

---

# LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

## *Fonction Publique Territoriale*

- ▶ **La création du cadre d'emplois de directeur de police municipale et les modifications apportées aux autres cadres d'emplois de police municipale**
- ▶ **Le décret du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux**
- ▶ **Les nouvelles dispositions applicables au cadre d'emplois des attachés territoriaux**
- ▶ **La revalorisation de la rémunération des cadres d'emplois « B type »**



---

# LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

CIG petite couronne



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

157, avenue Jean Lolive  
93698 Pantin cedex  
tél : 01 56 96 80 80  
courriel : [info@cig929394.fr](mailto:info@cig929394.fr)  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

**Directeur de la publication**

Jacques Alain Benisti

**Directeur de la rédaction**

Patrick Gautheron

**Conception, rédaction,  
documentation et P. A. O.**

Direction des affaires juridiques  
et de la documentation

Site internet sur l'emploi territorial :  
[www.centresdegestion.org](http://www.centresdegestion.org)

également accessible par le portail  
de l'administration française  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

© La **documentation** Française  
Paris, 2006

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

## Actualité commentée

### Statut au quotidien

- 3 **La création du cadre d'emplois de directeur de police municipale et les modifications apportées aux autres cadres d'emplois de police municipale**
- 22 **Le décret du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux**
- 25 **Les nouvelles dispositions applicables au cadre d'emplois des attachés territoriaux**
- 36 **La revalorisation de la rémunération des cadres d'emplois « B type »**

## Actualité documentaire

### Références

- 39 **Textes**
- 50 **Documents parlementaires**
- 52 **Chronique de jurisprudence**
- 54 **Presse et livres**

### Textes intégraux

- 59 **Jurisprudence**
- 63 **Questions écrites**



## La création du cadre d'emplois de directeur de police municipale et les modifications apportées aux autres cadres d'emplois de police municipale

Les décrets du 17 novembre 2006 modifient de manière importante la filière police municipale. Un cadre d'emplois de directeur de police municipale, qui relève de la catégorie A, est notamment créé. Ses missions consistent à assurer la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de police municipale dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant au moins quarante agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

Plusieurs textes réglementaires concernant la police municipale ont été publiés aux *Journaux officiels* datés des 18 et 29 novembre 2006. Ces différents textes procèdent à une restructuration de la filière de la police municipale afin de mieux répondre aux besoins d'encadrement des services et de garantir la professionnalisation des personnels, notamment par la création du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

Les principaux textes publiés sont les suivants :

- **Décret n°2006-1389 du 17 novembre 2006** modifiant le décret n°94-733 du 24 août 1994 portant échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux et aux chefs de police municipale.
- **Décret n°2006-1390 du 17 novembre 2006** modifiant le décret n°2000-43 du 20 janvier 2000 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006** portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.
- **Décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006** portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

– **Décret n°2006-1393 du 17 novembre 2006** portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

– **Décret n°2006-1394 du 17 novembre 2006** relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs de police municipale.

– **Décret n°2006-1395 du 17 novembre 2006** fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 5 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

– **Décret n°2006-1396 du 17 novembre 2006** fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès des chefs de police au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

– **Décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006** modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chefs de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Seront présentés successivement le nouveau cadre d'emplois des directeurs de police municipale, la refonte du statut particulier des agents de police municipale, la modification du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale et enfin les nouvelles règles applicables au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant de ces cadres d'emplois.

## La création du cadre d'emplois des directeurs de police municipale

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale est créé par le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 précité.

Comprenant un grade unique de directeur de police municipale, il constitue le nouveau et unique cadre d'emplois de catégorie A de la filière police municipale. L'exercice des fonctions de directeur de police municipale n'est possible que dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre disposant d'une police municipale comportant au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

### Les missions

De manière générale, les directeurs sont chargés de la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de police municipale.

Ils doivent plus particulièrement :

- participer à la conception et assurer la mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale ;
- procéder à l'exécution, sous l'autorité du maire, des missions de prévention et de surveillance du bon ordre de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques qui relèvent de la compétence de ce dernier ;
- assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et constater par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois relevant de leur champ de compétence ;
- coordonner l'activité et assurer l'encadrement des fonctionnaires membres des cadres d'emplois des chefs de service et des agents de police municipale.

Le projet de décret présenté à la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 24 mai 2006 confiait également aux directeurs de police municipale les fonctions de moniteur de tir. Ces attributions n'ont cependant pas été retenues dans la version définitive du statut particulier.

## L'accès au cadre d'emplois

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale est accessible par concours, promotion interne ou encore par détachement.

### Les concours

Le recrutement peut intervenir par concours interne ou externe. Ce cadre d'emplois n'est pas accessible par la voie du troisième concours. Un décret en date du 17 novembre 2006 fixe les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours<sup>1</sup>.

Le concours externe s'adresse aux candidats possédant un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures ou un titre ou un diplôme au moins de niveau II.

Ce concours se compose de trois épreuves obligatoires d'admissibilité et de quatre épreuves obligatoires d'admission (voir encadré page suivante).

Le concours interne est réservé aux fonctionnaires, agents publics et agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant de quatre ans au moins de services publics effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours. Les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique ne sont pas comptées comme services effectifs.

Le concours interne comprend trois épreuves d'admissibilité et quatre épreuves d'admission dont deux facultatives. Ces épreuves sont sensiblement identiques à celles prévues pour le concours externe (voir encadré ci-contre).

En raison de la spécificité des missions des directeurs de police municipale, les candidats autorisés à se présenter aux épreuves d'admission du concours externe et du concours interne sont soumis à un test psychotechnique afin de déterminer leur profil psychologique, dans le respect d'une procédure garantissant l'anonymat. Les résultats, qui ne sont pas éliminatoires, sont ensuite transmis au jury (comprenant notamment un psychologue) avant l'épreuve de l'entretien. Un test similaire existe déjà pour le recrutement par concours des chefs de service de police municipale.

Les concours sont organisés par les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). On notera toutefois que le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale prévoit un transfert de l'organisation des concours de catégorie A du CNFPT aux centres de gestion.

<sup>1</sup> Décret n°2006-1394 du 17 novembre 2006 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs de police municipale.

## Les épreuves des concours externe et interne de directeur de police municipale

### Les épreuves d'admissibilité

La première épreuve d'admissibilité du concours externe est différente de celle du concours interne :

**Pour le concours externe :**

1° Une dissertation portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945  
(durée : 4 h ; coefficient 3).

**Pour le concours interne :**

1° Un commentaire de texte portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945  
(durée : 4 h ; coefficient 3).

**Pour les deux types de concours**, le libellé, la durée et le coefficient des deux autres épreuves d'admissibilité sont identiques :

2° Une rédaction, à partir d'un dossier à caractère professionnel, d'une note permettant de vérifier les qualités d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées  
(durée : 4 h ; coefficient 4) ;

3° Un questionnaire, appelant des réponses courtes ou plus développées, portant sur le droit public : droit administratif, droit constitutionnel et libertés publiques  
(durée : 3 h ; coefficient 3).

### Les épreuves d'admission

Les candidats déclarés admissibles par le jury peuvent se présenter aux épreuves d'admission.  
Les concours externe et interne comprennent quatre épreuves d'admission.

**Les deux premières épreuves sont identiques :**

1° Une interrogation portant sur le droit pénal général et la procédure pénale.

L'interrogation débute par un sujet initial tiré au sort par le candidat  
(préparation : 15 mn ; durée : 15 mn ; coefficient 3) ;

2° Un entretien avec le jury permettant à ce dernier d'apprécier la personnalité du candidat, ses capacités et sa motivation à exercer des fonctions de directeur de police municipale, ainsi que ses connaissances techniques et professionnelles  
(durée : 20 mn ; coefficient 5) ;

**Les deux épreuves suivantes sont obligatoires pour le concours externe et facultatives pour le concours interne :**

3° Une épreuve orale de langue vivante.

Le candidat choisit lors de son inscription l'une des langues étrangères suivantes : allemand, anglais, espagnol, italien, russe, arabe moderne, portugais, néerlandais, grec.  
L'épreuve consiste en la traduction en français, sans

dictionnaire, d'un texte dans la langue choisie par le candidat, suivie d'une conversation dans cette langue  
(préparation de l'épreuve : 10 mn ; durée : 15 mn). Cette épreuve est affectée d'un coefficient 1 pour le concours externe. En revanche, seuls sont pris en compte, au titre de l'admission, les points supérieurs à 10 sur 20 pour le concours interne ;

4° Des épreuves physiques :

a) une épreuve de course à pied ;

b) une autre épreuve physique choisie par le candidat au moment de son inscription au concours parmi les disciplines suivantes : saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids ou natation. Ces épreuves sont affectées d'un coefficient 1 pour le concours externe. En raison de leur caractère facultatif, il est seulement tenu compte, au titre de l'admission, des points supérieurs à 10 sur 20 pour le concours interne.

Pour le concours externe, les candidates enceintes au moment des épreuves physiques obligatoires sont dispensées, à leur demande, de ces épreuves sur présentation d'un certificat médical. Elles sont créditées d'une note égale à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours auquel elles participent.

L'organisation des concours et notamment la composition du jury est prévue aux articles 10 à 15 du décret n°2006-1394 du 17 novembre 2006 précité.

Le programme des épreuves peut être précisé par arrêté du ministre chargé des collectivités locales.

Pour chaque concours, les candidats déclarés admis sont inscrits sur une liste d'aptitude arrêtée par le jury.

La répartition entre le concours externe et le concours interne de l'ensemble des postes proposés s'établit de la manière suivante :

- 40 % au moins des postes mis aux concours doit être proposé au concours externe ;
- 60 % au plus des postes mis aux concours au concours interne.

Toutefois, si le nombre de candidats admis à un des deux concours est inférieur au nombre de postes proposés audit concours, le jury peut modifier la répartition dans la limite de 15 %.

### La promotion interne

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale est également accessible par promotion interne. En effet, les fonctionnaires territoriaux âgés de 38 ans au moins peuvent y accéder dès lors qu'ils justifient de plus de dix ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de police

municipale dont cinq ans au moins en qualité de chefs de service de police municipale et qu'ils réussissent les épreuves d'un examen professionnel. Le projet de décret présenté au CSFPT réservait l'accès par promotion interne aux fonctionnaires âgés de 40 ans au moins.

L'examen professionnel, dont les modalités d'organisation sont fixées par le décret n°2006-1395 du 17 novembre 2006<sup>2</sup>, comprend deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission (voir encadré ci-dessous). La particularité de cet examen professionnel réside dans la constitution par le candidat, au moment de son inscription, d'un dossier professionnel qui est transmis au jury préalablement à l'épreuve de l'entretien. Ce dossier, qui ne fait pas l'objet d'une notation, apporte des informations au jury sur le profil professionnel du candidat. La constitution d'un tel dossier a récemment été introduite dans un autre cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, pour l'examen professionnel des professeurs d'enseignement artistique.

On notera également que contrairement au projet de décret présenté au CSFPT, le dossier professionnel n'est finalement pas accompagné d'un rapport de l'autorité territoriale sur la manière de servir du candidat.

Les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT sont chargées de l'organisation de l'examen selon la procédure fixée aux articles 2 à 5 du décret n°2006-1395 du 17 novembre 2006 précité.

