'obligation d'emploi est remplie par l'employeur lorsque celui-ci emploie les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail (voir encadré ci-dessous).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

(art. L. 5212-13 du code du travail)

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

(6°, 7° 8°, abrogés)

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

L'accueil en stage ou en périodes de mises en situation en milieu professionnel ou par des entreprises de travail temporaire et par des groupements d'employeurs des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 précité permet aussi à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi **(41)**. Cela concerne également les jeunes de plus de 16 ans, bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

L'article L. 5212-7-2 du code du travail prévoit dorénavant la possibilité de prendre en compte dans le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi l'effort consenti par l'employeur en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

☞ *Le pouvoir réglementaire doit intervenir pour déterminer les modalités de prise en compte des bénéficiaires précités.*

L'article L. 323-2 du code du travail est aussi modifié ; ces nouvelles dispositions prévoient un délai de mise en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour tout employeur public employant au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif.

☞ *Selon l'échéancier d'application de la loi, la publication d'un décret devrait intervenir au cours de l'année 2019 pour fixer la durée du délai de mise en conformité.*

Est abrogé l'article L. 323-8 du code du travail qui prévoyait la possibilité pour les employeurs de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi par le biais de la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de travail à domicile, des centres d'aide par le travail. Les employeurs publics peuvent toutefois désormais déduire de la contribution annuelle les dépenses relatives à ces contrats ainsi que ceux conclus avec les travailleurs indépendants handicapés **(42)**.

☞ *Selon l'échéancier d'application de la loi, un décret devrait intervenir au cours de l'année 2019 pour préciser la nature des dépenses concernées et un décret en Conseil d'État est prévu pour déterminer les conditions dans lesquelles elles peuvent être déduites.*

On indiquera enfin que les *« dépenses supportées directement par l'employeur public destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ne lui incombant pas en application d'une*

(40) Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance.

(41) Art. L. 5212-7, code du travail.

(42) Art. L. 323-8-6-1 et L. 5212-10-1, code du travail.

disposition législative ou réglementaire» **(43)** peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle qui doit être acquittée lorsque l'obligation d'emploi n'est pas satisfaite.

Pour faciliter le recours au télétravail des travailleurs handicapés et des proches aidants, la loi du 5 septembre 2018 introduit l'obligation pour l'employeur de motiver la décision de refus d'octroyer le télétravail.

☞ *Selon l'échéancier d'application de la loi, un décret en Conseil d'État devrait intervenir au cours de l'année 2019 pour fixer les conditions d'application de ce dispositif aux agents publics.* ■

(43) Art. L. 323-8-6-1, code du travail.

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

Format poche
136 pages
Diffusion Direction de l'information légale et administrative
www.ladocumentationfrancaise.fr
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.

La documentation Française

CIG petite couronne

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Apprentissage
Formation
Fonction publique
Code du travail
Allocation-chômage

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(NOR : MTRX1808061L)

JO, n° 205, 6 septembre 2018, texte n°1.- 79 p.

Organisée en trois titres, cette loi vise notamment à rendre l'apprentissage plus attractif, à donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation et à rénover le système d'assurance chômage. Cette loi a également pour objectif de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique. Les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés, sont simplifiés et adaptés et des mesures sont prises afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, en particulier en matière salariale. Le titre I[er] (art. 1 à 48) intitulé *« Vers une nouvelle société de compétences »* est consacré à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l'apprentissage. Il comprend les dispositions relatives à la rénovation du compte personnel de formation (CPF), notamment par la mise en place d'un CPF crédité en euros et non plus en heures de formation (art. 1) et l'instauration d'une application numérique du CPF. Concernant les salariés employés par une personne publique, les deux premiers alinéas de l'article L. 6323-20-1 précisent les conditions d'utilisation du compte personnel de formation par le salarié. L'article 2 modifie les articles L. 5151-7, L. 5151-9, L. 5151-10 et L. 5151-11 du code du travail en intégrant la mention *« droits comptabilisés en euros »*. La création d'un CPF transition professionnelle (Projet de transition professionnelle), le renforcement du conseil en évolution professionnelle (CEP) (art. 3), une nouvelle définition de l'action de formation (art. 4), la certification des organismes de formation par des certificateurs accrédités (art. 6, 24 et 31) et la simplification du plan de formation qui est renommé plan de développement des compétences (art. 8) sont également prévus par la loi. Le chapitre III du titre premier concerne l'alternance. L'article 11 détermine les conditions contractuelles de travail par apprentissage. L'article L. 6227-12 précise que l'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, L. 6225-1 à L. 6225-3-1, L. 6243-1 et L. 6243-1-2. L'article 13 encourage d'autres formes d'alternance en proposant une expérimentation visant à élargir l'objet et le public des contrats de professionnalisation. Il simplifie les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage, en portant la limite d'âge à vingt-neuf ans révolus (art. L. 6222-1 du code du travail) en prévoyant une durée de six mois à trois ans sous réserve des cas de prolongation prévu à l'article L. 6222-11 (art. L. 6222-7-1 du code du travail). Généralement, la durée du contrat est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Cependant des dérogations sont possibles. Le 7 de l'article 13 modifie l'article L. 6222-12-1 et précise que par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant

au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois. L'article L. 6223-8-1 est modifié et présente la mission de maître d'apprentissage tout comme l'article L. 6228-18 relatif à la rupture du contrat d'apprentissage (art. 16). Afin de favoriser l'intégration des apprentis dans certains secteurs, la loi apporte des assouplissements à la réglementation applicable à l'ensemble des jeunes travailleurs. Ainsi, le temps de travail maximum des apprentis mineurs sera porté de 35 à 40 heures par semaine et de 8 à 10 heures par jour selon les activités. La rémunération des apprentis reste fixée en pourcentage du smic en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation. L'article 27 détaille les aides versées aux employeurs d'apprentis. Le chapitre IV intitulé *« Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels »* contient des mesures destinées à refonder le système de certification professionnelle en le basant sur une logique de co-construction avec les partenaires sociaux (art. 31). Le chapitre 5 concerne les modalités de la gouvernance, du financement et du dialogue social. Un nouvel établissement public, France compétences, sera chargé de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Il établira et actualisera le répertoire national des certifications professionnelles. Une nouvelle contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage se substituera à l'actuelle taxe d'apprentissage, ainsi qu'à la contribution relative à la formation professionnelle continue à compter du 1er janvier 2019. L'article 44 précise que l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique est ratifiée. Le titre II intitulé *« Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste »* modifie notamment les articles L. 5421-1, L. 5421-2 et L. 5422-1 du code du travail. La loi prévoit une extension des droits au chômage, sous conditions pour les salariés démissionnaires et les salariés indépendants ayant cessé définitivement et involontairement leur activité. L'article 54 modifie les articles L. 5422.9 et L. 5422-10 du code du travail relatifs au financement de l'allocation d'assurance chômage. La loi remplace les contributions salariales à l'assurance chômage par une fraction de la contribution sociale généralisée (CSG). Le titre III s'intitule *« Dispositions relatives à l'emploi »*. Le chapitre 1er contient des mesures qui visent à renforcer l'encadrement des conditions d'emploi de certaines catégories de travailleurs, notamment les travailleurs en situation de handicap. L'article 67 modifie les articles L. 5212.1 et L. 5212-2 du code du travail. Il est réaffirmé le maintien d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs, avec un taux de 6 %. Une clause de revoyure est incluse tous les cinq ans (art. 67). Il est également précisé que les articles L. 5212-2 à L. 5212-17 s'appliquent à tout employeur occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux. Les articles 72 et 73 détaillent les dispositions relatives au maintien de l'obligation d'emploi pour les employeurs publics ainsi que les modalités de déclaration. L'article 80 modifie l'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées relatif à l'accessibilité des services de communication en ligne mis en place notamment par des personnes morales de droit public. Enfin, le chapitre V a pour objet des mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique. Ainsi, après le premier alinéa de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sont insérés trois alinéas (art. 108). Le premier alinéa prévoit que par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Le deuxième alinéa précise que lorsque le fonctionnaire a souscrit un engagement de servir pendant une durée minimale, la période mentionnée au deuxième alinéa n'est pas prise en compte au nombre des années dues au titre de cet engagement. Enfin, le dernier alinéa rappelle qu'en fonction des conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade mentionné au sixième alinéa de l'article 79 dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

Décision du Conseil Constitutionnel du 4 septembre 2018 n° 2018-769 DC relative à la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(NOR : CSCL1824098S)
JO, n° 205, 6 septembre 2018, texte n° 2.- 9 p.

Le Conseil constitutionnel par sa décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018 s'est prononcé sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les députés et sénateurs requérants contestaient la procédure d'adoption de la loi, ainsi que, au fond, plusieurs de ses dispositions. Sur le fond, le Conseil Constitutionnel a écarté différentes critiques à l'encontre de l'article 1er de la loi, qui prévoit la monétisation du compte personnel de formation et transforme le congé individuel de formation en une modalité

spécifique d'utilisation de ce compte dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ainsi que celles liées à l'apprentissage et au financement du régime d'assurance chômage. Les dérogations prévues en matière de temps de travail pour les stagiaires et les mineurs ainsi que sur le régime juridique du contrat d'apprentissage ont été validées également. Les articles 111, 112 et 113 qui ouvraient plus largement les postes de directions générales de la fonction publique aux contractuels ont été censurés par le Conseil constitutionnel qui les a qualifiés de cavaliers législatifs, sans lien direct avec l'objet du texte.

Assurance chômage
Convention
Négociation

Décret n° 2018-791 du 14 septembre 2018 relatif au document de cadrage des négociations et à l'agrément des accords d'assurance chômage

(NOR : MTRD1824157D)
JO, n° 213, 15 septembre 2018, texte n° 10.- 2 p.

Ce décret précise le contenu du document de cadrage qui doit être transmis aux partenaires sociaux préalablement aux négociations des accords d'assurance chômage. Ce document permet notamment d'assurer une meilleure coordination de la trajectoire financière du régime d'assurance-chômage avec celle des finances publiques, tout en préservant le rôle central des partenaires sociaux. Il facilite l'adaptation du régime d'assurance chômage aux évolutions du marché du travail. Ce texte définit en outre les conditions d'agrément des accords d'assurance chômage et de leurs avenants. Il tire également les conséquences du transfert des missions consultatives du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le texte entre en vigueur au 1er janvier 2019. Toutefois, ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de sa publication pour l'application de l'article 57 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, à l'exception de celles de l'article 2 relatives au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Code du sport
Diplôme
Animation sportive

Décret n° 2018-827 du 28 septembre 2018 actualisant des dispositions générales et communes relatives aux formations professionnelles des diplômes d'État de l'animation et du sport et relatif au certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

(NOR : SPOV1806524D)
JO, n° 226, 30 septembre 2018, texte n° 26.- 2 p.

Ce décret vise à actualiser les dispositions du code du sport relatives aux formations professionnelles des diplômes d'État de l'animation et du sport. Sont concernées les directions régionales et directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, les organismes de formation et les personnes suivant les formations préparant aux certificat professionnel, brevet professionnel, diplôme d'État et diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS) et à leurs certificats complémentaires. Ce texte met ces dispositions en conformité, notamment, avec les dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience et les étend au dernier diplôme créé de la filière de l'animation et du sport de niveau V, le CPJEPS. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication à l'exception de l'article 3 applicable aux jurys composés à compter du 1er janvier 2019.

Comptabilité publique
Contrôle budgétaire
Expérimentation

Décret n° 2018-803 du 24 septembre 2018 modifiant le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et autorisant diverses expérimentations

(NOR : CPAB1811147D)
JO, n° 221, 25 septembre 2018, texte n° 20.- 5 p.

Ce décret procède à une révision du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique dans le cadre du programme *« action publique 2022 »*. En effet, dans le cadre de ce programme le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre toutes mesures de simplification permettant d'accroître l'efficience de l'action des services de l'État et de ses opérateurs. Ce décret porte sur une première vague de simplifications relative aux procédures budgétaires et comptables applicables à l'État et aux organismes soumis aux dispositions du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique. En outre, conformément aux possibilités ouvertes par la Constitution, ce décret autorise le ministère chargé du budget à initier de multiples expérimentations visant à renforcer la responsabilisation des gestionnaires et à simplifier la procédure budgétaire, tout en optimisant le fonctionnement de la chaîne financière. Ce décret entre en vigueur le 1er octobre 2018, à l'exception de ses articles 3, 4, 8 à 10, 14 et 37 qui entreront en vigueur le 1er janvier 2019.

CSFPT
Reclassement
Projet de texte

Séance du CSFPT du 26 septembre 2018

Communiqué de presse du CSFPT du 26 septembre 2018

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le 26 septembre 2018, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Un seul texte était inscrit à l'ordre du jour, un projet de décret instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Ce texte fixe les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement. Il détermine le point de départ de cette période, en précise les objectifs et le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation statutaire de l'agent durant celle-ci. Ce projet de décret a reçu un avis favorable de la majorité des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant : pour le collège employeur, 12 avis favorables unanimes et pour le collège des organisations syndicales, 13 avis favorables et 7 avis défavorables. En outre, a été présenté un projet de rapport en auto saisine consacré à l'enseignement artistique. Cette branche de la filière culturelle de la fonction publique territoriale représente près de 36 000 agents, soit 1,9 % de l'ensemble des agents territoriaux et soulève de nombreuses difficultés, notamment celles de la définition des missions des cadres d'emplois, de la précarisation des emplois ou encore du contexte dans lequel ils sont exercés. Les rapporteurs établissent 24 préconisations afin d'améliorer les conditions d'exercice et les carrières des agents concernés. Ce rapport a reçu un avis favorable unanime des suffrages exprimés.

Fonction publique territoriale
PPCR
Prime

Décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire

(NOR : CPAF1818387D)

JO, n° 222, 26 septembre 2018, texte n° 25.- 3 p.

Ce décret modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du « transfert primes-points », en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée créée à compter du 1er janvier 2018. L'article 2 du décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » est modifié. Le texte s'applique de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2018.

Fonction publique
Paris
Administrateur

Décret n° 2018-816 du 27 septembre 2018 modifiant les conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi fonctionnel de sous-directeur des administrations parisiennes et relatif à l'entrée en vigueur de certaines mesures concernant les administrateurs de la Ville de Paris

(NOR : CPAS1808550D)

JO, n° 225, 29 septembre 2018, texte n° 2.- 3 p.

Ce décret a pour objet d'actualiser les dispositions statutaires applicables aux sous-directeurs des administrations parisiennes et aux administrateurs de la ville de Paris. Il vise à maintenir l'alignement statutaire des sous-directeurs de la ville de Paris sur le corps homologue de la fonction publique de l'État, modifié en 2015, et à compléter le dispositif statutaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris pour les années 2023 et 2024. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication à l'exception de l'article 2 qui entrera en vigueur au 1er janvier 2019.

Décret n° 2018-817 du 27 septembre 2018 modifiant le décret n° 2014-502 du 16 mai 2014 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois relevant de l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels d'administrations parisiennes

(NOR : INTB1816853D)

JO, n° 225, 29 septembre 2018, texte n° 3.- 3 p.

Ce texte a pour objectif de maintenir l'alignement indiciaire des sous-directeurs de la ville de Paris sur le corps homologue de la fonction publique de l'État, modifié en 2015. Le I de l'article 1er, modifiant le décret n° 2014-502 du 16 mai 2014 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois relevant de l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels d'administrations parisiennes, est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Le II du même article fixant l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de sous-directeur d'administrations parisiennes de groupe I entre en vigueur le lendemain de la publication du présent décret. Le III fixant l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de sous-directeur d'administrations parisiennes de groupe II entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

Formation
Compétence
Code du travail

Décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles

(NOR : MTRD1820542D)
JO, n° 209, 11 septembre 2018, texte n° 10.- 2 p.

Ce décret procède à la création d'un module complémentaire au socle de connaissances et de compétences professionnelles. Il complète le domaine relatif à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique par un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. À l'instar du socle de connaissances et de compétences professionnelles, le décret prévoit que ce module complémentaire fait l'objet d'une certification déposée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation à l'inventaire prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Infirmier
Grippe
Vaccin

Décret n° 2018-805 du 25 septembre 2018 relatif aux conditions de réalisation de la vaccination antigrippale par un infirmier ou une infirmière

(NOR : SSAP1822433D)
JO, n° 222, 26 septembre 2018, texte n° 11.- 1 p.

Ce décret permet aux infirmiers de vacciner contre la grippe saisonnière les personnes n'ayant encore jamais été vaccinées contre cette maladie. Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Juridiction
Recours contentieux
Sécurité sociale

Décret n° 2018-772 du 4 septembre 2018 désignant les tribunaux de grande instance et cours d'appel compétents en matière de contentieux général et technique de la sécurité sociale et d'admission à l'aide sociale

(JUSB1820756D)
JO, n° 205, 6 septembre 2018, texte n° 8.- 8 p.

Les articles L. 211-16 et L. 311-15 du code de l'organisation judiciaire dans leur rédaction issue de l'article 12 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, prévoient la désignation spéciale de certains tribunaux de grande instance et de cours d'appel pour connaître, en première instance et en appel, des litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale défini à l'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale, du contentieux technique de la sécurité sociale défini à l'article L. 142-2 du même code à l'exception de ceux mentionnés au 4° du même article, des litiges relevant de l'admission à l'aide sociale mentionnés à l'article L. 134-3 du code de l'action sociale et des familles et des litiges relatifs aux décisions mentionnées aux articles L. 861-5 et L. 863-3 du code de la sécurité sociale, ainsi que des litiges relevant de l'application de l'article L. 4162-13 du code du travail (devenu L. 4163-17). Ce décret détermine le siège et le ressort de ces tribunaux de grande instance et cours d'appel. Le texte entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Sapeur-pompier volontaire
Indemnité horaire
Prestation de fidélisation et de reconnaissance

Arrêté du 28 septembre 2018 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

(NOR : INTE1816017A)
JO, n° 227, 2 octobre 2018, texte n° 3.- 2 p.

Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités. Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires précise les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et les modalités de calcul de celle-ci. Le présent arrêté actualise les montants de cette indemnité. Il entre en vigueur le premier du mois qui suit sa publication. L'arrêté du 6 avril 2017 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2017 est abrogé.

Arrêté du 28 septembre 2018 fixant le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2018

(NOR : INTE1816018A)
JO, n° 227, 2 octobre 2018, texte n° 4.- 1 p.

Le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2018 est fixé comme suit : 476,76 € pour au moins 20 années de service, 953,51 € pour au moins 25 années de service, 1 430, 27 pour au moins 30 années de service et 1 907,01 € pour au moins 35 années de service. Le présent arrêté entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication. L'arrêté du 27 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 4 août 2017 fixant le taux de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires est abrogé.

Sécurité sociale
Charges sociales
Assiette de cotisation

Décret n° 2018-821 du 27 septembre 2018 portant mise en conformité des textes réglementaires avec l'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018 relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale

(NOR : CPAS1808550D)
JO, n° 225, 29 septembre 2018, texte n° 42.- 7 p.

Ce décret coordonne les règles et renvois relatifs aux assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale figurant dans les parties réglementaires des différents codes et dans certains décrets avec les dispositions de l'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018 relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale. Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. ■

*Inscrivez-vous à la **newsletter** du*
RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Une lettre numérique mensuelle et gratuite réservée aux abonnés

http://**www.ladocumentationfrancaise.fr/rct**

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

Agent contractuel
Période d'essai
Absence

Question écrite n° 05882 du 28 juin 2018 relative à l'absence d'un agent contractuel pendant sa période d'essai

JO Sénat, 20 septembre 2018.- p. 4775

Interrogé sur la prorogation de la période d'essai en cas d'absence d'un agent contractuel de la fonction publique de l'État, le ministère de l'action et des comptes publics rappelle le cadre juridique qui s'applique à ces agents. Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État tel que modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, a notamment encadré la période d'essai, sa durée initiale variant en fonction de la durée du contrat de l'agent. Les textes ne prévoient cependant pas les effets d'une absence pour congés sur la modulation de la période d'essai et le juge administratif ne s'est pas encore prononcé sur cette question. La réponse ministérielle propose d'appliquer le jugement de la Cour de cassation relatif à un salarié au cas des agents contractuels. Ainsi, en cas d'absence du salarié, quel que soit le motif, la période d'essai doit être prorogée d'une durée équivalente à celle de l'absence du salarié (Cassation sociale, 31 janvier 2018, n° 16-11.598).

Agent public
Plainte
Anonymat
Proposition de loi

Proposition de loi visant à permettre aux agents publics de déposer plainte de façon anonyme lorsqu'ils sont victimes d'agressions

Document du Sénat, n° 695, 26 juillet 2018.- 5 p.

Des sénateurs ont déposé une proposition de loi pour permettre aux agents publics de déposer plainte de façon anonyme lorsqu'ils sont victimes d'agressions. L'objectif de cette proposition de loi est *« d'ouvrir la possibilité à l'administration de faire écran entre l'auteur des faits et son agent, permettant ainsi que l'identité de l'agent n'apparaisse pas en tant que tel »* précise l'exposé des motifs. Il reste cependant indispensable que la personne concernée puisse identifier clairement qui la met en cause. Le titre et la fonction de l'agent public devront donc être bien précisés, au même titre que les faits qui sont reprochés à la personne mise en cause. En outre, une telle procédure nécessitera l'assistance d'un tiers, en pratique, un autre membre de l'administration, afin que les procès-verbaux puissent être signés et donc authentifiés.

Compte épargne temps
Fonction publique territoriale

Question écrite n° 04137 du 29 mars 2018 relative au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale

JO Sénat, 21 juin 2018.- p. 3128

La réponse ministérielle rappelle le dispositif applicable dans la fonction publique territoriale. Le compte épargne-temps est réglementé par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. L'ouverture d'un compte épargne-temps est de droit pour un agent en faisant la demande ; il appartient toutefois à l'organe délibérant de la collectivité de préciser certaines règles applicables et notamment d'autoriser, par délibération, une consommation des jours épargnés autrement que sous forme de congés. À ce titre, l'article 10 du décret précité dispose que *« l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent »*. Si la collectivité choisit de ne pas délibérer, les jours épargnés ne pourront être ni indemnisés, ni pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, mais seulement utilisés sous forme de congés. De même, à défaut de délibération, les jours de repos compensateur ne pourront pas alimenter le compte épargne-temps.

Congé de longue durée
Congé de longue maladie
Maladie de parkinson

Question écrite n° 02397 du 7 décembre 2017 relative à la liste des maladies ouvrant droit au congé de longue durée

JO Sénat, 31 mai 2018.- p. 2652

M. Philippe Bonnecarrère demande à M. le ministre de l'action et des comptes publics l'actualisation de la liste des maladies ouvrant droit au congé de longue durée qui figure à l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État notamment pour intégrer la maladie de Parkinson. La réponse ministérielle précise que l'extension du champ d'application du congé de longue durée à d'autres maladies relevant du congé de longue maladie, telle que la maladie de Parkinson, ne constituerait pas nécessairement une amélioration de la protection sociale des fonctionnaires compte tenu de l'évolution des thérapeutiques qui autorisent des périodes de rémission et de reprise de fonctions, même dans le cas des maladies les plus graves. Le dispositif du congé de longue maladie dont les droits sont reconstituables paraît être le plus adapté à la majorité des fonctionnaires atteints de la maladie de Parkinson. En effet, le congé de longue durée, d'une durée maximale de cinq ans, à la différence du congé de longue maladie, n'est pas renouvelable au cours de la carrière, au titre d'un même groupe de maladies. Dès lors que le fonctionnaire atteint de la maladie de Parkinson bénéficierait d'un congé de longue durée, il ne pourrait plus, même après une période de reprise d'activité, retrouver un droit à congé de longue maladie dès lors que tout congé attribué par la suite d'un congé de longue durée pour une affection est un congé de longue durée. Par ailleurs, le régime du congé de longue maladie est comparable aux droits ouverts par le régime général d'assurance maladie de la sécurité sociale, en cas d'affection de longue durée. Pour l'ensemble de ces raisons, il n'est pas envisagé d'étendre la liste des maladies donnant droit à un congé de longue durée. La réponse ministérielle rappelle en introduction les modalités d'attribution des congés liés à la maladie dans la fonction publique territoriale.