## Les épreuves de l'examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois des directeurs de police municipale par promotion interne

### Les épreuves d'admissibilité

1° Un questionnaire, appelant des réponses courtes ou plus développées, portant sur le droit public (droit administratif, droit constitutionnel, libertés publiques) et sur le droit pénal général  
(durée : 3 h ; coefficient 2)

2° Un rapport d'analyse et de propositions à partir d'un dossier relatif aux missions dévolues aux membres du cadre d'emplois et permettant d'apprécier les capacités du candidat à diriger un service de police municipale  
(durée : 3 h ; coefficient 3)

### Les épreuves d'admission

3° Un entretien avec le jury destiné à permettre d'apprécier la personnalité, la motivation du candidat et ses capacités à exercer les responsabilités afférentes au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.  
Cet entretien consiste en une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations, suivie d'une conversation.

Le dossier du candidat, comprenant le dossier professionnel qu'il a constitué au moment de son inscription, est remis au jury préalablement à cette épreuve  
(durée totale de l'épreuve : 30 mn, dont la présentation par le candidat limitée à 10 mn ; coefficient 3).

<sup>2</sup> Décret n°2006-1395 du 17 novembre 2006 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 5 du décret n°2006-1392 du

17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

Le statut particulier prévoit un encadrement du nombre de recrutements de directeurs de police municipale par promotion interne. Il ne peut ainsi être prononcé qu'un recrutement au titre de la promotion interne pour trois nominations intervenues par d'autres voies dans une commune ou un EPCI à fiscalité propre ou dans l'ensemble des communes et établissements affiliés à un centre de gestion, à l'exclusion des nominations par mutation interne. Un dispositif provisoire a été inséré par le décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux<sup>3</sup>. Pendant cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2006, un recrutement au titre de la promotion interne peut être prononcé pour deux nominations intervenues dans les mêmes conditions que celles précisées ci-dessus.

### Le détachement

L'accès au cadre d'emplois des directeurs de police municipale peut intervenir par détachement. En effet, l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983<sup>4</sup> qui a été inséré par la loi du 26 juillet 2005<sup>5</sup> pose le principe de l'ouverture au détachement de tous les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires. Ainsi, à l'instar des modifications apportées aux deux autres cadres d'emplois de la filière police municipale qui seront évoquées plus loin, le cadre d'emplois des directeurs de police municipale est accessible par détachement.

Les agents doivent remplir les conditions suivantes :

- appartenir à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ;
- obtenir l'agrément du procureur de la République et du préfet ;
- relever d'un corps ou d'un cadre d'emplois dont l'indice brut terminal du grade le plus élevé est au moins égal à 740.

Afin de pouvoir exercer les fonctions de directeur de police municipale, les fonctionnaires détachés doivent suivre une formation obligatoire organisée par le CNFPT dans des conditions identiques à celle prévue pour les directeurs stagiaires recrutés sur liste d'aptitude après concours.

Le détachement est prononcé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade ou emploi d'origine, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour accéder à l'échelon supérieur du grade de détachement, sous réserve que le détachement ne procure pas aux agents détachés un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans leur corps ou emploi d'origine.

Les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale concourent pour l'avancement d'échelon avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois à condition qu'ils justifient, dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, d'une durée de services au moins équivalente à celle exigée des fonctionnaires territoriaux pour parvenir à l'échelon attribué dans l'emploi de détachement.

Les fonctionnaires détachés peuvent demander une intégration dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale dès lors qu'ils y ont été détachés depuis au moins deux ans. Les agents sont intégrés dans le grade et à l'échelon atteints dans le cadre d'emplois d'accueil avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon. Les agents intégrés sont réputés détenir dans le cadre d'emplois l'ancienneté exigée pour parvenir à l'échelon auquel ils ont été classés.

## La nomination, le stage et la titularisation

### La nomination en qualité de stagiaire

Les candidats recrutés sur liste d'aptitude établie après concours sont nommés directeurs stagiaires pour une durée d'un an. Dès leur nomination, ils doivent suivre une formation obligatoire de neuf mois organisée par le CNFPT et dont le contenu doit être fixé par un décret à paraître. La durée de cette formation est réduite à six mois pour :

- les candidats qui ont suivi antérieurement la formation obligatoire prévue pour les agents de police municipale ou les chefs de service de police municipale ;
- les candidats justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Les candidats recrutés sur liste d'aptitude après promotion interne sont nommés directeurs stagiaires pour une durée de six mois. Ils sont également soumis à une période de formation obligatoire de quatre mois organisée par le CNFPT.

Pendant leur stage, les agents peuvent exercer les fonctions de directeur de police municipale à la double condition qu'ils aient obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet et qu'ils aient suivi la formation obligatoire précitée.

En cas de refus d'agrément, il est mis fin immédiatement au stage des agents.

<sup>3</sup> Pour plus d'informations sur ce décret, se reporter au dossier page 22.

<sup>4</sup> Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

<sup>5</sup> Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

A la fin du stage, les agents sont soit titularisés par l'autorité territoriale au vu d'un rapport du président du CNFPT, soit licenciés ou réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, s'ils avaient précédemment la qualité de fonctionnaire. Leur stage peut, à titre exceptionnel, être prolongé après avis du président du CNFPT pour une durée maximale d'un an pour les stagiaires recrutés sur liste d'aptitude après concours, et de deux mois pour les stagiaires recrutés sur liste d'aptitude après promotion interne.

### **Les règles de rémunération pendant le stage et de classement lors de la titularisation**

#### **• Les agents recrutés sur liste d'aptitude après concours**

Les candidats recrutés sur liste d'aptitude après concours sont rémunérés et classés de manière différente suivant leur situation antérieure.

Pendant le stage, ils sont rémunérés sur la base de l'indice afférent au 1<sup>er</sup> échelon du grade de directeur de police municipale. Toutefois, ceux qui avaient auparavant la qualité de fonctionnaire, bénéficient du maintien de leur traitement antérieur si celui-ci est supérieur au traitement indiciaire correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du grade de recrutement. Cette disposition s'applique également aux agents non titulaires sur le fondement de l'article 13 du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001 fixant des dispositions statutaires communes aux cadres d'emplois de catégorie A. Cet article prévoit également que le traitement ainsi maintenu ne peut toutefois être supérieur à celui afférent à l'échelon terminal du grade de recrutement.

A la titularisation, les fonctionnaires sont placés à l'échelon du grade de directeur de police municipale déterminé selon les règles de classement fixées aux articles 11, 12, 13, 14, 15 et 17 du statut particulier, et compte tenu également de l'ancienneté acquise depuis la nomination dans le cadre d'emplois. Les périodes de prolongation éventuelle de stage ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

#### **– Les fonctionnaires de catégorie A**

Les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois, corps ou emploi du niveau de la catégorie A sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade ou l'emploi d'origine.

L'ancienneté acquise dans l'échelon du grade d'origine est conservée :

- à condition que l'augmentation du traitement consécutive à leur titularisation soit inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'emploi d'origine (pour les fonctionnaires ayant atteint

le dernier échelon de leur grade d'origine, à condition que l'augmentation du traitement consécutive à leur titularisation soit inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement de l'avant dernier échelon au dernier échelon du grade d'origine) ;

- dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur du nouveau grade.

#### **– Les fonctionnaires de catégorie B**

Ils sont classés à l'échelon déterminé en prenant en compte, sur la base de la durée maximale du temps passé dans chaque échelon du grade de directeur de police municipale, une partie de l'ancienneté en catégorie B.

L'ancienneté en catégorie B correspond à la durée de carrière nécessaire pour accéder au grade et à l'échelon atteints par les fonctionnaires, à la date de leur nomination en qualité de stagiaire, sur la base de la durée maximale du temps passé dans chaque échelon du grade de catégorie B, augmentée de l'ancienneté acquise dans le dernier échelon détenu.

Lorsque les fonctionnaires étaient précédemment titulaires d'un grade d'avancement, l'ancienneté est calculée en prenant en compte, sur la base des durées maximales exigées pour chaque avancement d'échelon, l'ancienneté en catégorie B qu'il est au minimum nécessaire d'acquérir dans le ou les grades inférieurs pour accéder au grade détenu.

La durée de carrière ainsi obtenue est retenue selon les modalités suivantes :

- les 5 premières années ne sont pas prises en compte ;
- la moitié de cette durée est prise en compte de la 6<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année ;
- les trois quarts de cette durée au-delà de 12 ans.

Le statut particulier des directeurs de police municipale prévoit toutefois l'application d'un butoir à la reprise de cette ancienneté. La prise en compte des services de catégorie B selon les règles exposées ci-dessus ne peut avoir pour effet de placer les fonctionnaires dans une situation plus favorable que celle qui aurait été la leur s'ils avaient, avant leur nomination dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, été promus au grade supérieur.

Lorsque l'application de ces règles conduit à classer les agents à un échelon doté d'un indice ou d'un traitement inférieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur emploi précédent, ils conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur indice ou traitement antérieur jusqu'au jour où ils atteignent dans le nouveau grade un échelon comportant un indice au moins égal. L'article 13 du décret du 18 juillet 2001 précité précise que l'indice ou le traitement conservé ne peut être supérieur au traitement correspondant à l'échelon terminal du grade de directeur de police municipale.

### — Les fonctionnaires de catégorie C

Ils sont classés à un échelon du grade de directeur de police municipale déterminé en deux temps :

- une ancienneté théorique est tout d'abord déterminée, correspondant à la fraction de l'ancienneté en catégorie C qui aurait été prise en compte pour un classement dans un cadre d'emplois de catégorie B. Le statut particulier des directeurs prévoit ainsi l'application des règles de classement en catégorie B fixées par l'article 5 du décret n°2002-870 du 3 mai 2002<sup>6</sup>.
- à la fraction d'ancienneté ainsi obtenue sont ensuite appliquées les règles relatives au classement des fonctionnaires de catégorie B accédant au cadre d'emplois des directeurs de police municipale exposées plus haut.

Lorsque l'application de ces règles conduit à classer les agents à un échelon doté d'un indice ou d'un traitement inférieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur emploi précédent, ils conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur indice ou traitement antérieur jusqu'au jour où ils atteignent dans le nouveau grade un échelon comportant un indice au moins égal. L'indice ou le traitement ainsi conservé ne peut être supérieur au traitement afférent à l'échelon terminal du grade<sup>7</sup>.

### — Les agents non titulaires

Ils sont classés à l'échelon déterminé en prenant en compte, sur la base des durées maximales exigées pour chaque avancement d'échelon, une partie de leur ancienneté en qualité d'agent non titulaire, acquise à la date de la nomination, calculée de la manière suivante :

Pour les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A :

- la moitié de l'ancienneté est retenue jusqu'à 12 ans ;
- les 3/4 au-delà de 12 ans.

Pour les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie B :

- aucune ancienneté n'est retenue en ce qui concerne les 7 premières années ;
- les 6/16<sup>e</sup> entre la 8<sup>e</sup> et la 16<sup>e</sup> année ;
- les 9/16<sup>e</sup> au-delà de 16 ans.

Pour les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie C :

- aucune ancienneté n'est prise en compte les 10 premières années ;
- les 6/16<sup>e</sup> au-delà de 10 ans.

Toutefois, les agents non titulaires qui ont occupé antérieurement des emplois publics de niveau inférieur à celui qu'ils occupent au moment de leur nomination peuvent demander à ce que la totalité de leur ancienneté de service en qualité d'agent non titulaire soit prise en compte comme si elle avait été accomplie dans l'emploi du niveau le moins élevé.

Les règles de classement exposées ci-dessus ne doivent pas avoir pour effet de placer les agents dans une situation plus favorable que celle qui résulterait d'un classement à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu dans leur ancien emploi.

Lorsque l'application de ces règles conduit à classer les agents à un échelon doté d'un indice ou d'un traitement inférieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur emploi précédent, ils conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur indice ou traitement antérieur jusqu'au jour où ils atteignent dans le nouveau grade un échelon comportant un indice au moins égal. Le traitement ainsi conservé ne peut être supérieur à celui afférent à l'échelon terminal du grade<sup>7</sup>.