Cumul d'emplois
Déontologie
Fonction publique territoriale

Question écrite n° 4345 du 19 décembre 2017 relative à l'exercice d'activités privées

JO Assemblée Nationale, 15 mai 2018.- p. 4032

M. André Chassaigne interroge le ministre de l'action et des comptes publics sur les conséquences de l'application du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique, notamment sur l'embauche des cuisiniers sous un régime salarié dans les centres de vacances et de loisirs. La réponse ministérielle rappelle le cadre juridique applicable au cumul d'activités. L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève, à cumuler une activité accessoire avec son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et qu'elle ne mette pas l'intéressé en situation de conflit d'intérêts. L'article 6 du chapitre Ier du décret du 27 janvier 2017 fixe la liste des activités exercées, à titre accessoire, susceptibles d'être autorisées par l'autorité dont relève l'agent. Ce décret a très peu modifié la liste des activités accessoires telle qu'arrêtée dans le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités. Ainsi, les activités accessoires de cuisinier dans des centres de vacances et de loisirs ne correspondant à aucune des exceptions prévues par ces dispositions réglementaires, les demandes formulées par les agents désireux d'exercer ces activités ne peuvent relever de ce régime d'exception. Ce type d'activité privée lucrative pourrait être autorisé dans le cadre de la création ou reprise d'entreprise qui constitue un autre régime d'exception spécifique créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Dans cette hypothèse de cumul d'activités, l'agent public doit effectuer une demande de temps partiel auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève et est soumis à un contrôle renforcé de la Commission de déontologie de la fonction publique qui analyse la compatibilité de la demande avec les valeurs déontologiques précédemment rappelées et le bon fonctionnement du service.

Cumul d'emplois
Fonctionnaire
Auto-entrepreneur

Question écrite n° 3494 du 5 décembre 2017 relative à la déontologie des fonctionnaires et cumul d'emploi pour les fonctionnaires

JO Assemblée nationale, 31 juillet 2018, p. 6835

Monsieur Yves Daniel demande au ministre de l'action et des comptes publics si les critères de cumul d'emplois pour les fonctionnaires, plus spécifiquement en ce qui concerne le statut d'autoentrepreneur, pourraient être assouplis afin de réduire les discriminations vis-à-vis du secteur privé. La réponse ministérielle précise que la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du

20 avril 2016 interdit aux fonctionnaires d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit avec toutefois des dérogations (art. 25 *septies*) précisées par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par les agents publics et certains contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions. Ces dérogations de cumul n'interdisent pas l'exercice de certaines activités dans le cadre de l'autoentreprise, sous réserve que celles-ci ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et qu'elles ne mettent pas l'intéressé en situation de conflit d'intérêts. La durée de cette activité ne doit pas, par ailleurs, excéder deux années, éventuellement renouvelable un an. Dans ces conditions, le gouvernement n'entend pas étendre le champ des dérogations aux règles de cumul d'activités.

Établissement public de coopération intercommunale
Directeur général des services
Mutualisation
Régime indemnitaire

Question écrite n° 5388 du 31 mai 2018 relative au recrutement d'un directeur général des services commun à deux entités

JO Sénat, 23 août 2018.- p. 4350

La réponse ministérielle rappelle qu'en vertu de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter d'un service commun pour l'exercice des fonctions support ou pour l'exercice des compétences que les communes ont conservées. Ces dispositions permettent de mutualiser la direction générale des services. Les emplois mutualisés de directeur général des services, de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques sont placés auprès de la commune ou de l'EPCI porteur du service commun. La réponse ministérielle précise également que les fonctionnaires ainsi détachés dans un emploi fonctionnel, ne peuvent pas être mis à disposition du service commun et doivent nécessairement être transférés à l'EPCI ou à la commune gestionnaire du service, s'ils n'en relèvent pas déjà. Enfin, les modalités d'application du régime indemnitaire sont détaillées.

Fonction publique territoriale
Entretien professionnel
Évaluation

Question écrite n° 6348 du 13 mars 2018 relative à l'entretien professionnel

JO Assemblée Nationale, 29 mai 2018.- p. 4485

La réponse ministérielle précise qu'aux termes du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 l'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Aucune disposition de ce décret ne prévoit que le maire, le directeur général des services ou le secrétaire de mairie est nécessairement le supérieur hiérarchique direct de tous les agents communaux et qu'il est chargé de procéder à leur évaluation. La notion de supérieur hiérarchique direct se définit essentiellement par un lien fonctionnel entre l'évaluateur et le fonctionnaire évalué. L'évaluateur est celui qui organise et contrôle le travail de l'agent, soit la personne la mieux à même d'évaluer son travail et de se prononcer sur sa manière de servir. Les fiches de poste ainsi que les organigrammes permettent, de façon concrète, d'identifier le supérieur hiérarchique direct.

Heures supplémentaires
Rémunération
Temps partiel

Question écrite n° 2667 du 7 novembre 2017 relative aux heures supplémentaires effectuées par des agents travaillant à temps partiel

JO Assemblée Nationale, 29 mai 2018.- p. 4471

M. Guillaume Kasbarian attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur l'absence de majoration des heures supplémentaires des agents de la fonction publique exerçant leur mission à temps partiel. Il rappelle que même si le principe selon lequel un agent à temps partiel ne saurait être mieux rémunéré pour un nombre d'heures inférieur ou égal à celles exercées par un agent à temps plein est justifié, il semble que la question de la valorisation des heures supplémentaires exercées les nuits, week-ends et jours fériés devrait échapper à cette règle. Aussi, il interroge le ministre sur l'opportunité de revoir le bien-fondé de la disposition réglementaire, contenue à l'article 3 du décret du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance du 31 juillet 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel. La réponse ministérielle détaille dans un premier temps les modalités de calculs des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et rappelle que l'article 3 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel, dispose que *« par dérogation aux articles 7 et 8 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour*

travaux supplémentaires, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents (à temps partiel) est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein ». Il en résulte, en effet, que l'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel, quels que soient la quotité de travail et le moment où elle est effectuée, est rémunérée au taux horaire d'un temps plein sans majoration.

Temps partiel thérapeutique
Temps non complet
Fonction publique territoriale

Question écrite n° 05622 du 14 juin 2018 relative au temps partiel thérapeutique des fonctionnaires territoriaux nommés à temps non complet

JO Sénat, 20 septembre 2018.- p. 4774

M. Cédric Perrin attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur la quotité de travail du temps partiel thérapeutique applicable aux fonctionnaires territoriaux nommés à temps non complet. Ce dernier souhaite savoir si cette quotité de travail peut être inférieure ou non au mi-temps. La réponse ministérielle opère une distinction selon la durée consacrée au service, plus ou moins 28 heures hebdomadaires. Ainsi, un fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet et travaillant plus de 28 heures relève du régime spécial de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et peut bénéficier, à ce titre d'un temps partiel thérapeutique. L'article 57 (4°*bis*) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise que ce temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur à un mi-temps, la quotité de travail ainsi autorisée s'entend par référence à la quotité de travail définie par l'organe délibérant lors de la création de l'emploi à temps non complet. Ainsi, le fonctionnaire territorial nommé dans plusieurs emplois à temps non complet pourra être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique pour une quotité de travail correspondant au minimum à la moitié de la durée hebdomadaire globale des emplois qu'il occupe. Lorsqu'un fonctionnaire territorial occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet consacre à son service une durée totale inférieure à 28 heures hebdomadaires, celui-ci n'est pas affilié à la à la CNRACL et relève alors du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie. Il ne bénéficie pas du temps partiel pour raison thérapeutique prévu au 4° *bis* de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 mais de celui prévu pour les salariés du secteur privé.■

Références

Jurisprudence

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

Allocation chômage
Revenu de remplacement
Cessation de fonction

Indemnisation au titre de l'assurance chômage pour un agent démissionnaire qui a retrouvé un emploi dont il a été involontairement privé

Conseil d'Etat, 12 juillet 2018, Mme C., req. n° 414896

Lorsqu'un agent a, après une démission, retrouvé un autre emploi dont il a été involontairement privé, il a droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage dès lors qu'il a travaillé au moins 91 jours* ou 455 heures* dans ce dernier emploi. La charge de l'indemnisation incombe à l'employeur qui, dans la période de référence, a occupé l'agent pendant la période la plus longue. Dans une telle hypothèse, une administration ne peut légalement opposer à l'agent la circonstance qu'il a démissionné, dès lors qu'il a droit à l'allocation chômage du fait de son licenciement par son dernier employeur dans la mesure où il a justifié depuis lors d'une période de travail d'au moins 91 jours* ou 455 heures* dans ce dernier emploi.

* L'article 4 du règlement général annexé à la convention chômage du 14 avril 2017 exige désormais que l'agent ait justifié, postérieurement au départ volontaire, d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

Durée du travail
Travail effectif
Fonction publique territoriale

Conditions d'application du régime de la permanence pour un agent travaillant les samedis ou les dimanches

Cour administrative d'appel de Nantes,16 mars 2018, M. D., req. n° 16NT01717

Si le fait pour un agent de travailler un jour comme les samedis ou les dimanches est une condition nécessaire à l'application du régime de la permanence, il faut également qu'il soit établi que le temps de travail de cet agent ait été accompli en dehors des périodes de travail effectif. Tel n'est pas le cas d'un agent affecté au service des sports dont certaines des tâches, accomplies le week-end ou sur des horaires décalés devaient être regardées, en vertu du règlement intérieur et de la fiche de poste, comme du travail effectif et non pas comme des permanences. La totalité du temps de travail de cet agent correspondait ainsi à du temps de travail effectif, sur des temps de travail décalés et caractérisant un cycle de travail atypique, compte tenu des plages d'ouverture au public des installations sportives.

Entretien professionnel
Evaluation individuelle
Fonction publique territoriale

Les ratures affectant certaines cases du compte rendu d'un entretien professionnel n'entraînent pas l'illégalité du compte rendu

Cour administrative d'appel de Nancy, 17 avril 2018, M. B., req. n° 17NC00033

La circonstance que certaines cases du compte rendu d'un entretien professionnel aient été raturées n'est pas de nature à entraîner l'illégalité du compte rendu, les modifications apportées ayant conduit à tenir compte du dialogue instauré au cours de l'entretien professionnel.

Fonction publique territoriale
Cadre d'emplois
Communauté européenne

Modalités de classement dans un cadre d'emplois d'un ressortissant de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen

Conseil d'Etat, 27 juin 2018, Mme B.-A., req. n° 405783

Dans le cadre de la première nomination dans un cadre d'emplois d'un ressortissant de l'Union européenne

ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen, lorsque le personnel de l'administration à laquelle il appartenait est normalement régi par les stipulations d'un contrat de droit privé, les services accomplis sont pris en compte en mettant en œuvre, conformément au décret du 22 juillet 2003*, les règles applicables aux fonctionnaires dans le cadre d'emplois d'accueil dès lors que l'agent justifie d'un contrat de travail de droit privé en durée indéterminée ou durée déterminée renouvelable sans limite.

* Ces dispositions du décret n°2003-673 du 22 juillet 2003 fixant les modalités de classement des ressortissants de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen sont désormais prévues par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010.

Indemnité d'astreinte
Réparation du préjudice
Fonction publique hospitalière

Possibilité pour un agent illégalement exclu d'un dispositif d'astreintes d'obtenir une indemnisation

Conseil d'Etat, 26 juillet 2018, M. A., req. n° 410724

Si l'exercice d'astreintes ne constitue pas un droit, le juge ne peut cependant exclure toute possibilité pour un agent, illégalement exclu d'un dispositif d'astreintes par une décision annulée par un jugement devenu définitif, d'obtenir une indemnisation au titre de son préjudice financier, eu égard à la nature de l'illégalité constatée (légalité interne) et à l'autorité qui s'attachait au jugement d'annulation.

Intérêt pour agir
Fonctionnaire territorial
Retraite
Invalidité

Intérêt pour agir d'un fonctionnaire contre sa mise à la retraite pour invalidité

Conseil d'Etat, 26 juillet 2018, M. B., req. n° 405917

Un agent justifie d'un intérêt à agir contre l'arrêté prononçant sa mise à la retraite pour invalidité et sa radiation des cadres d'office pour inaptitude physique, alors même qu'il avait adressé à la commune un courrier par lequel il sollicitait, compte tenu de la décision de radiation d'office, la constitution d'un dossier de mise à la retraite pour invalidité et qu'il avait signé un formulaire de la caisse de retraite destiné aux demandes de pension pour invalidité.

Maladie professionnelle
Diagnostic
Définition

Conditions qui définissent la manière dont sont contractées les maladies professionnelles

Conseil d'Etat, 18 juillet 2018, FNATH, association des accidentés de la vie, req. n° 412153

Les conditions qui définissent la manière dont sont contractées les maladies professionnelles, et qui sont susceptibles de figurer, à ce titre, dans les tableaux désignant les maladies présumées d'origine professionnelle, ne peuvent légalement porter que sur le délai maximum de constatation d'une maladie, la durée d'exposition ou la liste limitative des travaux à même de provoquer une maladie. Ces conditions ne sauraient méconnaître le principe de présomption d'imputabilité des maladies professionnelles. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire, auquel il incombe de désigner avec suffisamment de précisions ces maladies, définisse à cette fin, dans le respect du principe de présomption d'imputabilité, les éléments du diagnostic d'une pathologie d'origine professionnelle. Ainsi, ce principe ne s'oppose pas à ce que le constat de certaines lésions associées soit exigé pour caractériser une pathologie.

Procédure disciplinaire
Sanction disciplinaire

L'autorité qui prononce une sanction doit préciser elle-même dans sa décision les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'agent

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2018, Communauté de communes du Comte F. c/ Mme B., req. n° 16MA03775

L'autorité qui prononce une sanction doit préciser elle-même dans sa décision les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'agent, de sorte que celui-ci puisse à la seule lecture de la décision, en connaître les motifs. La mention, dans la décision de sanction, selon laquelle l'agent a pris connaissance de son dossier, en l'absence de tout autre élément, de date, de lieu, de circonstance apporté pour préciser les faits reprochés, n'est pas de nature à établir qu'il a été mis à même, à la seule lecture de la décision attaquée, de prendre connaissance des griefs retenus.

Remboursement trop perçu
Répétition de l'indu
Recours

Décision susceptible de faire l'objet d'un recours de plein contentieux

Conseil d'Etat, 25 juin 2018, M. A. B., req. n° 419227

La lettre par laquelle l'administration informe un fonctionnaire qu'il doit rembourser une somme indûment payée et qu'en l'absence de paiement spontané de sa part cette somme sera retenue sur sa rémunération est une décision susceptible de faire l'objet d'un recours de plein contentieux. En revanche, la lettre qui l'informe qu'un titre de perception lui sera notifié est une mesure préparatoire de ce titre qui n'est pas susceptible de recours.■

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.

Agent contractuel
Agent public
Inaptitude physique
Reclassement

Le Conseil d'État précise la portée de l'obligation de reclassement des agents publics atteints d'une inaptitude physique à occuper leur emploi

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 36 du 10 au 16 septembre 2018.- pp. 28-30

Sont publiées les conclusions de M. Olivier Henrard, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 mai 2018, req. n°407336, lui-même publié en extraits. Le rapporteur public rappelle le principe général du droit selon lequel l'employeur public ne peut licencier un agent public définitivement atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi qu'après avoir recherché à le reclasser dans un autre emploi, et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement. Le rapporteur rappelle également que les cours administratives d'appel jugent régulièrement que, lorsque l'agent manifeste explicitement son intention de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'administration est exonérée de son obligation de reclassement.

Données personnelles
Protection des données
Informatique et libertés

Contrôle par le juge d'un système de traitement automatisé des données personnelles

La Semaine juridique -social, n° 30-34 du 31 juillet au 3 septembre 2018.- pp. 24-27

L'auteur commente l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 13 juin 2018, n° 16-25.301 relatif au contrôle par le juge d'un système de traitement automatisé des données personnelles. Cet arrêt permet à l'auteur de revenir sur certaines dispositions fondamentales de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés notamment les droits de la personne fichée et d'autre part, le droit relatif aux données collectées. Dans le cas d'espèce, dès lors que les salariés sont informés préalablement de l'existence d'un traitement automatisé des données à caractère personnel, de sa finalité, des destinataires des données collectées et de leurs droits d'accès, de rectification et de suppression depuis sa date de création, l'outil informatique est déclaré conforme à l'exigence de loyauté de la collecte posée par l'article 6, 1° de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

Logement de fonction
Gestion de fait

Concession de logement et gestion de fait

La semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 30-34 du 30 juillet au 2 septembre 2018.- p. 11

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 9 juillet 2018, req n° 410817 relatif aux concessions de logement. Dans le cas d'espèce, selon l'auteur, il s'agit de déterminer sous quels aspects il convenait aux juges financiers d'appréhender les faits. Selon lui «il ne s'agissait pas tant de déterminer si le montage était légal, mais s'il présentait les caractères d'un mandat fictif dont l'existence établit une gestion de fait». Il rappelle que la question de la légalité de la concession de logement relève de la compétence exclusive du juge administratif de droit commun. Le Conseil d'Etat a annulé l'arrêt de la Cour des comptes, en raison de l'absence de mandat fictif.

Obligation de réserve
Sanction disciplinaire
Fonction publique

L'anonymat permet-il à un agent de tout écrire ?

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 37 du 17 au 23 septembre 2018.- pp. 10-13

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 27 juin 2018, req n° 412541, lui même publié en extraits. Dans le cas d'espèce, la question posée au juge est la suivante : l'anonymat exonère t-il l'agent de son devoir de réserve ? Le Conseil d'Etat, selon l'auteur de cet article, va estimer que la sanction infligée est légale et justifiée, en démontrant que la procédure contradictoire a été respectée et qu'il y a un manquement évident à l'obligation de réserve que l'anonymat ne permet pas de relever.

Protection fonctionnelle
Maire
Fonction publique territoriale

Le bénéfice de la protection fonctionnelle des agents publics relève de la compétence du maire, et aucunement de l'assemblée délibérante, à la différence des élus

La semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 30-34 du 30 juillet au 2 septembre 2018.- pp. 42-44

Sont publiées les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public sous l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 26 avril 2018, req. n°16LYO2029, lui-même publié en extraits. La Cour rappelle que seul le maire, chargé de l'administration communale, en vertu de l'article L. 2122-18 du Code général des collectivités territoriales, est compétent pour accorder ou refuser le bénéfice de la protection fonctionnelle aux agents communaux. Cette décision remet en question deux réponses ministérielles erronées en droit puisqu'elles affirmaient que la décision octroyant la protection fonctionnelle à un agent relevait de la compétence exclusive du conseil municipal.

Sanction disciplinaire
Réparation du préjudice
Responsabilité de la puissance publique

Sanction disproportionnée : quelle indemnisation pour l'agent ?

La Lettre du cadre territorial, n° 520, août-septembre 2018.- pp. 58-59

Le Conseil d'Etat par son arrêt du 28 mars 2018, req. n° 398851, précise l'office du juge pour déterminer l'indemnisation à laquelle peut prétendre un agent ayant été sanctionné de manière disproportionnée. L'auteur de cet article propose un commentaire de cet arrêt et revient sur les modalités d'indemnisation des agents irrégulièrement évincés d'un service. L'indemnisation doit tenir compte de l'importance des irrégularités entachant la décision d'éviction annulée et des fautes commises par l'agent. Le juge doit dans un premier temps déterminer si compte tenu de l'importance du vice entachant d'illégalité la décision d'éviction, l'administration aurait ou non pu prendre la même décision puis évaluer le cas échéant le préjudice.

Transfert de personnels
Agent de droit privé
Secteur public

Salariés protégés : transfert des contrats de travail de salariés protégés dans le secteur public

La Semaine juridique – social, n° 28 du 17 au 23 juillet 2018.- pp. 36-38

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 juin 2018, req. n° 391860, relatif au transfert des contrats de travail de salariés protégés dans le secteur public. Cette décision pose pour la première fois la question de l'application des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail à la situation de salariés protégés compris dans le transfert d'une entité économique employant des salariés de droit privé vers le secteur public. Le Conseil d'Etat a considéré, d'une part, qu'une autorisation administrative était nécessaire pour rompre le contrat de travail d'un salarié protégé et a, d'autre part, défini la nature du contrôle de l'administration à l'occasion de l'intervention de l'inspecteur du travail.

Voir aussi les IAJ d'août 2018, p. 23-26 ■

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
Arrêt de travail
Fonction publique territoriale

Benchmark absentéisme : année 2017

Association des DRH des grandes collectivités territoriales.- 2018.- 12 p.

L'Association des DRH des grandes collectivités territoriales a créé un portail web qui permet aux collectivités volontaires une saisie en ligne de leurs données relatives à l'absentéisme. Cet outil facilite l'objectivation de la situation de chaque collectivité et offre des critères de comparaison entre collectivités. Selon l'enquête, qui s'appuie sur les réponses de 184 collectivités et établissements publics locaux représentant 20 % des effectifs de la fonction publique territoriale, l'absentéisme des agents territoriaux s'est élevé en 2017 à 8, 34 %, soit une légère progression (0,14 %) par rapport à l'année précédente. Selon la place dans la hiérarchie et la nature des métiers exercés, l'absentéisme des agents territoriaux varie du simple au double. Ainsi les agents de catégorie C ont eu, l'an dernier, un taux d'absentéisme de 10, 2 %. Ce taux est deux fois plus élevé que celui des agents de catégorie B et deux fois et demie plus élevé que celui des agents de catégorie A. Ces différences ont notamment pour origine la nature des métiers exercés par les agents de catégorie C. Les absences pour maladie ordinaire sont les plus nombreuses, elles représentent plus de 50 % du volume d'absence, devant les congés de longue maladie et de longue durée et les accidents du travail et maladies professionnelles.

Action publique
Administration
Service public

Le sens de l'action publique

Centre national de la fonction publique territoriale.- Paris : CNFPT, 2018.- 306 p.

Cet ouvrage présente les enjeux actuels relatifs au sens de l'action publique. Il ouvre une réflexion sur les évolutions récentes des concepts et des approches de l'action publique et propose des points de repère sur les valeurs, les finalités, les principes déontologiques et les responsabilités sociétales. Il rappelle également certaines dispositions législatives récentes qui témoignent de ces évolutions, par exemple en matière de déontologie ou de développement durable. Des vidéos complémentaires d'experts permettent d'approfondir certaines notions et apportent des éléments de compréhension des évolutions actuelles et des défis à relever.

Agent contractuel
Carrière
Recrutement
Fonction publique

Comment le gouvernement envisage d'améliorer les conditions d'emploi des contractuels

Acteurs publics, 20 septembre 2018. - 2 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté des pistes de réflexion pour *« améliorer »* les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique. La DGAFP souhaite développer la visibilité des postes à pourvoir par la création d'un espace numérique commun, aux trois versants de la fonction publique, qui doit être mis en place au plus tard le 1er janvier 2019, et présenter les offres d'emploi pour les CDD *« d'un an et plus »*. La professionnalisation du processus de recrutement des agents contractuels doit être renfoncée ainsi que la visibilité des critères de rémunération. La DGAFP réfléchit également à élargir la portabilité du CDI prévue par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique qui avait organisé la mobilité des agents contractuels en CDI. Enfin, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement RH pour les personnels contractuels en CDI reconnus inaptes a fait l'objet d'une présentation par la DGAFP.