### • Les agents recrutés sur liste d'aptitude après promotion interne

Dès leur nomination, les fonctionnaires recrutés par la voie de la promotion interne sont placés à l'échelon du grade de directeur de police municipale comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils percevaient dans leur emploi d'origine.

Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade :

- à condition que leur nomination ne leur procure pas une augmentation de traitement égale ou supérieure à celle qu'ils auraient obtenue par un avancement à l'échelon supérieur dans leur grade d'origine<sup>8</sup>.
- dans la limite de l'ancienneté nécessaire pour un avancement d'échelon dans le grade de directeur de police municipale.

Lors de la titularisation, ils sont placés à l'échelon et avec l'ancienneté d'échelon détenus dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale au jour de leur titularisation, sans qu'il soit tenu compte de la prolongation éventuelle de stage.

<sup>6</sup> Décret n°2002-870 du 3 mai 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

<sup>7</sup> Article 13 du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001.

<sup>8</sup> Pour les fonctionnaires ayant atteint le sommet de leur grade, l'augmentation de traitement résultant du classement dans le grade d'accueil ne doit pas être égale ou supérieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon de l'avant dernier échelon au dernier échelon de leur grade d'origine.

## La carrière et la rémunération

### L'avancement d'échelon

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale comprend un grade unique composé de 11 échelons. Les agents peuvent avancer d'échelon sur la base des durées maximales et minimales fixées par l'article 19 du statut particulier (voir tableau page suivante). A l'exception du 1<sup>er</sup> échelon, l'écart entre la durée minimale et la durée maximale de chaque échelon est seulement de 2 mois. La durée minimale de carrière du premier au dernier échelon est ainsi de 26 ans et 3 mois, la durée maximale de 27 ans et 9 mois.

L'échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des directeurs de police municipale est fixé par le décret n°2006-1393 du 17 novembre 2006. L'indice brut du premier échelon correspond à l'indice 379 et l'indice brut du dernier échelon, à l'indice 740.

Ce cadre d'emplois ne comportant qu'un grade, les agents appartenant au grade des directeurs de police municipale ne peuvent bénéficier d'un avancement de grade.

### La promotion dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux

Les directeurs de police municipale peuvent accéder au cadre d'emplois des attachés territoriaux par promotion interne. En effet, l'article 5 du décret portant statut particulier des attachés territoriaux<sup>9</sup> a été modifié par le décret n°2006-1460 du 28 novembre 2006<sup>10</sup> afin d'ajouter les directeurs de police municipale aux agents susceptibles d'accéder, au choix, après avis de la CAP, au cadre d'emplois des attachés territoriaux. Une condition de quatre ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois est exigée.

### La notation

Chaque année, les directeurs de police municipale font l'objet d'une notation. Leur valeur professionnelle est appréciée notamment en fonction de leur aptitude générale, de leur efficacité, de leur capacité de direction et d'encadrement et de leur sens des relations humaines.

<sup>9</sup> Décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

<sup>10</sup> Ce décret fait l'objet d'une analyse page 25.

## La rémunération

Aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la rémunération des directeurs de police municipale est composée du traitement, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et, le cas échéant de primes et indemnités. L'indice majoré du grade de directeur de police municipale débute à l'indice 349 et culmine à l'indice 611.

A l'instar des autres cadres d'emplois de la filière police municipale, leur régime indemnitaire n'est pas fixé par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 par équivalence avec un corps de la fonction publique de l'Etat mais fait l'objet d'un texte spécifique qui sera étudié plus loin.

### La promotion à titre posthume

Les directeurs cités à titre posthume à l'ordre de la Nation bénéficient d'une promotion à l'échelon de leur grade comportant un indice immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient. Dans l'hypothèse où ils avaient atteint le dernier échelon de leur grade, une bonification de 40 points d'indice brut leur est attribuée.

## La constitution initiale du cadre d'emplois

Les articles 25 à 32 du statut particulier des directeurs de police municipale prévoient l'intégration, au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois, des agents remplissant certaines conditions. Ils sont regroupés en quatre catégories (voir encadré page 12).

### • Les chefs de service de police municipale de classe supérieure et de classe exceptionnelle

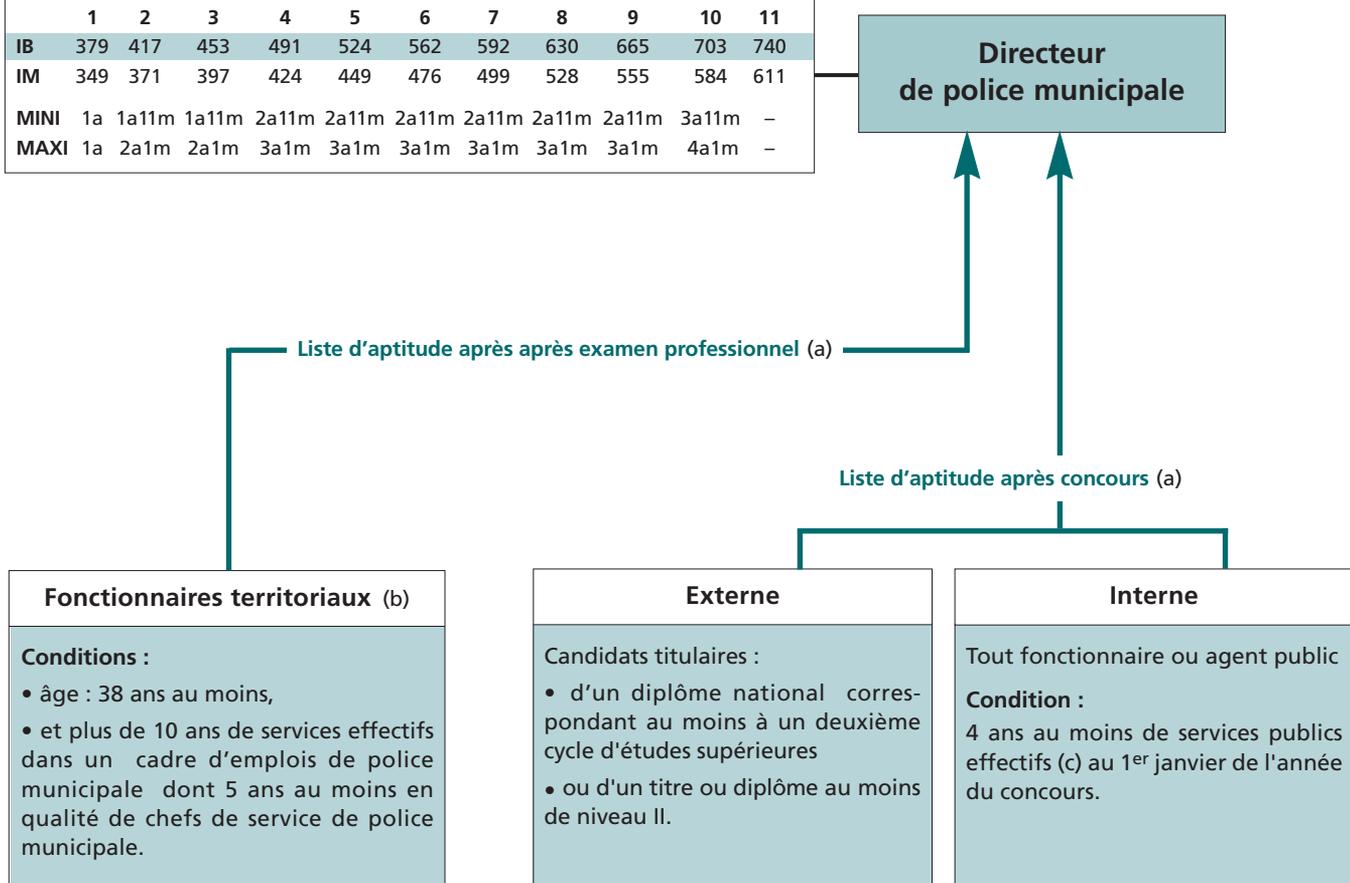
Pour être intégrés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, les chefs de service de police municipale de classe supérieure et de classe exceptionnelle doivent :

- justifier, à la date de publication du décret portant statut particulier des directeurs de police municipale (soit le 18 novembre 2006), d'au moins trois ans de services effectifs en qualité de titulaire dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- et être admis à un examen professionnel dont le contenu est fixé par un arrêté du 17 novembre 2006 publié au *Journal officiel* du 18 novembre 2006 (voir encadré page 13).

Les agents intégrés sont classés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur emploi d'origine dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires recrutés par promotion interne.

## Cadre d'emplois des DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE

|             | 1   | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11  |
|-------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| <b>IB</b>   | 379 | 417   | 453   | 491   | 524   | 562   | 592   | 630   | 665   | 703   | 740 |
| <b>IM</b>   | 349 | 371   | 397   | 424   | 449   | 476   | 499   | 528   | 555   | 584   | 611 |
| <b>MINI</b> | 1a  | 1a11m | 1a11m | 2a11m | 2a11m | 2a11m | 2a11m | 2a11m | 2a11m | 3a11m | -   |
| <b>MAXI</b> | 1a  | 2a1m  | 2a1m  | 3a1m  | 3a1m  | 3a1m  | 3a1m  | 3a1m  | 3a1m  | 4a1m  | -   |



**(a)** Les concours et les examens professionnels sont organisés par les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale.

**(b)** Les recrutements par cette voie sont limités à 1 recrutement pour 3 nominations intervenues dans la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou dans l'ensemble des communes et établissements affiliés à un centre de gestion, à l'exclusion des nominations intervenues à la suite d'une mutation interne. Pendant une période de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2006, les recrutements par cette voie sont

limités à 1 recrutement pour 2 nominations intervenues dans la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou dans l'ensemble des communes et établissements affiliés à un centre de gestion, à l'exclusion des nominations intervenues à la suite d'une mutation interne.

**(c)** Les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique ne sont pas comptées comme services effectifs (art. 4, décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006).

Les services publics effectifs accomplis dans le précédent emploi ou cadre d'emplois sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le grade d'intégration.

L'intégration prend effet à la date à laquelle le fonctionnaire obtient l'examen professionnel.