Agent spécialisé des écoles maternelles
Cadre d'emplois
Fonction publique territoriale

Les Atsem à la croisée des réformes

La Gazette des communes, n° 34, du 3 au 9 septembre 2018.- pp. 26-28

Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), précise les missions de ces derniers. L'application de ce texte dans les communes doit tenir compte de la spécificité d'une double dépendance hiérarchique et d'une large polyvalence du métier. L'amélioration des conditions de travail de ce métier, impactées par le retour aux semaines de quatre jours et la réforme annoncée de la scolarité obligatoire à 3 ans, constitue également un enjeu local important.

Bourse de l'emploi
Offre d'emploi
Fonction publique territoriale

Au 2e trimestre, l'emploi public local dopé par les postes de contractuels

La Gazette.fr, 6 septembre 2018.- 3 p.

Cet article présente les principaux résultats du baromètre des bourses de l'emploi public local, que La Gazette publie, en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Au deuxième trimestre 2018, ce sont un peu plus de 23 440 postes qui ont été proposés sur les bourses de l'emploi des centres de gestion (CDG), soit une hausse de 12, 3 % par rapport à l'année passée. La famille « éducation et animation » est la plus représentée des familles de métiers avec 1 761 annonces publiées au second semestre. L'étude souligne cependant la précarité des contrats proposés : plus de la moitié des contrats sont à moins de 28 heures par semaine dont 10 % en dessous des 17 heures hebdomadaires.

CCAS
Régie
Proposition de loi

La proposition de loi sur le statut de régie pour les CCAS fait son retour

Localtis, 31 août 2018.- 2 p.

Cette proposition de loi relative aux centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS) s'inscrit dans la tendance actuelle de simplification du cadre normatif de fonctionnement des collectivités territoriales. Elle propose d'assouplir le fonctionnement de ce service public, obligatoire dans les communes de plus de 1 500 habitants, en introduisant dans le code de l'action sociale et des familles «la possibilité, pour la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale de rattachement, d'opter pour une gestion du CCAS ou du CIAS sous forme de régie dotée de la seule autonomie financière mais sans personnalité juridique».

Collectivités territoriales
Gestion des ressources humaines
Budget local

La contrainte financière pèse toujours sur les ressources humaines

La Gazette des communes, n° 37, du 24 au 30 septembre 2018.- pp. 14-15

Cet article présente les principaux résultats du neuvième baromètre RH de la Gazette-Randstad. Face à la baisse des dotations de l'État, la réduction des charges de fonctionnement et de gestion est la principale priorité. 73 % des collectivités sondées ont engagé une gestion dynamique de la dette, 71 % d'entre elles se sont lancées dans la baisse de leur masse salariale et 64 % ont limité leurs investissements. 84 % des collectivités ont inscrit à leur agenda des prochaines années la maîtrise de la masse salariale. Afin de maîtriser plus finement cette masse salariale, 50 % des collectivités évoquent la maîtrise du recrutement, 49 % citent la révision des temps de travail et l'organisation des services, et 32 % comptent sur un plan d'actions pour limiter l'absentéisme.

Congé de paternité
Fonction publique

Évaluation du congé de paternité

Inspection générale des affaires sociales (IGAS).- 2018.- 134 p.

Ce rapport d'évaluation du congé de paternité, dans les entreprises privées et dans le secteur public, dresse un état des lieux détaillé du dispositif et formule des propositions d'évolution afin de mieux répondre aux besoins des pères. Trois scénarios d'évolution sont proposés qui visent soit à ajuster le dispositif actuel, soit à le réformer plus profondément. Le corps d'inspection propose de porter la durée du congé paternité à deux, voire trois semaines (au lieu de onze jours calendaires maximum actuellement) et d'autre part de porter à cinq jours ouvrés (contre trois aujourd'hui) le congé de naissance légal. L'Igas préconise également de revoir un certain nombre de mesures spécifiques à la fonction publique. Pour mieux prendre en compte la situation des agents contractuels, le corps d'inspection préconise ainsi de « réduire » ou de *« supprimer »* la condition d'ancienneté, au moins six mois, pour que ces agents puissent bénéficier du maintien de leur traitement pendant la durée du congé de paternité. Les rapporteurs préconisent également l'intégration des primes et indemnités dans le calcul du

maintien du traitement dans les versants hospitalier et territorial de la fonction publique. Aujourd'hui cette décision relève de la libre appréciation de chaque structure. Les propositions relatives à la fonction publique pourraient être discutées dans le cadre la négociation en cours sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CSFPT
Fonction publique territoriale
Employeur
Charte

Fonction publique : une coordination pour mieux faire entendre la voix des employeurs territoriaux

Localtis, 12 septembre 2018.- 2 p.

À l'initiative du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe Laurent, les représentants de huit associations d'élus locaux (AMF, ADF, Régions de France, ADCF, Villes de France, France urbaine, APVF, Maires ruraux) et du collège employeur du CSFPT ont signé officiellement le 12 septembre 2018 une charte d'engagement pour la création d'une coordination des employeurs publics territoriaux. Les présidents du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont également approuvé ce document fondateur. Selon la charte, la coordination «se veut essentiellement un lieu d'élaboration des positions communes (des associations d'élus locaux, du CNFPT et de la FNCDG) et leur porte-parole pour formaliser les positions de l'ensemble des employeurs territoriaux sur les questions particulières de fonction publique et d'emploi public».

Délégué à la protection des données
RGPD
Protection des données

Le délégué à la protection des données (DPD) : missions et désignation

Association des Maires de France.- 2018.- 7 p.

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données, le 25 mai 2018, les communes ont l'obligation, sous peine de sanctions financières, de s'assurer de la conformité de leurs fichiers de données personnelles au nouveau texte en vigueur. Le correspondant informatique et libertés (Cil) est remplacé par un délégué à la protection des données (DPD) que l'exécutif local, responsable de la conformité des traitements au RGPD, doit désigner. Le RGPD précise par ailleurs que le DPD *« doit avoir un niveau d'expertise suffisant et être autonome afin d'alerter, en toute indépendance, le responsable du traitement (maire ou président d'EPCI) au cas où il constaterait des anomalies »*. Cette brochure propose une méthodologie pour désigner le DPD et rappelle ses principales missions.

Droit de grève
Fonction publique territoriale

Le cadre réglementaire du droit de grève

La Lettre du cadre territorial, n° 520, août-septembre 2018.- pp. 54-57

Longtemps contesté, en raison de l'atteinte au principe fondamental de continuité du service public, le droit de grève dans la fonction publique trouve aujourd'hui son expression dans divers actes réglementaires ou jurisprudentiels, notamment les articles L. 2512-1 et L. 2512-5 du code du travail qui régissent la grève dans la fonction publique. La grève se définit *« comme la cessation concertée du travail, destinée à porter des revendications professionnelles »*. L'ensemble de ces conditions doivent être requises pour qualifier le droit de grève. L'auteur de cet article propose un point complet sur son cadre réglementaire : les modalités autorisées ou interdites de la grève, la conciliation avec d'autres droits et libertés, les obligations à respecter et les conséquences pécuniaires pour les agents grévistes.

Durée du travail
35 heures
Fonction publique territoriale

Temps de travail des territoriaux : la fin des dérogations sera dans le projet de loi fonction publique

Localtis, 27 septembre 2018.- 2 p.

Dans le cadre du projet de loi de réforme de la fonction publique prévu au cours du premier semestre 2019, le gouvernement souhaite mettre fin à une dérogation qui permet aux collectivités de conserver un régime de travail plus favorable que la durée légale de travail de 1 607 heures par an, s'il a été mis en place avant 2001. Ainsi, le gouvernement augmentera le temps de travail effectif des fonctionnaires territoriaux pour le hisser au niveau fixé par la loi sur les 35 heures, soit 1 607 heures annuelles. La Cour des comptes observait dans un rapport de 2016, que sur un échantillon de 103 collectivités locales contrôlées, le temps de travail théorique moyen est de 1 562 heures par an. Selon ce rapport, dans seulement 20 % de ces collectivités, la durée de travail est alignée sur la durée réglementaire. Le gouvernement envisage par ailleurs d'harmoniser les règles sur les congés pour événements familiaux, qui varient d'une collectivité à l'autre, en fixant un «barème unique».

Égalité professionnelle
Égalité des sexes
Collectivités territoriales
Fonction publique

Le rapport annuel sur l'égalité, une obligation trop peu respectée

La Gazette.fr, 17 septembre 2018.- 2 p.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes oblige les collectivités de plus de 20 000 habitants, ainsi que les départements et les régions, à présenter, préalablement à la délibération sur le budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les politiques de ressources humaines de la collectivité et les orientations et programmes. Selon une enquête, menée par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), seuls 50 % des départements et 13 régions ont communiqué sur ce rapport. Les collectivités pointent l'absence d'outil méthodologique et la faiblesse du portage politique comme obstacles à son élaboration.

Égalité professionnelle
Fonction publique
Discrimination

Fonction publique : égalité entre les femmes et les hommes : le gouvernement veut « des résultats tangibles »

Localtis, 10 septembre 2018.- 2 p.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt a ouvert, le 10 septembre 2018, les négociations sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ces dernières devraient aboutir à la signature d'un accord par les représentants des employeurs publics et des organisations syndicales. La négociation se déroulera selon cinq axes : *« la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle »*, *« les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles »*, *« les situations injustifiées d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière »*, *«l'accompagnement des situations de grossesse »*, *« la parentalité et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle »* et *« la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes »*. Un bilan a été réalisé sur le précédent accord signé le 8 mars 2013. Des progrès restent à effectuer dans les domaines suivants : l'impact de la grossesse et de la maternité sur la carrière et la rémunération des femmes, la connaissance de la question de l'égalité professionnelle, l'accès des femmes aux responsabilités, le temps partiel subi par les femmes. Concernant le calendrier, le ministère transmettra dès la deuxième quinzaine du mois de septembre aux représentants des agents et des employeurs publics un projet de protocole d'accord, en amont d'une réunion prévue le 2 octobre 2018. Le ministère envisage d'avancer rapidement dans les discussions, celles-ci devant être conclues au cours de la semaine du 12 novembre 2018.

Égalité professionnelle : l'intégralité du projet de protocole pour la fonction publique

Acteurs publics, 24 septembre 2018. - 3 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a communiqué, le 21 septembre dernier, aux organisations syndicales et aux représentants des employeurs publics un avant-projet de protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique répartie en cinq axes d'action. En rendant obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle, le gouvernement entend *« renforcer la gouvernance des politiques d'égalité »* (axe 1). Chaque employeur aurait, en fonction de son organisation et de ses effectifs, à se doter d'un ou de plusieurs *« référents Égalité »*. Pour *« créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles »* (axe 2). Le projet de protocole d'accord prévoit de développer la connaissance des métiers de la fonction publique et de proposer des *« solutions alternatives à la mobilité géographique »*. Le gouvernement espère ainsi faire reculer les *« stéréotypes de genre »*. Afin de *« traiter les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière »* (axe 3), *« un outil méthodologique d'autodiagnostic des écarts de rémunération »* entre fonctionnaires sera diffusé à l'attention de tous les employeurs publics. L'axe 4, *« mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle »*, prévoit de reconnaître la coparentalité, favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux, sécuriser la situation de la femme enceinte au cours de la scolarité en école de service public et encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail. Pour *« renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes »* (axe 5), le gouvernement diffusera un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques.

Élection professionnelle
Fonction publique territoriale
Résultat électoral

Élections professionnelles : les préfets appelés à améliorer la remontée des résultats

La Gazette.fr, 7 septembre 2018.- 3 p.

Le ministère de l'intérieur a adressé aux préfets, le 27 août 2018, une circulaire relative à la remontée des résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Les préfectures sont responsables de collecter les résultats

des scrutins des collectivités locales et établissements de leur département et de les transmettre à la Direction générale des collectivités locales (DGCL). Cette dernière les communiquera ensuite à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), pour consolidation au plan national. Le ministre de l'intérieur rappelle les enjeux de cette remontée des résultats, tant pour la DGAFP que pour les organisations syndicales. La circulaire demande aux préfets *« d'avoir achevé la transmission des résultats »* pour le vendredi 7 décembre 2018, le lendemain du vote, à 12 h. Chaque préfet indiquera aux collectivités de son territoire l'heure et les modalités (électronique, physique…) de transmission des résultats. Toutes les préfectures doivent s'assurer *« que les instructions ont été bien expliquées et ont bien été comprises »* dans les collectivités et établissements, notamment la bonne saisie de toutes les informations dans les procès-verbaux. Les collectivités locales devront effectuer des vérifications concernant l'affiliation éventuelle des syndicats à une union nationale et le respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chaque liste et préparer concrètement l'organisation des scrutins, cet automne. Une nouvelle note d'instructions sera diffusée au courant du mois d'octobre 2018 afin de préciser les modalités de remontée des résultats vers l'administration centrale et les organisations syndicales.

Emploi
Statistique
Fonction publique

Au deuxième trimestre 2018, l'emploi salarié ralentit dans le privé et recule dans la fonction publique

Informations rapides, n° 236, 11 septembre 2018.- 2 p.

Au deuxième trimestre 2018, les créations nettes d'emploi salarié atteignent 12 500 contre 47 500 au trimestre précédent. L'emploi salarié recule encore dans la fonction publique (– 11 800), en raison notamment de la baisse du nombre de contrats aidés, et ralentit dans le secteur privé (+ 24 300).

Enseignement artistique
Filière culturelle
Fonction publique territoriale

Rapport sur l'enseignement artistique / De Carlos Jésus .- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 2018.- 123 p.

Ce rapport aborde, dans une première partie, les enjeux et évolutions législatives et réglementaires de l'enseignement artistique dans le cadre de la décentralisation culturelle. Il s'interroge plus particulièrement sur les évolutions à apporter aux établissements publics de coopération culturelle. La deuxième partie du rapport dresse un bilan complet et pointe de nombreux dysfonctionnements dans les statuts et le déroulement des carrières des agents de la filière enseignement artistique. Ce rapport avance quelques pistes visant notamment à clarifier les évolutions statutaires et le déroulement de carrière des assistants, des professeurs et des directeurs des établissements d'enseignement artistique. Dans une troisième partie les problématiques par cadre d'emplois ainsi que les propositions du Conseil supérieur visant à faire évoluer la situation des fonctionnaires et contractuels chargés des missions d'assistance, d'enseignement et de direction des établissements d'enseignement artistique sont détaillées. Les 24 propositions soumises à l'examen du CSFPT font l'objet d'un rappel en fin de ce rapport.

Finances locales
Collectivités territoriales

Les finances des collectivités locales en 2017 et 2018

Bulletin d'informations statistiques de la DGCL, n° 125, septembre 2018.- 8 p.

Cet article analyse les dépenses et les recettes, d'investissement et de fonctionnement, des collectivités locales, pour les années 2017 et 2018. Les taux d'épargne et d'emprunt sont également énumérés. Les dépenses de fonctionnement des collectivités locales repartent à la hausse en 2017 (+ 1, 8 %) après une légère baisse en 2016 (– 0, 1 %). La moitié de la hausse de 2017 s'explique par les frais de personnel. Les recettes de fonctionnement des collectivités locales progressent elles aussi davantage qu'en 2016, grâce notamment au dynamisme des recettes fiscales. Les recettes progressant plus que les dépenses, l'épargne brute des collectivités locales augmente une nouvelle fois (+ 5, 0 %). Après trois années de baisse, les dépenses d'investissement renouent quant à elles avec la croissance (+ 6, 1 %), en particulier dans le bloc communal, l'investissement des départements, quant à lui, poursuit néanmoins sa diminution.

Finances locales
Comptabilité locale
Contrôle budgétaire

Les finances publiques locales : rapport sur la situation financière et la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Cour des comptes.- 2018.- 420 p.

La Cour des comptes confirme que la baisse des dotations de l'État aux collectivités locales entre 2013 et 2017 a provoqué des « efforts de gestion » inédits. Cette baisse contrainte des dépenses a pesé plus fortement sur l'investissement que sur le fonctionnement, a été moins

nette en 2017 et a touché inégalement chacune des collectivités. Le rapport établit que les dépenses des collectivités sont passées de 236 milliards d'euros en 2013 à 232 milliards en 2016 (– 1,8 %), avant de remonter à 240 milliards en 2017 (+ 3,4 %) du fait d'une reprise de l'investissement. Globalement les dépenses de fonctionnement ont continué de progresser, mais à un rythme ralenti de 1,5 % par an en moyenne en raison principalement du ralentissement des dépenses de personnels. La Cour des comptes estime que la contractualisation financière, mise en place par le gouvernement qui introduit un plafonnement de la dépense locale à + 1,2 % *« n'est pas un outil suffisamment puissant pour contraindre les collectivités à respecter la trajectoire de maîtrise des dépenses de fonctionnement définie dans la loi de programmation 2018-2022 »*. La Cour des comptes évalue que le mécanisme de pénalité financière est *« délicat »*, que la modulation du taux annuel d'évolution des dépenses est *« relativement limitée »* et que l'amplitude réduite des facteurs de modulation ne correspond qu'incomplètement à l'hétérogénéité des situations locales. Dans son rapport, la Cour des comptes affirme également que l'efficacité du dispositif de contractualisation *« serait mieux assurée si certaines lignes de fuite étaient neutralisées »* notamment l'absence de prise en compte des budgets annexes, *« l'insuffisante »* prise en compte du développement des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ainsi que la *« faible »* prise en compte de la grande diversité des départements et du poids et de la croissance de leurs dépenses sociales. Parmi ses recommandations, la Cour des comptes n'exclut pas de revenir *« en complément »* à une nouvelle baisse des dotations. Celle-ci note que le processus d'amélioration de la fiabilité des comptes des collectivités locales est à l'œuvre notamment en lien avec l'adoption d'un compte financier unique et l'expérimentation de la certification des comptes publics locaux. La Cour formule dix recommandations sur l'évolution des finances locales et l'exercice par les communes de leurs compétences scolaire et périscolaire. Pour les collectivités locales, elle préconise de poursuivre les efforts d'économie, en veillant notamment à contenir les charges de personnel, en agissant sur les effectifs, le temps de travail et le régime indemnitaire, ainsi que sur les autres charges de fonctionnement dont les achats de biens et de services.

Fonction publique territoriale
Prime
Régime indemnitaire

Spécial primes 2018

La Gazette des communes, n° 37 du 24 au 30 septembre 2018.- 90 p.

Ce guide présente toutes les primes et indemnités auxquelles peuvent prétendre les agents territoriaux. Le guide se découpe en trois parties comprenant les primes et indemnités liées aux grades ou aux filières, puis les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et enfin, le règlement des frais occasionnés par les déplacements.

Fonction publique
Discrimination
Recrutement

Fonction publique : Les discriminations dans l'accès à l'emploi public seraient en recul

Localtis, 11 septembre 2018.- 2 p.

Deux ans après la publication de son rapport relatif aux discriminations dans l'accès à l'emploi public, Yannick L'Horty et plusieurs chercheurs du CNRS, proposent un nouveau bilan sur cette question. Ils confirment l'existence de preuves empiriques attestant des discriminations dans l'accès à l'emploi. Dans le secteur public, ces discriminations concernent l'origine des candidats. Dans le cadre de son premier rapport remis en juillet 2016, Yannick L'Horty avait effectué des tests sur les professions de responsable administratif et d'aide-soignante. Le chercheur avait conclu à l'existence dans la fonction publique territoriale de discriminations selon l'origine pour les deux professions et de discriminations selon le lieu de résidence uniquement pour le recrutement de responsables administratifs. Deux ans plus tard, il constate que les discriminations dans l'accès à l'emploi public se sont réduites globalement et que ne subsistent que des discriminations en raison de l'origine. Les travaux réalisés en 2017-2018 mettent par ailleurs en évidence des différences de traitement dans le processus de sélection des candidatures qui sont en défaveur des candidats homosexuels. L'article évoque une seconde étude réalisée pour la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et publiée en août 2018 qui indique que les discriminations dans l'accès à l'emploi demeurent à l'encontre des candidats présentant un handicap. Les tests effectués dans le cadre de cette étude ont été effectués auprès de 311 établissements culturels, dont une majorité relève de la fonction publique.

Fonction publique
Effectif
Durée du travail

« L'objectif de 50 000 suppressions de postes au sein de l'État est très largement atteignable » : interview d'Olivier Dussopt

Les Échos, 10 septembre 2018.- p. 3

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, dans un long entretien accordé au quotidien Les Échos, détaille les objectifs du gouvernement dans le domaine de la fonction

publique. Il aborde de nombreux sujets : réorganisation de la présence de l'État sur les territoires, suppressions de postes, temps de travail des fonctionnaires. Il précise, concernant le recours renforcé aux agents contractuels pour les emplois fonctionnels, que le gouvernement poursuivra sa réforme. Il prévoit la suppression de 70 000 postes dans les collectivités territoriales mais *« sans intervenir dans leur libre administration »*. Le secrétaire d'État espère que la démarche de contractualisation engagée par le gouvernement suffira à faire diminuer les effectifs dans les collectivités territoriales. Ce dernier va également travailler sur le temps de travail des fonctionnaires territoriaux afin d'assurer dans l'ensemble des collectivités *« le respect des 1 607 heures annuelles »*. Concernant la réforme de la fonction publique, l'objectif du gouvernement est de présenter un projet de loi *« dans les premiers mois de 2019 »*.

Fonction publique
Heures supplémentaires
Cotisation salariale

Ce qu'il faut attendre de la désocialisation des heures sup' dans la fonction publique

Acteurs publics, 21 septembre 2018. - 2 p.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, apporte des précisions au sujet de la suppression des cotisations salariales sur les heures supplémentaires envisagée dans le secteur public. Les gains potentiels de pouvoir d'achat, pour environ 700 000 agents des trois versants de la fonction publique, pourraient varier selon le poste occupé et le nombre d'heures supplémentaires réalisées. Selon certains spécialistes, cette mesure permettrait de compenser les suppressions de postes annoncées par le gouvernement. La mise en œuvre de ce dispositif soulève cependant un problème d'inégalité entre les agents puisqu'il ne bénéficierait pas à tous mais seulement aux agents ayant la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

Fonction publique
Pouvoir d'achat
Rémunération

Pouvoir d'achat des fonctionnaires : la bataille des chiffres

La Gazette.fr, 20 septembre 2018.- 3 p.

Cet article s'interroge sur l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires dont le sujet sera au cœur des débats pendant le deuxième rendez-vous salarial de l'année qui se tiendra le 17 octobre 2018. Les syndicats, raisonnant en *« salaire moyen par tête »* (SMPT), déplorent une perte du pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire alors que le gouvernement relève une progression de 1,7 % de la *« rémunération nette moyenne des personnes en place »* (RMPP) dans le versant territorial avec une certaine dispersion, 24 à 34 % d'agents ayant connu une baisse de pouvoir d'achat. Par ailleurs, selon une enquête complémentaire aux bilans sociaux, la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), qui vise à garantir le maintien de ce dernier quand l'évolution du point d'indice est inférieure à l'inflation, a bénéficié, en 2012, à 159 000 agents, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Le gouvernement propose des mesures ponctuelles visant à améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires telles qu'une aide sur le compte épargne temps, les frais de missions et l'indemnité kilométrique.