• **Les agents non titulaires**

Les agents non titulaires intégrés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale doivent remplir les conditions suivantes :

- occuper depuis au moins trois ans, au 18 novembre 2006, un emploi de direction de la police municipale dans une commune ou un EPCI à fiscalité propre comportant une police municipale composée d'au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale ;

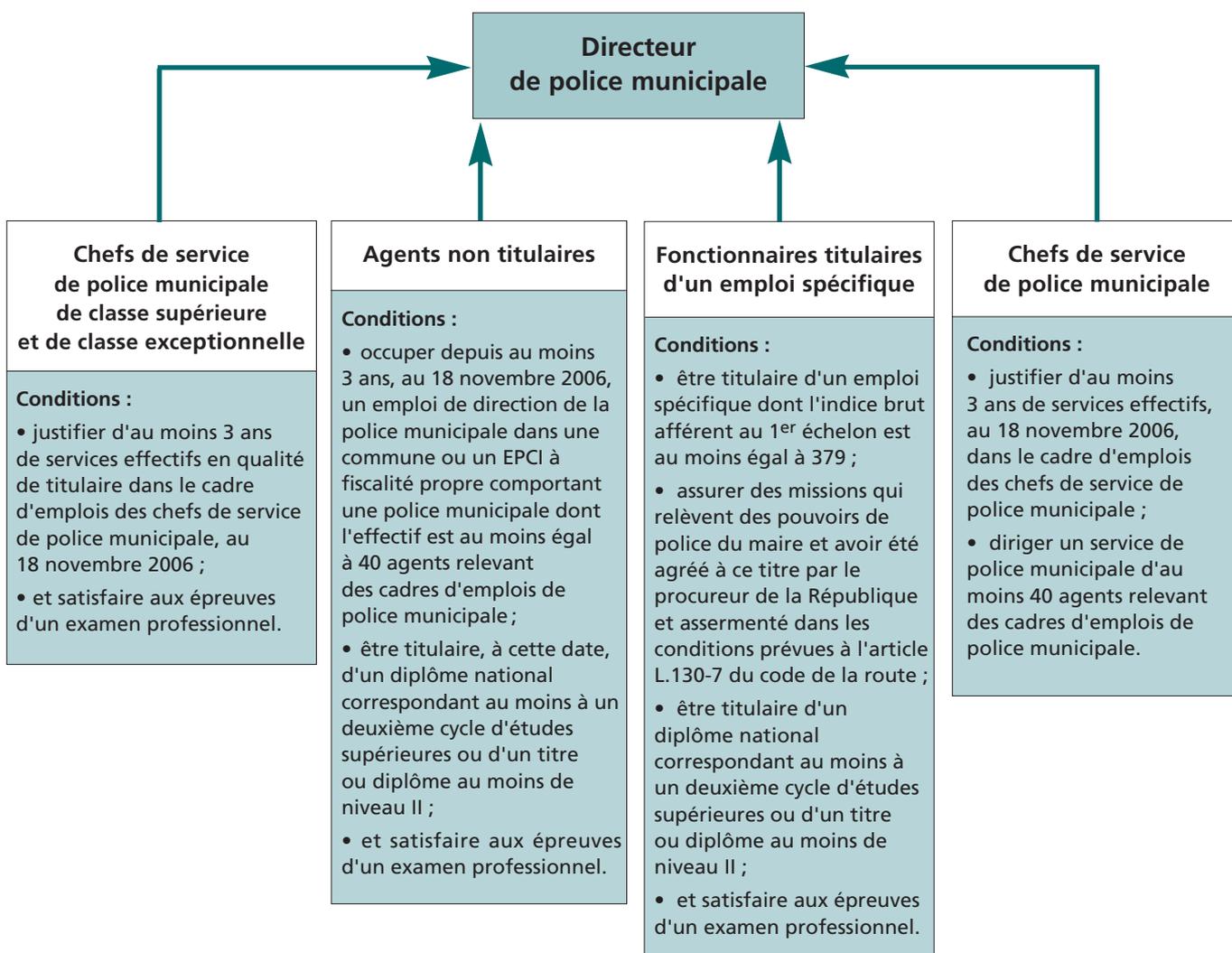
- être titulaire, à cette date, d'un diplôme national correspondant au moins au deuxième cycle d'études supérieures ou d'un titre ou diplôme au moins de niveau II ;

- et satisfaire aux épreuves d'un examen professionnel (voir encadré page 13).

Préalablement à leur titularisation, les agents doivent obtenir l'agrément du procureur de la République et du préfet.

Ils sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qui constituait la référence de leur rémunération dans leur précédent emploi. Dans l'hypothèse où, au 18 novembre 2006, le traitement de leur précédent emploi est supérieur à celui correspondant à l'échelon terminal du grade d'intégration, leur classement intervient à l'échelon terminal de ce grade.

**L'intégration au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois des directeurs de police municipale**



Les services publics effectifs accomplis dans le précédent emploi sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le grade d'intégration.

L'intégration prend effet à la date à laquelle le fonctionnaire obtient l'examen professionnel.

#### • Les fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique

Pour être intégrés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, les fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique doivent remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d'un emploi spécifique<sup>11</sup> dont l'indice brut afférent au 1<sup>er</sup> échelon est au moins égal à 379 ;
- assurer les missions relevant des pouvoirs de police du maire, et avoir été agréé à ce titre par le procureur de la République et assermenté dans les conditions prévues à l'article L.130-7 du code de la route ;
- être titulaire d'un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures ou d'un titre ou diplôme au moins de niveau II ;
- et satisfaire aux épreuves d'un examen professionnel (voir encadré ci-dessous).

Ils sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans le précédent emploi, avec conservation de l'ancienneté

acquise dans l'échelon du grade d'origine dans la limite de la durée nécessaire pour accéder à l'échelon supérieur. Les fonctionnaires qui ont atteint, au 18 novembre 2006, un échelon comportant un indice supérieur à l'indice de l'échelon terminal du grade d'intégration sont classés à l'échelon terminal de ce grade. Dans cette hypothèse, ils conservent, à titre personnel, la rémunération correspondant à l'indice afférent à l'échelon qu'ils ont atteint dans le précédent emploi.

Les services publics effectifs accomplis dans le précédent emploi sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le grade d'intégration.

L'intégration prend effet à la date à laquelle le fonctionnaire obtient l'examen professionnel.

#### • Les chefs de service de police municipale

Les chefs de service de police municipale sont intégrés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale à condition de :

- justifier, au 18 novembre 2006, d'au moins trois ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- et de diriger un service de police municipale composé d'au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

### Les examens professionnels prévus pour la constitution initiale du cadre d'emplois des directeurs de police municipale

Les épreuves ainsi que les modalités d'organisation des trois examens professionnels prévus pour la constitution initiale du cadre d'emplois des directeurs de police municipale sont identiques ; celles-ci sont fixées par un arrêté du 17 novembre 2006.

Les épreuves sont les suivantes :

1° Un rapport d'analyse et de propositions à partir d'un dossier relatif aux missions du cadre d'emplois et permettant d'apprécier les capacités du candidat à diriger un service de police municipale  
(durée : 3 h ; coefficient 2) ;

2° Un entretien avec le jury destiné à permettre d'apprécier la personnalité, la motivation du candidat et ses capacités à exercer les responsabilités afférentes au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

Cet entretien consiste en une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations, suivie d'une conversation.

(durée totale de l'épreuve : 30 mn, dont la présentation par le candidat limitée à 10 mn ; coefficient 3).

A l'instar de l'examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois des directeurs de police municipale par promotion interne, le candidat doit constituer un dossier professionnel au moment de son inscription qui sera transmis au jury préalablement à l'épreuve de l'entretien.

Ces examens doivent être organisés par les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT dans les deux ans suivant la publication du décret portant statut particulier des directeurs de police municipale. Un arrêté du 20 novembre 2006 publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2006 porte ainsi ouverture au titre de l'année 2007 des examens professionnels d'intégration.

Les modalités d'organisation sont précisées par l'arrêté du 17 novembre 2006.

<sup>11</sup> Ces emplois pouvaient être créés avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 et la création des cadres d'emplois, en marge des emplois types applicables aux communes sur le fondement de l'ancien statut du

personnel communal (ancien article L412-2 du code des communes). Depuis la création des cadres d'emplois, ces emplois ne peuvent plus être créés, mais les agents les occupant ont pu en conserver le bénéfice à titre personnel.

Dans ce cas, l'intégration n'est pas conditionnée par la réussite aux épreuves d'un examen professionnel. Le deuxième alinéa de l'article 28 du décret précise que l'intégration prend effet à la date de publication du statut particulier des directeurs de police municipale, soit le 18 novembre 2006.

Ils sont classés à l'échelon du grade des directeurs de police municipale comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédent emploi, selon les règles exposées plus haut applicables aux fonctionnaires recrutés sur liste d'aptitude après promotion interne.

Les services publics effectifs accomplis dans le précédent emploi ou cadre d'emplois sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le grade d'intégration.

## Le nouveau statut particulier des agents de police municipale

Le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 procède à une refonte du statut particulier des agents de police municipale et abroge le précédent statut fixé par le décret n°94-732 du 24 août 1994. Parallèlement, le décret n°2006-1389 du 17 novembre 2006 modifie le décret n°94-733 du 24 août 1994 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux et aux chefs de police municipale.

## La nouvelle structure du cadre d'emplois

Désormais, le cadre d'emplois est structuré en trois grades au lieu de cinq précédemment. Il comprend les grades de gardien, de brigadier et de brigadier-chef principal de police municipale. Les deux premiers grades relèvent respectivement des échelles 4 et 5 de rémunération définies par le décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C. Le tableau page suivante présente le déroulement de carrière des grades de gardien et de brigadier de police municipale, compte tenu des durées minimales et maximales du temps passé dans les échelons et de l'échelonnement indiciaire qui leur est applicable en vertu du décret n°87-1108 du 30 décembre 1987 fixant les différentes échelles de rémunération de la catégorie C<sup>12</sup>.

Le nouveau grade de brigadier-chef principal passe de 6 à 8 échelons. Les durées maximale et minimale du temps passé dans chacun des échelons sont fixées par l'article 8 du statut particulier, tandis que l'article 1<sup>er</sup> du décret n°94-733 du 24 août 1994, modifié par le décret n°1389 du 17 novembre 2006, détermine l'échelle indiciaire spécifique applicable à ce grade, désormais comprise entre l'indice brut 351 et l'indice brut 499.

L'avancement aux grades de brigadier et de brigadier-chef principal est prononcé au choix, après inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire. Le grade de brigadier est accessible aux gardiens de police municipale justifiant d'une ancienneté de quatre ans de services effectifs dans leur grade, tandis que le grade de brigadier-chef principal est accessible aux brigadiers après deux ans de services effectifs dans ce grade. La nomination dans le dernier grade de brigadier-chef principal n'est encadrée par aucun quota, alors que l'ancien statut particulier limitait l'accès au grade terminal de chef de police municipale par un quota de 20 % de l'effectif du cadre d'emplois.

Comme précédemment, l'inscription au tableau d'avancement pour la nomination au grade de brigadier-chef principal reste subordonnée à la possession de l'attestation établie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) certifiant que l'intéressé a accompli la formation d'adaptation aux besoins du service prévue par l'article L. 412-54 du code des communes.

A titre transitoire, le cadre d'emplois conserve le grade de chef de police municipale dont les titulaires ont la possibilité d'être intégrés dans le cadre d'emplois de catégorie B des chef de service de police municipale dans le cadre du dispositif temporaire de promotion interne après examen professionnel mis en place par le nouvel article 5-1 du décret n°2000-43 du 20 janvier 2000 modifié qui sera évoqué plus loin. Dans l'attente, les titulaires de ce grade sont soumis aux règles statutaires antérieurement énoncées par le statut particulier du 24 août 1994, dont le contenu est repris dans les mêmes termes par l'article 27 du nouveau statut particulier. Ils sont intégrés dans le nouveau cadre d'emplois en conservant leur grade, leur échelon et leur ancienneté dans cet échelon.

Un tableau de la nouvelle structure du cadre d'emplois est proposé page suivante.

<sup>12</sup> Un projet de décret soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 27 septembre 2006 prévoit une refonte des échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C. En vertu de ce texte, non

encore publié à ce jour, les échelles 4 et 5 seraient dotées d'un échelon supplémentaire, passant ainsi de 10 à 11 échelons. L'échelle 4 serait comprise entre les indices bruts 287 et 409, et l'échelle 5 entre les indices bruts 290 et 446.