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

La réforme des fonds d'insertion pour les travailleurs handicapés retardée par le Conseil constitutionnel

La Gazette.fr, 10 septembre 2018.- 3 p.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte un important volet sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Le Conseil constitutionnel a censuré l'article 70 qui autorisait le gouvernement à légiférer par ordonnance pour *« redéfinir l'organisation et le financement des institutions, organismes et services concourant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que toutes mesures en accompagnant les conséquences »*. Une concertation organisée par les ministères du travail, de l'action et des comptes publics ainsi que par le secrétariat d'État aux personnes handicapées s'est ouverte en juillet 2018 afin de redéfinir l'offre de services pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Concernant le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), l'auteur de cet article rappelle que le taux d'emploi d'agents handicapés est en hausse constante dans la fonction publique mais que cela entraîne la baisse mécanique des contributions des employeurs publics n'atteignant pas le taux légal de 6 %. Sont ici rappelées les dernières conventions signées par l'organisme. Ainsi, le Conseil départemental de la Loire qui répond aujourd'hui à l'obligation d'emploi de 6 % des travailleurs en situation de handicap, s'est fixé un nouvel objectif d'ici à 2020 : atteindre un taux d'emploi direct de 7,81 %. Le centre de gestion de Seine-Maritime, quant à lui, a souhaité mettre en place, en partenariat avec la délégation de Normandie Rouen du CNFPT et Cap Emploi-Sameth, une formation au métier de secrétaire de Mairie, dédiée aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Gestion des ressources humaines
Formation
Fonction publique territoriale

Réforme de la fonction publique territoriale : les recettes épicées des DRH des territoires

La Gazette.fr, 24 septembre 2018.- 5 p.

Réunis lors du 27e colloque de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines des territoires (ANDRHT), qui s'est déroulé à Nantes les 20 et 21 septembre dernier, les directeurs des ressources humaines (DRH) ont imaginé des pistes de réformes à mener dans le cadre de la réforme de la fonction publique territoriale. Quatre ateliers ont permis de revisiter les ressources humaines territoriales : *« maintien d'une rentabilité et d'une motivation constante dans l'exécution de l'action publique»*, *«mutabilité statutaire »*, *« usure programmée des agents»*, *«emploi à vie versus employabilité »*. Faciliter la mutabilité statutaire, rénover l'offre de formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en proposant davantage de formations professionnalisantes, renforcer la mobilité des agents et travailler sur leur employabilité font partie des propositions avancées par les DRH.

Internet
Moteur de recherche
Collectivités territoriales

Un moteur de recherche spécialisé pour les acteurs publics

Acteurs publics, 20 septembre 2018. - 2 p.

L'association Villes Internet et l'entreprise française Qwant, à l'origine du moteur de recherche du même nom, ont créé un nouveau moteur de recherche gratuit, baptisé Elunum, destiné aux acteurs publics. Ce moteur de recherche compile une base de 30 000 sources, des sites Internet jugés fiables et pertinents pour les acteurs publics. L'indexation du moteur privilégie ainsi les sites du gouvernement, des lieux publics, des collectivités locales, des associations d'intérêt général, des plates-formes open data ou encore des pages personnelles des élus.

Juridiction
Recours contentieux
Sécurité sociale

Un décret met en place la nouvelle organisation du contentieux de l'aide sociale et de la sécurité sociale

Localtis, 24 septembre 2018.- 2 p.

Le décret du 4 septembre 2018 désignant les tribunaux de grande instance et cours d'appel compétents en matière de contentieux général et technique de la sécurité sociale et d'admission à l'aide sociale, réforme le contentieux de l'aide sociale et de la sécurité sociale. L'ensemble des commissions départementales d'aide sociale, 115 tribunaux des affaires de sécurité sociale (Tass) et 26 tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) disparaissent, ainsi que la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT). Ces différentes compétences sont désormais réparties entre les juridictions judiciaires, pour tout le contentieux de la sécurité sociale et de l'incapacité et une partie de celui de l'aide sociale et les juridictions administratives pour une partie du contentieux de l'aide sociale. Les contentieux relevant des juridictions judiciaires sont transférés vers une sélection de tribunaux de grande instance (TGI) désignés par le décret du 4 septembre 2018 précité.

Loi avenir professionnel
Assurance chômage
Secteur privé

Loi Avenir professionnel : le volet assurance chômage

Liaisons sociales quotidien : le dossier juridique n° 170, 19 septembre 2018.- 5 p.

Cet article détaille les principales mesures de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à l'assurance chômage. La loi consacre l'indemnisation des salariés démissionnaires et la création d'une allocation pour les indépendants, le contrôle, les sanctions et l'accompagnement des demandeurs d'emploi sont également rénovés, ainsi que la gouvernance du régime d'assurance chômage.

Loi avenir professionnel
Formation
Compte personnel de formation

Loi Avenir professionnel : réforme des droits à formation (CPF, projets de transition professionnelle, CAE, CEP)

Liaisons sociales quotidien : le dossier juridique n° 172, 21 septembre 2018.- 5 p.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel organise une nouvelle réforme du système de formation professionnelle fondée sur une logique d'investissement dans les compétences pour les employeurs et les actifs. Environ 70 décrets sont attendus avant la fin de l'année 2018 pour permettre l'entrée en vigueur progressive de la réforme. Ce dossier revient en détail sur les mesures intéressant les droits dont disposent les actifs pour favoriser leur accès à la formation et en particulier sur celles relatives au compte personnel de formation (CPF).

Loi de financement de la sécurité sociale
Projet de loi
Cotisation de sécurité sociale

Les principales mesures du PLFSS pour 2019

Liaisons sociales quotidien, n° 17660, 27 septembre 2018.- p. 2

Cet article présente les grandes lignes du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Différents aménagements sont apportés aux exonérations de cotisations sociales, notamment la mise en place d'une réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires au 1er septembre 2019.

Loi de finances
Fonction publique
Effectif
Collectivités territoriales

PLF 2019 pour la fonction publique : exonérations de cotisations salariales et suppressions de postes au menu

La Gazette.fr, 27 septembre 2018.- 3 p.

Selon l'auteur de cet article, cette année, peu de dispositions du projet de loi de finances 2019 (PLF 2019) concernent directement la fonction publique territoriale. Parmi les mesures d'ordre général, le PLF 2019 confirme dans le cadre du prélèvement à la source les mesures destinées aux bénéficiaires de crédits d'impôt et réductions d'impôt. Concernant les rémunérations, le projet de loi prévoit d'exonérer totalement la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1er septembre 2019. Cette mesure concerne les agents des trois versants de la fonction publique, titulaires comme contractuels, au même titre que les salariés du privé. Concernant les effectifs le solde global des créations et suppression de postes qui s'élevait à -1 600 emplois en 2018, devrait atteindre en 2019 - 4 164 emplois. Pour accompagner ces suppressions d'emploi, le PLF 2019 institue un Fonds d'accompagnement interministériel RH qui cofinancera les actions renforçant les mobilités géographiques, entre ministères mais également entre versants de la fonction publique ou vers le secteur privé. Enfin, le nombre de contrats aidés devrait de nouveau baisser l'an prochain, pour atteindre 130 000. Cependant, 100 000 Parcours emplois compétences (PEC) devraient encore être financés en 2019 en plus de l'accompagnement des élèves en difficulté qui correspond à 30 000 contrats aidés, soit 130 000 contrats au total.

PLF 2019 : le relevé des articles intéressant les collectivités locales

La Gazette.fr, 28 septembre 2018.- 7 p.

Cet article liste les articles du projet de loi de finance 2019 (PLF 2019) qui concernent les finances des collectivités territoriales. Le montant de la dotation globale de fonctionnement pour 2019 est fixé à 26,953 Milliards d'euros. Son niveau est maintenu par rapport à 2018 (article 23). L'article 28 détaille l'évaluation des prélèvements opérés sur les recettes de l'État au profit des collectivités territoriales. L'article 79 contient une réforme de la dotation d'intercommunalité et de la dotation des départements. Ainsi pour les départements, la dotation globale d'équipement des départements (DGE) serait transformée en une dotation de soutien à l'investissement qui leur serait dédiée. L'article 80 reporte d'un an, au 1er janvier 2020, l'automatisation de la gestion du FCTVA, *« compte tenu de la complexité technique que recouvre la mise en œuvre d'une telle réforme »*. Enfin, le gouvernement a choisi de faire évoluer des modalités de répartition de la dotation globale de fonctionnement (DGF) des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et des départements.

Management
Service public
Collectivités territoriales

Sens donné à l'action publique territoriale : un fort levier de motivation des agents

Grolleau, Jérôme.- Paris : Mutuelle nationale territoriale (MNT), 2018.- 100 p.

S'appuyant sur 40 entretiens individuels d'agents territoriaux menés entre les mois de juillet et novembre 2017, cette étude interroge le sens et l'utilité que les agents territoriaux donnent à leur mission de service public et ouvre des perspectives sur l'organisation au travail et le management dans les collectivités territoriales. Face aux transformations globales et durables, l'auteur propose trois principes : construire un projet stratégique de transition en avançant par paliers plutôt que par rupture, rendre le court terme visible en impulsant des avancées managériales mises en œuvre rapidement, faire de l'adaptation un facteur d'innovation et non plus une simple mise en conformité.

Médiation préalable obligatoire
Centre de gestion
Contentieux administratif

Pédagogie et dialogue, maîtres-mots de la médiation préalable obligatoire

Actualité juridique - Droit administratif, n° 29, du 10 au 16 septembre 2018.- pp. 1636-1639

Cet article fait le point sur l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, mise en place jusqu'au 20 novembre 2020 pour un certain nombre de litiges. Ce dispositif s'applique notamment aux agents territoriaux dont la collectivité qui les emploie a signé une convention avec le centre de gestion. Les centres de gestion, qui accueillent avec enthousiasme cette nouvelle mission, se veulent des *« tiers de confiance »* entre l'agent et son employeur. Le CIG de la petite couronne d'Ile-de-France a ainsi signé, depuis le mois d'août 2018, 47 conventions avec les collectivités. Les services du Défenseur des droits et Pôle emploi établissent également un bilan positif de la mise en œuvre de ce dispositif.

Mobilité professionnelle
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Fonction publique

Fonction publique : les pistes envisagées pour favoriser la mobilité et les transitions professionnelles

Acteurs publics, 10 septembre 2018. - 2 p.

Cet article retranscrit les échanges qui se sont tenus entre les organisations syndicales et les employeurs publics, le 11 septembre 2018, concernant la promotion de la mobilité et des transitions professionnelles dans la fonction publique. Le gouvernement propose dans un premier axe d'agir sur le cadre juridique même des mobilités et des transitions professionnelles comme l'obligation de transparence des postes via l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques, qui sera mis en place le 1er janvier prochain. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) envisage également des *« simplifications, voire des harmonisations au niveau des positions statutaires »*. Cette dernière évoque également une réflexion sur la définition de lignes directrices de gestion qui permettraient de définir des critères *« supplémentaires »* en matière de priorités d'affectation. Ces nouveaux critères viseraient à améliorer la prise en compte des compétences et des profils dans les processus de mobilité, à définir des durées *« incitatives »* d'affectation sur certains postes et à améliorer les calendriers et dispositifs de mobilité. La DGAFP évoque en deuxième grand axe, les dispositifs indemnitaires dédiés à l'accompagnement des mobilités mais elle ne formule pas de proposition concrète d'évolution. Enfin, le troisième axe concerne la formation dont plusieurs actions sont présentées.

Promotion interne
Fonction publique territoriale
Égalité professionnelle

Coup d'accélérateur pour la promotion au mérite

La Gazette des communes, n° 35, du 10 au 16 septembre 2018.- pp. 24-25

Consultés dans le cadre du forum de l'action publique, Action publique 2022, les agents publics souhaitent que les compétences et l'investissement soient davantage valorisés lors de l'organisation de la promotion interne et dans l'accès aux responsabilités. Constatant un nombre plus important de promotions chez les hommes que chez les femmes, l'Association des directeurs de ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) propose d'élaborer un rapport d'information post-commission administrative paritaire dans le but de mieux veiller à l'équilibre. Sarah Deslandes, directrice générale adjointe du CIG Petite couronne, préconise d'établir des quotas de promotion.

Régime indemnitaire
RIFSEEP
Fonction publique de l'État

Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP)

Site internet portail de la fonction publique, mai 2017.- Mise à jour septembre 2018

La liste des arrêtés d'adhésion des corps et emplois bénéficiant du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mise à jour sur le portail de la Fonction publique, au 4 septembre 2018. Un second tableau mis à jour le 19 décembre 2017 précise les prochaines échéances d'adhésion au RIFSEEP.