## Cadre d'emplois des AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

|             | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8   |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| <b>IB</b>   | 351  | 375  | 395  | 424  | 452  | 465  | 479  | 499 |
| <b>IM</b>   | 328  | 346  | 359  | 377  | 396  | 407  | 416  | 430 |
| <b>MINI</b> | 2a6m | 2a6m | 2a   | 2a   | 2a   | 1a9m | 1a9m | -   |
| <b>MAXI</b> | 3a   | 3a   | 2a3m | 2a3m | 2a3m | 2a1m | 2a1m | -   |

|             | 1   | 2    | 3    | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  |
|-------------|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <b>IB</b>   | 281 | 297  | 307  | 321 | 334 | 347 | 363 | 379 | 396 | 427 |
| <b>IM</b>   | 281 | 290  | 298  | 307 | 317 | 325 | 337 | 349 | 360 | 379 |
| <b>MINI</b> | 1a  | 1a6m | 1a6m | 2a  | 2a  | 2a  | 3a  | 3a  | 3a  | -   |
| <b>MAXI</b> | 1a  | 2a   | 2a   | 3a  | 3a  | 3a  | 4a  | 4a  | 4a  | -   |

Echelle 5 (c)

|             | 1   | 2    | 3    | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  |
|-------------|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <b>IB</b>   | 277 | 287  | 297  | 307 | 320 | 333 | 345 | 360 | 374 | 382 |
| <b>IM</b>   | 280 | 283  | 290  | 298 | 306 | 316 | 324 | 335 | 345 | 352 |
| <b>MINI</b> | 1a  | 1a6m | 1a6m | 2a  | 2a  | 2a  | 3a  | 3a  | 3a  | -   |
| <b>MAXI</b> | 1a  | 2a   | 2a   | 3a  | 3a  | 3a  | 4a  | 4a  | 4a  | -   |

Echelle 4 (c)

(a) Les concours sont organisés par le centre de gestion pour les collectivités affiliées et par les collectivités elles-mêmes lorsqu'elles ne sont pas affiliées.

(b) L'inscription au tableau d'avancement ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie par le CNFPT certifiant que l'intéressé a suivi la formation prévue par l'article L. 412-54 du code des communes (art. 11, décret n° 2006-1391 du 17.11.2006).

(c) Un projet de décret soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 27 septembre 2006 prévoit une refonte des échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C. En vertu de ce texte, non encore publié à ce jour, les échelles 4 et 5 seraient dotées d'un échelon supplémentaire passant de 10 à 11 échelons. L'échelle 4 serait comprise entre les indices bruts 287 et 409, et l'échelle 5 entre les indices bruts 290 et 446.

**Brigadier-chef principal**

**Tableau d'avancement (b)**  
**Condition :**  
2 ans de services effectifs  
dans le grade de brigadier

**Brigadier**

**Tableau d'avancement**  
**Condition :**  
4 ans de services effectifs  
dans le grade de gardien

**Gardien**

Liste d'aptitude après concours (a)

**Externe**

Avec épreuves :  
Candidats titulaires d'un titre  
ou diplôme au moins de  
niveau V.

## Les conditions d'intégration dans le cadre d'emplois

L'article 17 du décret n°2006-1391 prévoit un dispositif de reclassement dans les nouveaux grades du cadre d'emplois, reproduit dans le tableau ci-dessous.

| Ancienne situation         | Nouvelle situation       |
|----------------------------|--------------------------|
| Gardien                    | Gardien                  |
| Gardien principal          | Gardien                  |
| Brigadier / Brigadier-chef | Brigadier                |
| Brigadier-chef principal   | Brigadier-chef principal |

Les intégrations sont prononcées par l'autorité territoriale à effet du 18 novembre 2006, date de publication du statut particulier. Le classement dans le nouveau grade intervient dans les conditions suivantes :

– Les gardiens intégrés dans le nouveau grade de gardien de police municipale sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment. Lorsque l'intégration procure aux intéressés une augmentation de traitement inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine ou qui a résulté d'un avancement au 10<sup>e</sup> échelon de l'ancien grade de gardien, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade dans la limite de la durée maximale de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur.

– Les gardiens principaux intégrés dans le grade de gardien sont reclassés conformément au tableau suivant :

– Les brigadiers et brigadiers-chefs intégrés dans le grade de brigadier sont classés à l'échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient antérieurement, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise.

– Les brigadiers-chefs principaux intégrés dans le nouveau grade de brigadier-chef principal sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment. Lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur intégration est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement dans le grade d'origine ou qui a résulté de leur avancement au 6<sup>e</sup> échelon de l'ancien grade de brigadier-chef principal, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans la limite de la durée maximale de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur.

Le texte précise que les gardiens principaux et les brigadiers-chefs intégrés dans le nouveau cadre d'emplois conservent, à titre personnel, l'intitulé de leur précédent grade.

L'article 22 règle la situation des agents de police qui, à la date de publication du nouveau statut particulier, accomplissent le stage préalable à la titularisation. Il pose le principe selon lequel les intéressés sont intégrés dans le nouveau grade d'agent de police municipale dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires et poursuivent leur stage selon les règles antérieures.

L'article 23 prévoit la validité jusqu'au 31 décembre 2006 des tableaux d'avancement établis au titre de 2006 pour les grades de brigadier et de brigadier-chef et de brigadier-chef principal de police municipale. La nomination des fonctionnaires concernés est prononcée dans les nouveaux grades de brigadier et de brigadier-chef principal. L'article 27 IV du décret prévoit un régime identique à l'égard des agents inscrits au tableau d'avancement pour le grade de

| Situation ancienne      | Situation nouvelle      |  |
|-------------------------|-------------------------|--|
|                         | Echelons                | Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
| 1 <sup>er</sup> échelon | 1 <sup>er</sup> échelon | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 2 <sup>e</sup> échelon  | 2 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 3 <sup>e</sup> échelon  | 3 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 4 <sup>e</sup> échelon  | 4 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 5 <sup>e</sup> échelon  | 5 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 6 <sup>e</sup> échelon  | 6 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 7 <sup>e</sup> échelon  | 7 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 8 <sup>e</sup> échelon  | 8 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 9 <sup>e</sup> échelon  | 9 <sup>e</sup> échelon  | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |
| 10 <sup>e</sup> échelon | 10 <sup>e</sup> échelon | Ancienneté majorée de 9 mois                                 |

chef de police municipale. Les nominations prononcées sur cette base ne sont pas soumises à un quota, alors que l'ancien statut particulier limitait le nombre des chefs de police municipale à 20 % de l'effectif total du cadre d'emplois. Les agents promus doivent suivre, dans les six mois de la nomination, une formation particulière dont les modalités sont définies par un arrêté du ministre chargé des collectivités locales, à paraître. En sont dispensés, les fonctionnaires ayant suivi la formation prévue pour l'avancement au grade terminal avant la publication du décret du 20 mars 2000 portant statut particulier de chef de service de police municipale.

L'article 24 du statut particulier prévoit que les services effectifs accomplis dans l'ancien grade sont considérés comme des services accomplis dans le grade d'intégration.

## Les missions des membres du cadre d'emplois

La nature des fonctions des membres du cadre d'emplois des agents de police municipale telle qu'elle figurait dans l'ancien statut particulier n'est pas modifiée. L'article 2 du décret n°2006-1391 prend toutefois en compte les mesures législatives récentes qui ont étendu les prérogatives des fonctionnaires appartenant à la police municipale. Il dispose désormais que les agents du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les lois du 15 avril 1999 relative aux polices municipales, du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne, du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, du 18 mars 2003 sur la sécurité intérieure et de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Ces règles sont principalement définies par les articles L. 2212-2 et suivants du code général des collectivités territoriales (CGCT).

Il résulte de la combinaison des articles 2 et 27 du décret qu'en l'absence d'emploi de directeur et de chef de service de police municipale, les titulaires du grade de chef de police municipale peuvent assurer l'encadrement des gardiens, des brigadiers et des brigadiers chefs. Lorsque la collectivité ne dispose pas d'emploi de chef de police municipale, cette compétence peut être exercée par les brigadiers-chefs principaux de police municipale à l'égard des gardiens et des brigadiers.

## Le recrutement, la nomination et la titularisation

Le recrutement dans le cadre d'emplois s'effectue dans les mêmes conditions que précédemment, par concours externe avec épreuves ouvert aux titulaires d'un titre ou diplôme de niveau V. L'âge minimum de recrutement demeure fixé à 18 ans.

Les règles relatives à la nomination et à la titularisation des stagiaires prévues par les articles 5 à 7 du nouveau statut

particulier sont strictement conformes à celles qui étaient énoncées par le statut du 24 janvier 1994. La durée du stage devant être accompli par un candidat recruté par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale reste fixée à un an. Le stage commence par une période obligatoire de formation de six mois organisée par le CNFPT. Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet, et ayant suivi la formation obligatoire, peuvent exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois. Comme précédemment, un refus d'agrément entraîne le licenciement du stagiaire.

Le classement des stagiaires s'effectue selon les modalités de droit commun fixées par les articles 5 à 7 du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 précité. La titularisation est prononcée par l'autorité territoriale, au vu notamment du rapport établi par le président du CNFPT sur le déroulement de la période de formation.

En application de l'article L. 412-52 du code des communes, l'autorité territoriale délivre à chaque agent de police municipale une carte professionnelle conforme aux caractéristiques définies par le décret n°2006-1409 du 20 novembre 2006 et son annexe, publié au *Journal officiel* du 22 novembre 2006.

S'agissant des concours de recrutement ouverts avant le 18 novembre 2006, ils restent soumis aux dispositions antérieures régissant l'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale. Les agents reçus à ces concours peuvent être recrutés jusqu'à la fin du sixième mois suivant la publication du nouveau statut particulier. Ils sont nommés stagiaires dans les conditions fixées par le nouveau statut particulier. On s'interrogera toutefois sur la conformité à la loi de ce délai de six mois, fixé par voie réglementaire, alors que l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les listes d'aptitude ont une validité de trois ans.

## Le détachement

Le principe d'un accès par détachement au cadre d'emplois des agents de police municipale constitue une innovation importante du nouveau statut particulier. Cette voie est ouverte aux fonctionnaires qui remplissent les trois conditions suivantes, prévues par les dispositions combinées des articles 13 et 14 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 :

- appartenir à un cadre d'emplois, à un corps ou à un emploi de catégorie C ou de niveau équivalent,
- être titulaire d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut de début est au moins égal à l'indice brut afférent au 1<sup>er</sup> échelon du grade de détachement,
- avoir obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet nécessaire à l'exercice des missions d'agent de police municipale.

A l'instar du stagiaire, le fonctionnaire détaché ne peut exercer les fonctions du cadre d'emplois qu'après avoir accompli la formation de six mois organisée par le CNFPT.

Le détachement s'effectue à équivalence de grade. Le fonctionnaire est classé à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à son échelon d'origine. Lorsque le détachement ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son grade d'origine, le fonctionnaire conserve l'ancienneté qu'il a acquise dans ce grade dans la limite de l'ancienneté requise pour l'accès à l'échelon supérieur de son nouveau grade.

L'intégration dans le cadre d'emplois des agents de police municipale peut être sollicitée après deux ans de détachement. Conformément aux principes de droit commun, cette mesure relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale, qui doit préalablement recueillir l'avis de la commission administrative paritaire compétente en application de l'article 38 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

## Les modifications relatives au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Les règles statutaires applicables aux chefs de service de police municipale sont modifiées par les décrets suivants, publiés les 18 et 29 novembre 2006 au *Journal officiel* :

– **Décret n°2006-1390 du 17 novembre 2006**, qui modifie le décret n°2000-43 du 20 janvier 2000 portant statut particulier des chefs de service de police municipale afin notamment de tirer les conséquences de la création du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

– **Décret n°2006-1396 du 17 novembre 2006**, qui fixe les modalités d'organisation de l'examen professionnel permettant aux membres du cadre d'emplois des agents de police municipale titulaires du grade de chef de police d'accéder par promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

– **Décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006** relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux, qui modifie notamment plusieurs statuts particuliers dont celui des chefs de service de police municipale,

– **Décret n°2006-1463 du 28 novembre 2006**, qui modifie le décret n°2000-44 du 20 janvier 2000 relatif à l'échelonnement indiciaire des chefs de services de police municipale dans le cadre du dispositif général visant à revaloriser la carrière des agents relevant du premier grade des cadres d'emplois de la catégorie B type.

| Chef de service de police municipale<br>(échelles indiciaires au 1 <sup>er</sup> décembre 2006) |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| de classe normale   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  |
| IB  | 306 | 315 | 337 | 347 | 366 | 382 | 398 | 416 | 436 | 450 | 483 | 510 | 544 |
| IM  | 297 | 303 | 319 | 325 | 339 | 352 | 362 | 370 | 384 | 395 | 418 | 439 | 463 |
| de classe supérieure  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |     |     |     |     |     |
| IB  | 367 | 389 | 427 | 456 | 485 | 516 | 547 | 579 |     |     |     |     |     |
| IM  | 340 | 356 | 379 | 399 | 420 | 443 | 465 | 489 |     |     |     |     |     |
| de classe exceptionnelle  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |     |     |     |     |     |
| IB  | 393 | 439 | 457 | 487 | 518 | 549 | 581 | 612 |     |     |     |     |     |
| IM  | 358 | 387 | 400 | 421 | 445 | 467 | 491 | 514 |     |     |     |     |     |

## La revalorisation de l'échelonnement indiciaire

Le décret n°1463 du 28 novembre modifie l'échelonnement indiciaire des chefs de service de police municipale, fixé par le décret n°2000-44 du 20 janvier 2000 afin de revaloriser la rémunération des agents relevant principalement du premier grade du cadre d'emplois. L'échelle de rémunération des trois grades du cadre d'emplois est présentée dans le tableau figurant page précédente. Ces échelles indiciaires sont applicables au 1<sup>er</sup> décembre 2006.

Un article 32-1, introduit dans le statut particulier du cadre d'emplois par l'article 2 du décret modificatif, précise que les fonctionnaires relevant des deux premiers grades sont reclassés dans les nouvelles grilles indiciaires à identité de grade et d'échelon, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

Ce principe semble également applicable aux chefs de service de classe exceptionnelle classés au 7<sup>e</sup> échelon du grade, qui ne sont pas expressément visés par l'article précité, et dont l'indice brut passe de 580 à 581 en vertu du décret n°2006-1463.

## Les missions du cadre d'emplois

L'article 2 du décret n°1390 modifie sur deux points l'article 2 du décret du 20 janvier 2000 relatif aux fonctions des membres du cadre d'emplois.

D'une part, à l'instar des agents de police municipale, les références textuelles qui fixent les conditions d'exercice des missions des chefs de service de police municipale sont actualisées afin de prendre en compte l'évolution législative intervenue ces dernières années. Le premier alinéa de cet article prévoit désormais que « *les membres de ce cadre d'emplois exercent, dans les conditions fixées par la loi du 15 avril 1999 susvisée, les lois n°2001-1062 du 15 novembre 2001, n°2002-276 du 27 février 2002, n°2003-239 du 18 mars 2003 et n°2006-396 du 31 mars 2006, sous l'autorité du maire, les missions relevant de sa compétence en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques* ».

D'autre part, il précise que les fonctionnaires du cadre d'emplois ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale. Cette fonction n'est attachée à aucun grade spécifique, elle peut donc être assurée par tout membre du cadre d'emplois quel que soit son grade.

## La durée du stage

L'article 5 du décret fixe la durée du stage des chefs de service de police municipale stagiaires recrutés à l'issue d'un concours externe ou interne à douze mois, au lieu de quinze mois antérieurement.

## Les modifications relatives à la promotion interne

Le décret n°2006-1390 modifie les règles d'accès au cadre d'emplois par promotion interne ainsi que les quotas applicables à ce type de nomination.

### Les bénéficiaires de la promotion interne

Les conditions d'accès au cadre d'emplois par promotion interne après examen professionnel sont assouplies. Dorénavant, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude, les fonctionnaires territoriaux âgés de trente-huit ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'examen professionnel (au lieu de quarante ans antérieurement) et comptant à cette même date huit ans de services effectifs (au lieu de dix ans précédemment) accomplis dans le cadre d'emplois des agents de police municipale.

Un nouvel article 5-1 introduit en outre un dispositif transitoire et dérogatoire de promotion interne après examen professionnel, applicable aux seuls membres du cadre d'emplois d'agent de police municipale titulaires du grade de chef de police municipale. Il vise à régulariser la situation des chefs de police municipale qui exercent des fonctions d'encadrement en leur permettant d'intégrer le cadre d'emplois de chefs de service de police municipale. Sa mise en œuvre est limitée à une période de quatre ans à compter de la publication du décret du 17 novembre 2006, soit jusqu'au 18 novembre 2010 inclus. Les intéressés sont nommés stagiaires pour une durée de six mois dans les conditions de droit commun de promotion interne.

Cette voie de promotion interne est ouverte :

- aux chefs de police municipale en fonction à la date de publication du décret, soit le 18 novembre 2006,
- qui ont été admis à l'examen professionnel organisé par les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT dans les conditions fixées par le décret n°2006-1396 du 17 novembre 2006.

L'article 5-1 précise que les chefs de police qui, à la date du 18 novembre 2006, sont inscrits sur la liste d'aptitude de promotion interne de droit commun peuvent être inscrits, sans autre condition, sur la liste d'aptitude de promotion interne transitoire et dérogatoire.

Globalement, les modalités d'organisation de l'examen professionnel sont identiques à celles prévues par l'arrêté du 20 janvier 2000<sup>13</sup> dans le cadre de la constitution initiale du cadre d'emplois. L'examen professionnel est ouvert par

<sup>13</sup> Arrêté du 20 janvier 2000 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels prévus par les articles 25 et 26 du décret n°2000-43 du 20 janvier 2000 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

un arrêté du délégué régional ou interdépartemental du CNFPT. Le dossier d'inscription constitué par le candidat doit comporter son dossier professionnel, ainsi que l'attestation de fin de formation initiale de chef de police délivrée par le CNFPT.

Les épreuves de cet examen sont de deux ordres. La première consiste en un questionnaire appelant des réponses courtes portant sur l'organisation de la sécurité et les pouvoirs du maire. Le programme de cette épreuve est identique à celui figurant en annexe de l'arrêté du 20 janvier 2000 précité.

La seconde épreuve prend la forme d'une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations, suivie d'un entretien avec le jury destiné à permettre d'apprécier ses capacités à exercer les responsabilités afférentes aux membres du cadre d'emplois. Le dossier professionnel du candidat, remis au jury préalablement à l'épreuve, sert de base à cet entretien.

### Le quota de promotion interne

Le régime des quotas de promotion interne fixés par l'article 6 du statut particulier est modifié par deux textes distincts. D'une part, l'article 5 du décret n°2006-1390 porte le quota de recrutement prévu par le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6 en faveur des fonctionnaires territoriaux âgés de 38 ans et justifiant de 8 ans de services effectifs, à une nomination pour trois recrutements prononcés dans la collectivité employeur, à l'exclusion des nominations intervenues par d'autres voies, au lieu d'une nomination pour quatre recrutements tel que cela était prévu antérieurement. D'autre part, un second alinéa ajouté à cet article par le décret n°2006-1462 précité fixe, à titre dérogatoire et temporaire, le quota de promotion interne à un recrutement pour deux recrutements intervenus dans les conditions précitées. Ce dispositif est applicable pendant une période de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2006, date d'entrée en vigueur du décret. Aucun quota ne vient limiter la nouvelle voie dérogatoire de promotion interne instituée en faveur des chefs de police municipale, puisque l'article 6, qui fixe les quotas de promotion interne, ne renvoie pas aux dispositions de l'article 5-1.

### Le détachement

Le décret du 17 novembre 2006 insère dans le statut particulier un chapitre IV *bis*, doté de quatre articles numérotés 24-2 à 24-5, qui fixent les règles relatives au détachement dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Aux termes de l'article 24-2, le détachement est ouvert aux fonctionnaires qui remplissent les conditions suivantes :

- appartenir à un cadre d'emplois, à un corps ou un emploi de catégorie B ou d'un niveau équivalent,
- avoir, préalablement, obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet nécessaire à l'exercice des missions de chef de service de police municipale.

Le classement dans le cadre d'emplois du fonctionnaire détaché s'effectue dans les conditions fixées par l'article 24-3. Ces règles sont présentées dans l'encadré ci-dessous.

L'intégration dans le cadre d'emplois de détachement peut être sollicitée après deux années de détachement. Elle intervient dans les conditions du droit commun évoquées précédemment pour les agents de police municipale, après avis de la commission administrative paritaire en application du décret du 17 juillet 1989 précité.

#### Modalités de classement des fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (article 24-3 du statut particulier)

- **Pour les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 612 :**

dans le grade de chef de service de police municipale de classe exceptionnelle s'ils ont atteint un échelon dont l'indice brut est au moins égal à 425 ;

- **Pour les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 579 :**

dans le grade de chef de service de police municipale de classe supérieure s'ils ont atteint un échelon dont l'indice brut est au moins égal à 384 ;

- **Pour les autres fonctionnaires de catégorie B :**

dans le grade de chef de service de police municipale de classe normale.

Le détachement intervient à l'échelon du grade comportant **un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur** à celui dont bénéficie le fonctionnaire dans son grade ou emploi d'origine.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de son nouveau grade, **l'ancienneté d'échelon** acquise dans son précédent grade, lorsque le détachement ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

## Le quota d'accès au grade de chef de service de police municipale de classe supérieure

L'article 5 du décret n°1390 porte le quota des titulaires du grade de chef de service de police municipale de classe supérieure à 30% du nombre des chefs de service de classe supérieure et des chefs de service de classe normale de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, au lieu de 25 % antérieurement.

## Le régime indemnitaire des cadres d'emplois de police municipale

Le décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006 modifie le taux de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions dont peuvent bénéficier les agents de police municipale, les gardes champêtres et les chefs de service de police municipale en vertu respectivement du décret n°97-702 du 31 mai 1997 et du décret n°2000-45 du 20 janvier 2000. On rappellera que cette indemnité est accordée aux fonctionnaires concernés sous réserve qu'elle ait été mise en place par l'assemblée délibérante de la collectivité employeur. Elle est assise sur le traitement mensuel soumis à retenue pour pension.

S'agissant des agents de police municipale et des gardes champêtres, le taux individuel maximum de l'indemnité spéciale de fonctions est revalorisé de deux points. Il est porté à 20 % pour les agents de police municipale et à 16 % pour les gardes champêtres.

En ce qui concerne les chefs de service de police municipale, le taux individuel maximum de l'indemnité spéciale de fonctions est désormais fixé à 22 % du traitement mensuel pour les fonctionnaires titulaires d'un indice brut inférieur ou égal à 380 et à 30 % pour les agents bénéficiant d'un indice supérieur à 380.

Le décret n°2006-1397 du 17 décembre 2006 comporte en outre des dispositions propres qui définissent le régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires du nouveau cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

En vertu de ce texte, les communes et les EPCI à fiscalité propre peuvent verser aux directeurs de police municipale un régime indemnitaire composé d'une indemnité spéciale de fonctions, constituée d'une part fixe d'un montant annuel maximum de 7 500 euros et d'une part variable déterminée en appliquant un taux individuel maximal de 25 % au montant du traitement soumis à retenue pour pension de chaque agent. ■

## Le décret du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux

Un décret du 28 novembre 2006 assouplit les quotas régissant l'accès aux cadres d'emplois par promotion interne afin d'augmenter la proportion de recrutements opérés par cette voie au regard de ceux effectués par concours.