Régime indemnitaire
RIFSEEP
Fonction publique territoriale

Rifseep : transposition pour deux cadres d'emplois (...seulement)

La Gazette.fr, 17 septembre 2018.- 3 p.

Cet article fait le point sur la publication des textes permettant la transposition du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (Rifseep) aux différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Deux arrêtés, récemment publiés, fixent ainsi les montants de référence

du Rifseep applicables aux médecins et aux pharmaciens territoriaux. Sont en attente les textes d'application pour les cadres d'emplois des ingénieurs en chef et des ingénieurs (catégorie A) et des techniciens (catégorie B) dont la date de mise en œuvre est pourtant dépassée. La prime de service et de rendement, l'indemnité spécifique de service et la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation leur sont versées jusqu'à la publication de l'arrêté correspondant. Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (catégorie B), les psychologues territoriaux (catégorie A) ainsi que les biologistes et vétérinaires territoriaux (catégorie A) sont également en attente des arrêtés qui fixeront le Rifseep.

Relation administration usagers
Simplification administrative
Médiation
Contentieux administratif

Loi pour un État au service d'une société de confiance (1)

Liaisons sociales quotidien : le dossier juridique n° 161, 6 septembre 2018.- 5 p.

La loi pour *« Un État au service d'une société de confiance »* a été publiée au *Journal officiel* le 11 août 2018 et contient deux mesures majeures : un droit à régulariser une erreur en cas de bonne foi de l'usager et un droit au contrôle pour s'assurer de la conformité de certaines pratiques (art. 2). Ces mesures visent à améliorer les relations entre les usagers et les administrations. Cet article présente les principaux aspects de ces nouveaux droits.

Loi pour un État au service d'une société de confiance (2)

Liaisons sociales quotidien : le dossier juridique n° 163, 10 septembre 2018.- 5 p.

La loi pour *« Un État au service d'une société de confiance »* institue des mesures et des expérimentations visant à améliorer les relations entre l'administration et les administrés. Le texte contient notamment des dispositifs de sécurisation des pratiques et de résolution des litiges intervenant en phase précontentieuse. Les procédures de rescrit, de médiation et de transaction font ainsi l'objet de mesures visant à faciliter et étendre leur utilisation. Cet article en présente les principales dispositions.

RGPD
Protection des données
Données personnelles
Collectivités territoriales

RGPD : les angles morts d'un accompagnement effectif des collectivités locales

Le Courrier des maires, n° 326, septembre 2018.- pp. 38-40

Cet article propose une synthèse, en six points, de la loi « CNIL 3 » du 20 juin 2018 qui adapte le droit français au nouveau cadre du droit de la protection des données issu du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Il fait le point sur les principales règles applicables aux collectivités territoriales, les contrôles possibles, les risques et les sanctions encourues. Contrairement à l'avis émis par le Sénat, les collectivités ne seront pas exonérées des sanctions financières et ne bénéficieront pas de la dotation spéciale au titre des charges qu'elles supportent pour se mettre en conformité. Le RGPD autorise, par ailleurs, les collectivités territoriales à avoir recours à un délégué à la protection des données (DPD) mutualisé.

Risque professionnel
Hygiène et sécurité
Secteur privé

Risque chimique : Paul Frimat propose de nouvelles sanctions et incitations à la prévention

Liaisons sociales quotidien, n° 17642, 3 septembre 2018.- pp. 2-3

Cet article présente les principales mesures du rapport de Paul Frimat relatif à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux, publié le 29 août 2018. Le rapporteur préconise d'améliorer le suivi et la traçabilité des risques en créant un dossier ACD (agents chimiques dangereux) qui listerait précisément les informations qui doivent figurer dans le document unique d'évaluation des risques et qui serait adressé aux services de santé au travail. Ce dernier propose également d'améliorer la lisibilité de la réglementation de la santé et de la sécurité au travail afin de favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs. Il demande, par ailleurs, le renforcement des sanctions pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations dans ce domaine ainsi que le renforcement des droits accordés aux salariés.

Secret professionnel
Fonction publique territoriale

Le secret professionnel des agents territoriaux

La Gazette des communes, n° 37, du 24 au 30 septembre 2018.- pp. 70-71

Conformément à la loi du 13 juillet 1983, les agents territoriaux sont tenus au secret professionnel. Cet article fait le point sur les limites à l'obligation de secret professionnel, les sanctions encourues en cas d'atteinte à ce principe, les agents concernés, les éléments couverts par celui-ci, la conciliation avec le droit d'accès aux documents administratifs ainsi que l'obligation de dénonciation. Il définit, par ailleurs, le principe d'obligation de discrétion professionnelle.

Sécurité intérieure
Police municipale
Filière police municipale

D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale : rapport de la mission parlementaire

Thourot Alice, Fauvergue Jean-Michel.- 2018.- 175 p.

Ce rapport formule 78 propositions qui visent trois objectifs : mobiliser ensemble les différents acteurs de la sécurité afin de produire la sécurité de demain, conforter les polices municipales en tant que troisième force de sécurité du pays et renforcer la confiance vis-à-vis de l'univers de la sécurité privée. Le rapport développe plusieurs mesures pour faciliter la mise en commun et la coordination des polices municipales à l'échelle des intercommunalités, dans le respect du pouvoir de police générale du maire. Les rapporteurs estiment ainsi qu'il faut raisonner à l'échelle de *« bassins de vie »* ou de *« bassins de délinquance »*. Ils proposent de mettre en place un *« conseil local unique »* au sein de ces bassins qui se substituerait aux dispositifs locaux existants. Les rapporteurs formulent aussi une série de propositions relatives notamment à la formation des policiers municipaux et de nature à simplifier leur action au quotidien. Pour ce faire, les rapporteurs proposent la création d'une école nationale des polices municipales, la revalorisation des carrières et la fusion des cadres d'emplois des policiers municipaux et des gardes champêtres dans un cadre d'emplois unique. Une des mesures majeures du rapport consiste également à rendre l'armement des polices municipales obligatoire, *« sauf décision motivée du maire »*. Les rapporteurs souhaitent voir confortés les pouvoirs du maire en matière de préservation de la tranquillité publique. Ils proposent de renforcer le contrôle des pouvoirs des polices municipales dans le cadre d'une mission permanente confiée à l'Inspection générale de l'administration (IGA), avec le concours de l'Inspection générale de la police nationale (IGPN) et de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) et en partenariat avec l'Association des maires de France (AMF). Le gouvernement souhaite à présent engager une concertation approfondie sur l'ensemble de ces propositions, en particulier celles qui nécessiteraient des évolutions législatives, notamment les propositions suivantes : rendre obligatoire l'armement des policiers municipaux sauf décision contraire du maire, ouvrir l'accès à de nouveaux fichiers de police aux policiers municipaux, faire évoluer les règles d'armement des agents de sécurité privée et permettre à ces derniers de constater certaines infractions ou encore leur transférer certaines missions actuellement exercées par les forces de l'ordre.

Police municipale : le CNFPT fustige la proposition d'une école nationale

La Gazette.fr, 12 septembre 2018.- 2 p.

François Deluga, président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), s'élève contre l'idée d'une école nationale de police municipale formulée dans le rapport de la mission parlementaire sur le continuum de sécurité. Craignant un isolement des policiers municipaux par rapport à leur fonction publique d'origine, celui-ci soutient que la formation actuelle, dispensée par le CNFPT, leur garantit une compréhension de leur environnement et l'acquisition d'une culture commune à toute la fonction publique territoriale. D'après lui, une école unique dégraderait les conditions d'accueil et viendrait *« renchérir les coûts de formation »*. Le président du CNFPT dénonce, par ailleurs, une volonté de *« mainmise sur les moyens humains et financiers, que les communes ont décidé de mettre en œuvre pour assurer la sécurité sur leur territoire et une volonté d'amoindrissement des pouvoirs des maires à leur égard »*. D'autant que cette école de police municipale serait sous la tutelle de l'État.

Traitement des fonctionnaires
Rémunération
Fonction publique territoriale

Les salaires dans la fonction publique territoriale : en 2016, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants

INSEE première, n° 1711, Septembre 2018.- 4 p.

Selon cette étude, en 2016, le salaire net moyen en équivalent temps plein des agents employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics s'est élevé à 1 902 euros par mois. Cependant, la moitié d'entre eux ont perçu, en équivalent temps plein un salaire maximum de 1 718 euros nets par mois. Le salaire net moyen des agents territoriaux a augmenté de 0,4 % en moyenne, en tenant compte de l'inflation, soit deux fois moins qu'en 2015 (0,8 %), mais plus qu'en moyenne entre 2010 et 2014 (– 0,1 %). Selon l'INSEE le traitement indiciaire brut a progressé en moyenne de 1,1 %, car il bénéficie notamment de la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1er juillet 2016 ainsi que de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR). L'augmentation du salaire net moyen, en euros constants a été limitée à + 0,2 % dans les communes. Cette évolution a été inférieure à celle du salaire net moyen des agents employés par les départements (+ 0,5 %), les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (+ 0,6 %) et les régions (+ 0,8 %). Pour les salariés présents toute l'année en 2015 et en 2016 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit près de deux salariés sur

trois, le salaire net moyen augmente de 1, 1 % en euros constants. Le salaire net des femmes employées dans la fonction publique territoriale s'élève en moyenne à 1 826 euros par mois, soit 9,1 % de moins que celui des hommes (2 008 euros). Parmi les agents de catégorie A, cet écart se situe à 16 %. À profil identique, toutes catégories confondues, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,6 % de moins que les hommes.

Travail social
Diplôme
Reforme

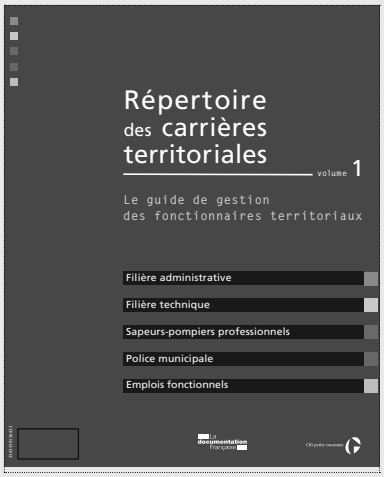
Avec deux décrets et six arrêtés, la réforme des diplômes en travail social franchit une étape décisive

Localtis, 3 septembre 2018.- 3 p.

Deux décrets et six arrêtés, parus au *Journal officiel* du 23 août 2018, achèvent la réforme des diplômes en travail social engagée sous le précédent quinquennat. Sont concernés les diplômes d'État d'assistant de service social (DEASS), d'éducateur technique spécialisé (DEETS), d'éducateur spécialisé (DEES), de conseiller en économie sociale et familiale (DECESF) et d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE). La réforme entrera donc en vigueur pour les promotions 2018-2021 et 2020-2021 pour les conseillers en économie sociale familiale. Les textes prévoient la reconnaissance au niveau II (licence) de ces diplômes dès 2021 et ce, sans rétroactivité. Seuls seront reconnus au niveau II les titulaires du diplôme réformé obtenu à compter de 2021. Les textes fixent, par ailleurs, le périmètre du socle commun de connaissances et de compétences aux diplômes de niveau II et redéfinissent les périodes de stage et les épreuves de certifications. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.
Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :
vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

Recueil de jurisprudence administrative
applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection de la juris-prudence 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 €

L'essentiel de la jurisprudence
applicable aux agents territoriaux
Décisions du Conseil d'État 2017

NOUVEAU

Ce premier hors-série annuel de la revue *«Les informations administratives et juridiques»* présente une sélection de cinquante-trois décisions ou avis rendus en 2017 par le Conseil d'État ou le Tribunal des conflits, applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Réf. : 978211145096 - 212 pages - 29 €

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 - 9 €

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

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

- **En librairie**
- **Sur internet** www.ladocumentationfrancaise.fr

documentation Française

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

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

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

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

Prix : 19,90 €