L'élargissement des recrutements opérés par promotion interne figurait parmi les objectifs fixés par le relevé de conclusions sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique signé en janvier 2006 entre le ministre de la fonction publique et des organisations syndicales de fonctionnaires. Il faisait également partie des pistes de réflexion mentionnées dans la note soumise au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 22 février 2006, relative au chantier réglementaire d'accompagnement du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale. Le constat y était dressé du caractère marginal de ce mode de recrutement. Ainsi, la promotion interne a par exemple représenté seulement 3,9 % des recrutements sur la période couverte par le bilan social des collectivités territoriales pour l'année 2002.

Selon la note de présentation au CSFPT du 4 juillet 2006, l'objet du décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006 est donc d'autoriser un recours plus important à la promotion interne, en assouplissant les quotas réglementaires qui limitent ce mode de recrutement au regard des recrutements opérés par d'autres voies.

1 La promotion interne en catégorie C n'est pas visée par ce texte dans la mesure où une réforme réglementaire attendue prochainement redéfinit les carrières dans cette catégorie en fusionnant notamment certains cadres d'emplois et en supprimant le mode d'accès par voie de promotion interne.

2 Article 20-6 du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale.

Les mesures qu'il prévoit consistent tout d'abord en un élargissement des quotas de promotion interne prévus par certains statuts particuliers de cadres d'emplois de catégorie A et B<sup>1</sup>. Il renforce ensuite une règle transversale, applicable à l'ensemble des cadres d'emplois accessibles par la voie de la promotion interne, dite « clause de sauvegarde », qui garantit une possibilité minimale de recrutement par promotion interne. Le décret du 28 novembre 2006 prend effet à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2006 en application de son article 10.

### L'assouplissement de certains quotas de promotion interne

Les articles 1<sup>er</sup> à 8 du décret assouplissent les quotas de promotion interne de plusieurs cadres d'emplois de catégorie A et B. L'objectif est de fixer ce quota à un recrutement au titre de la promotion interne pour trois recrutements par d'autres voies (concours, détachement, mutation externe<sup>2</sup>) lorsqu'il était jusqu'à présent moins favorable. En outre, une période transitoire est instituée, pour une durée de cinq ans, pendant laquelle le quota de promotion interne est porté à un recrutement au titre de la promotion interne pour deux par d'autres voies.

Ces modifications sont présentées dans les tableaux pages suivantes, par catégorie hiérarchique et cadres d'emplois.

## La modification de la clause générale de sauvegarde

Une disposition réglementaire, dite « clause de sauvegarde », garantit une possibilité minimale de recrutements par promotion interne, lorsque les quotas ne permettent en principe aucune nomination à ce titre. Figurant à l'article 20-5 du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985, elle disposait ainsi jusqu'à présent que « lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu ».

En vue de renforcer les effets de cette clause, l'article 9 du décret du 28 novembre 2006, abaisse de quatre à deux ans la période minimale à l'issue de laquelle une telle inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne peut ainsi être décidée, alors même que le quota réglementaire ne le permettrait pas.

Cet abaissement à deux ans est cependant fixé à titre provisoire, « pour une durée de quatre ans à compter de l'entrée en vigueur du décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux », soit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Pendant cette période, il sera donc possible de procéder à une nomination par voie de promotion interne tous les deux ans au minimum, à condition qu'au moins un recrutement par d'autres voies soit intervenu.

### Cadres d'emplois de catégorie A<sup>2</sup>

| Cadre d'emplois  | Ancien quota de promotion interne        | Nouveau quota provisoire                 | Nouveau quota                              |
|--|--|--|--|
|  |  | jusqu'au 1 <sup>er</sup> décembre 2011   | à compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2011 |
| <b>Administrateurs</b>                                       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Ingénieurs</b>  | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Conservateurs du patrimoine</b>                           | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Conservateurs des bibliothèques</b>                       | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Attachés de conservation du patrimoine</b>                | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Bibliothécaires</b>                                       | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Directeurs d'établissements d'enseignement artistique</b> | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Professeurs d'enseignement artistique</b>                 | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Conseillers des activités physiques et sportives</b>      | 1 pour 4 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Conseillers socio-éducatifs</b>                           | 1 pour 4 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |
| <b>Directeurs de police municipale</b>                       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies   |

<sup>3</sup> Des dispositions équivalentes ont été introduites dans le statut particulier des attachés territoriaux par le décret n°2006-1640 du 28 novembre 2006 (voir page 28).

| Cadres d'emplois de catégorie B   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| Cadre d'emplois   | Ancien quota de promotion interne   | Nouveau quota provisoire                       | Nouveau quota                                  |
|   |   | jusqu'au 1 <sup>er</sup> décembre 2011         | à compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2011     |
| Rédacteurs  | <i>au choix après avis de la CAP</i>  |  |  |
|   | 1 pour 4 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
|   | <i>après examen professionnel <sup>4</sup></i>  |  |  |
|   | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | —  |
| Techniciens   | 1 pour 4 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
| Contrôleurs de travaux  | <i>1° agents de maîtrise et agents techniques en chef</i>                                     |  |  |
|   | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
|   | <i>2° agents techniques admis à un examen professionnel</i>                                   |  |  |
|   | 1 pour 2 nominations au titre du 1°   | 1 pour 2 nominations au titre du 1°            | 1 pour 2 nominations au titre du 1°            |
|   | <i>3° agents de maîtrise des établissements d'enseignement</i>                                |  |  |
| 1 pour 4 recrutements par d'autres voies                                | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |  |
|   | <i>4° agents techniques des établissements d'enseignement admis à un examen professionnel</i> |  |  |
|   | 1 pour 3 nominations prononcées au titre du 3°  | 1 pour 3 nominations prononcées au titre du 3° | 1 pour 3 nominations prononcées au titre du 3° |
| Animateurs  | 1 pour 4 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
| Educateurs des activités physiques et sportives                         | 1 pour 4 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
| Chefs de service de police municipale                                   | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
| Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques           | 1 pour 4 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
| Assistants spécialisés d'enseignement artistique                        | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |
| Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques | 1 pour 5 recrutements par d'autres voies  | 1 pour 2 recrutements par d'autres voies       | 1 pour 3 recrutements par d'autres voies       |

<sup>4</sup> Cette modalité de promotion interne, instituée à titre dérogatoire et transitoire pour une période de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, soit jusqu'au 31 décembre 2009, est prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2011 par le décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006.

## Les nouvelles dispositions applicables au cadre d'emplois des attachés territoriaux

**Le décret n°2006-1460 du 28 novembre 2006 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux procède notamment à la fusion des deux classes du grade d'attaché principal et à une réécriture complète des règles de classement.**

**L**e statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux est modifié sur des points importants par le décret n°2006-1460 du 28 novembre 2006.

Cette réforme vise notamment à transposer au cadre d'emplois des attachés territoriaux des dispositions statutaires nouvelles introduites par le décret n°2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues de la fonction publique de l'Etat. D'une manière générale, le décret du 28 novembre 2006 améliore les conditions de recrutement et d'accès au cadre d'emplois, réforme l'ensemble des règles de classement, et revalorise le déroulement de carrière dans le cadre d'emplois, en procédant notamment à la fusion des deux classes du grade d'attaché principal.

A l'exception des dispositions relatives aux concours, cette réforme entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

### L'amélioration du déroulement de carrière dans le cadre d'emplois

Le décret du 28 novembre 2006 revalorise la carrière des attachés territoriaux. On rappellera que ce cadre d'emplois comporte trois grades, celui d'attaché, d'attaché principal et de directeur.

S'agissant des attachés principaux, le grade d'attaché principal était jusqu'à présent composé de deux classes, celle d'attaché principal de deuxième classe et d'attaché principal de première classe. Le décret du 28 novembre 2006 procède à la fusion de ces deux classes et modifie par conséquent le déroulement de la carrière des fonctionnaires titulaires de ce grade.

Le décret apporte d'autre part des modifications à la carrière des fonctionnaires titulaires du grade d'attaché.

Les dispositions relatives au grade de directeur demeurent en revanche inchangées.

### L'amélioration du déroulement de carrière des fonctionnaires titulaires du grade d'attaché

Le décret du 28 novembre 2006 procède tout d'abord à une revalorisation de la carrière en début de grade. En effet, les durées minimales du temps passé dans les deuxième et troisième échelons sont réduites de un an six mois à un an. En outre, en application du décret n°2006-1461 du 28 novembre 2006 modifiant le décret n°87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux, l'indice brut afférent au dernier échelon du grade d'attaché passe de l'indice 780 à l'indice 801.

Enfin, les conditions d'avancement au grade d'attaché principal sont assouplies.

Les attachés territoriaux disposent toujours de deux voies distinctes : un avancement de grade après examen professionnel, un avancement de grade sans examen professionnel.

L'avancement de grade après réussite à un examen professionnel était jusqu'alors réservé aux attachés qui justifiaient, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle était dressé le tableau d'avancement, d'une durée de huit ans de services effectifs accomplis en position d'activité ou de détachement dans un autre cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A. Etaient assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois dans la limite de trois ans, la période de stage précédant la titularisation, le temps effectivement accompli au titre du service militaire obligatoire ou du service national actif et la fraction qui excède la douzième année de l'ancienneté acquise dans un grade de catégorie B.

L'avancement de grade après satisfaction aux épreuves d'un examen professionnel s'adresse désormais aux attachés :

- qui justifient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ;
- et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon du grade d'attaché.

Le rapport de présentation du projet de décret présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 4 juillet 2006 précise que cette modification permet « *aux attachés territoriaux qui ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté liée à leur expérience antérieure de se présenter plus tôt au principalat et de ne pas pénaliser les attachés qui ont connu une interruption de carrière pour des raisons professionnelles ou familiales* ».

Dans le second cas, les attachés pouvaient avancer au grade d'attaché principal sans examen professionnel dès lors qu'ils comptaient au moins deux ans d'ancienneté dans le 12<sup>e</sup> échelon du grade d'attaché.

Ils doivent désormais justifier :

- d'au moins sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement ;
- et d'au moins un an d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon du grade d'attaché.

Aux termes du nouvel article 29 du statut particulier des attachés territoriaux, les attachés qui, au 1<sup>er</sup> décembre 2006, remplissaient les conditions pour avancer de grade ou qui les auraient remplies dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur de la présente réforme sont réputés remplir pendant ces deux années, les conditions requises pour être promu au grade d'attaché principal.

Certaines dispositions relatives à l'avancement de grade ne sont, en revanche, pas modifiées :

- les modalités de classement des attachés promus,
- la limitation du nombre des attachés principaux, qui correspond toujours à un quota de 30 % des attachés et attachés principaux,
- l'obligation de fin de formation d'adaptation à l'emploi attestée par le CNFPT pour pouvoir être inscrit au tableau d'avancement.

### **L'amélioration du déroulement de carrière des fonctionnaires titulaires du grade d'attaché principal**

Le nouveau grade d'attaché principal, issu de la fusion des deux anciennes classes, comporte désormais dix échelons. La deuxième classe du grade d'attaché principal en comprenait six, la première classe quatre.

En outre, les durées maximales et minimales du temps passé dans chaque échelon sont réduites (voir encadré). A titre d'exemple, les durées minimale et maximale fixées pour le premier échelon du grade d'attaché principal sont chacune d'un an alors qu'elles étaient respectivement de deux ans et deux ans six mois pour le premier échelon du grade d'attaché principal de deuxième classe.

Les durées minimale et maximale de carrière du premier au dernier échelon du grade d'attaché principal sont ainsi désormais respectivement de 14 ans et 9 mois et de 19 ans.

Parallèlement, le décret n°2006-1461 du 28 novembre 2006 modifie l'échelonnement indiciaire applicable au grade d'attaché principal, qui débute ainsi à l'indice brut 504 et culmine à l'indice brut 966 (voir schéma page 35).

Par conséquent, les attachés principaux de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classe font l'objet d'un reclassement dans les conditions fixées par l'article 28 du statut particulier des attachés territoriaux. Ce reclassement intervient au 1<sup>er</sup> décembre 2006 à l'échelon du grade d'attaché principal comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le précédent grade avec conservation de l'ancienneté d'échelon, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour accéder à l'échelon supérieur du nouveau grade, sous réserve que le reclassement ne leur procure pas à un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans le précédent grade (ou que leur reclassement ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement de l'avant dernier au dernier échelon de l'ancien grade, pour les fonctionnaires ayant atteint le sommet de leur grade).

Les conditions pour avancer au grade de directeur ainsi que les modalités de classement ne sont pas modifiées.

## Les durées d'avancement d'échelon

| applicables avant le 1 <sup>er</sup> décembre 2006 |                |                |
|--|----------------|----------------|
| Echelons   | Durée maximale | Durée minimale |
| <b>Attaché principal de 1<sup>re</sup> classe</b>  |                |                |
| 4 <sup>e</sup> échelon                             | –              | –              |
| 3 <sup>e</sup> échelon                             | 3 ans 6 mois   | 2 ans 6 mois   |
| 2 <sup>e</sup> échelon                             | 3 ans          | 2 ans          |
| 1 <sup>er</sup> échelon                            | 2 ans 6 mois   | 1 an 6 mois    |
| <b>Attaché principal de 2<sup>e</sup> classe</b>   |                |                |
| 6 <sup>e</sup> échelon                             | –              | –              |
| 5 <sup>e</sup> échelon                             | 3 ans          | 2 ans 6 mois   |
| 4 <sup>e</sup> échelon                             | 3 ans          | 2 ans 6 mois   |
| 3 <sup>e</sup> échelon                             | 3 ans          | 2 ans 6 mois   |
| 2 <sup>e</sup> échelon                             | 3 ans          | 2 ans 6 mois   |
| 1 <sup>er</sup> échelon                            | 2 ans 6 mois   | 2 ans          |

| applicables à compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2006 |                |                |
|--|----------------|----------------|
| Echelons   | Durée maximale | Durée minimale |
| <b>Attaché principal</b>                               |                |                |
| 10 <sup>e</sup> échelon                                | –              | –              |
| 9 <sup>e</sup> échelon                                 | 3 ans          | 2 ans 3 mois   |
| 8 <sup>e</sup> échelon                                 | 2 ans 6 mois   | 2 ans          |
| 7 <sup>e</sup> échelon                                 | 2 ans 6 mois   | 2 ans          |
| 6 <sup>e</sup> échelon                                 | 2 ans          | 1 an 6 mois    |
| 5 <sup>e</sup> échelon                                 | 2 ans          | 1 an 6 mois    |
| 4 <sup>e</sup> échelon                                 | 2 ans          | 1 an 6 mois    |
| 3 <sup>e</sup> échelon                                 | 2 ans          | 1 an 6 mois    |
| 2 <sup>e</sup> échelon                                 | 2 ans          | 1 an 6 mois    |
| 1 <sup>er</sup> échelon                                | 1 an           | 1 an           |

### L'adaptation des conditions de détachement

Les critères déterminant le grade dans lequel les agents sont détachés sont modifiés afin de tenir compte de la fusion des deux classes du grade d'attaché principal et de la revalorisation indiciaire du dernier échelon du grade d'attaché.

Les modalités de détachement dans le grade de directeur demeurent inchangées.

S'agissant du détachement dans le grade d'attaché principal, jusqu'à présent, le détachement pouvait intervenir, à la première classe du grade d'attaché principal pour les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal était supérieur à 821, à la deuxième classe du grade d'attaché principal, pour les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal était supérieur à 780.

Le décret du 28 novembre 2006 supprime la distinction entre les deux classes et permet le détachement dans le grade d'attaché principal des fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est supérieur à 801. L'indice brut 801 correspond au nouvel indice brut du dernier échelon du grade d'attaché.

Par conséquent, le détachement intervient dorénavant dans le grade d'attaché pour les fonctionnaires titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est inférieur ou égal à 801.

La disposition précisant que les fonctionnaires intégrés à l'issue d'un détachement sont réputés détenir, dans le cadre d'emplois d'intégration, l'ancienneté exigée pour parvenir à l'échelon auquel ils ont été classés, est remplacée

par celle indiquant que « les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'intégration ».

### L'aménagement des conditions de recrutement dans le cadre d'emplois

#### Les concours

Les modifications présentées ci-dessous sont applicables aux concours dont les arrêtés d'ouverture sont publiés six mois après l'entrée en vigueur du décret du 28 novembre 2006 précité, soit après le 1<sup>er</sup> juin 2007.

Elles portent principalement sur la répartition des postes proposés entre les trois catégories de concours ainsi que sur les conditions pour se présenter aux concours.

S'agissant de la répartition du nombre de places offertes aux concours, 60 % au moins des postes mis au concours dans chaque spécialité devaient, jusqu'à présent, être proposés au concours externe. Ce pourcentage est abaissé à 50 % au moins du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours. Parallèlement, le nombre de postes proposés au troisième concours passe de 10 à 20 % au plus des postes mis au concours dans chaque spécialité. La proportion applicable au concours interne demeure inchangée (30 %).

Dans l'hypothèse où, le nombre de candidats admis à l'un des trois types de concours était inférieur au nombre de postes proposés à ce concours, cette répartition pouvait être modifiée par le jury à hauteur de 15 % pour les concours externe et interne. La marge de manœuvre du jury est accrue puisque ce pourcentage est porté à 25 %.

En outre, les conditions pour se présenter au concours interne sont assouplies. Tout d'abord, le décret du 28 novembre 2006 précité a remplacé la notion de service public effectif par celle de service public. Les candidats doivent ainsi désormais justifier de quatre ans au moins de services publics alors qu'ils devaient jusqu'à présent compter quatre ans au moins de services publics effectifs. Les services publics effectifs correspondent à ceux accomplis en position d'activité. La notion de service public est plus large ; elle permet la prise en compte de services accomplis alors que les agents étaient dans une position autre que l'activité telle que la disponibilité ou plus généralement lorsqu'ils étaient dans une situation pendant laquelle ils n'étaient pas rémunérés en l'absence de service fait.

En outre, les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique peuvent désormais être prises en compte comme du service public. La disposition qui excluait leur prise en compte a en effet été supprimée.

Le décret du 28 novembre 2006 apporte, de plus, des précisions sur la qualité des agents pouvant se présenter au concours interne. Il s'adresse « *aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales, de l'Etat et des établissements publics qui en dépendent y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale* ».

Enfin, les différentes spécialités sont désormais énumérées dans la partie consacrée aux concours. Elles étaient, jusqu'à la réforme, mentionnées dans l'article 2 du statut particulier des attachés territoriaux qui présente les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

La spécialité urbanisme est en outre élargie. Elle regroupe dorénavant également la notion de développement des territoires.

## La promotion interne

Le décret du 28 novembre 2006 procède à un assouplissement des conditions de recrutement par promotion interne (voir schéma page 35).

Avant l'entrée en vigueur du décret du 28 novembre 2006, le recrutement par promotion interne s'adressait à trois catégories de fonctionnaires remplissant les conditions suivantes :

- **Fonctionnaires territoriaux :**

- âgés de 40 ans au moins ;
- et justifiant de plus de cinq ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement.

- **Fonctionnaires territoriaux de catégorie B :**

- âgés de 40 ans au moins ;
- et ayant exercé les fonctions de secrétaire général d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans.

- **Fonctionnaires territoriaux de catégorie A :**

- appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie ou à un cadre d'emplois dont l'indice brut terminal est égal à 660 ;
- âgés de 40 ans au moins ;
- et justifiant de quatre ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

Pour chacune de ces trois catégories, la condition d'âge est supprimée.

En outre, la troisième catégorie concerne désormais également les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des directeurs de police municipale, créé par le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006<sup>1</sup>.

Enfin, l'encadrement du recrutement par promotion interne est assoupli pour les deux premières catégories. Pendant cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2006, un recrutement au titre de la promotion interne peut être prononcé pour deux nominations par d'autres voies, au lieu d'un recrutement pour six nominations par d'autres voies.

A l'issue de cette période, un recrutement au titre de la promotion interne pourra être prononcé pour trois nominations par d'autres voies.

Pour la troisième catégorie de fonctionnaires promouvables, le quota de recrutement n'est pas modifié et demeure fixé à un recrutement pour deux nominations intervenues au titre de la promotion interne prévue pour les deux premières catégories.

## Le seuil démographique de création des emplois correspondant au grade d'attaché principal

Les possibilités de recrutement d'agents titulaires du grade d'attaché principal sont élargies grâce à un abaissement du seuil de création de ces emplois dans les communes et établissements publics assimilés de 5000 à 2000 habitants.

<sup>1</sup> Ce décret est commenté page 3.

## Les nouvelles règles de classement

Le décret du 28 novembre 2006 procède à une réécriture complète des règles de classement des agents nommés dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. L'objectif principal de cette réforme est de tenir compte davantage de l'expérience professionnelle antérieure. Sur plusieurs points, cette réforme transpose au cadre d'emplois des attachés territoriaux les principes introduits dans la fonction publique de l'Etat mais aussi dans le décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux fonctionnaires de catégorie C par le décret n°2005-1344 du 28 octobre 2005<sup>2</sup>.

### Les modalités communes de classement

L'article 10 du statut particulier des attachés territoriaux pose tout d'abord le principe du classement dès la nomination en qualité de stagiaire.

Jusqu'à présent, les agents étaient classés à la titularisation. Le statut particulier opérait une distinction entre les agents recrutés sur liste d'aptitude après concours et ceux recrutés sur liste d'aptitude après promotion interne. Pendant leur stage, les agents recrutés après concours étaient rémunérés sur la base de l'indice correspondant au premier échelon du grade de recrutement à l'exception des fonctionnaires et des agents non titulaires qui bénéficiaient du maintien de leur traitement antérieur s'il était supérieur au traitement correspondant au premier échelon, dans la limite du traitement correspondant à l'indice terminal du grade de recrutement<sup>3</sup>. A la titularisation, les agents étaient classés selon des règles différentes en fonction de leur situation antérieure et compte tenu de l'ancienneté acquise pendant la durée normale de stage. Les agents recrutés sur liste d'aptitude après promotion interne étaient placés pendant leur stage, à l'échelon du grade d'attaché comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur emploi d'origine. A la titularisation, ils étaient classés à l'échelon et avec l'ancienneté d'échelon qu'ils détenaient au jour de leur titularisation, compte non tenu de la prolongation éventuelle de stage.

Dorénavant, le statut particulier ne prévoit plus de distinction entre les agents recrutés sur liste d'aptitude après concours et ceux recrutés sur liste d'aptitude après promotion interne.

Les agents sont classés dès leur nomination comme stagiaire à un échelon du grade d'attaché déterminé sur la base des durées maximales exigées pour un avancement d'échelon, en application des règles de classement prévues aux articles 11 à 15-4 du décret portant statut particulier des attachés territoriaux.

L'ancienneté acquise pendant le stage n'est en revanche prise en compte pour l'avancement qu'à la titularisation, dans la limite de la durée normale de stage (article 10). Cette ancienneté ne peut ainsi être prise en compte pendant le stage pour permettre aux agents de bénéficier d'un avancement d'échelon en cours de stage. A titre d'exemple, un agent recruté sur liste d'aptitude après concours classé à sa nomination le 1<sup>er</sup> janvier 2007 au premier échelon du grade d'attaché avec une ancienneté de 6 mois, ne pourra bénéficier d'un avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> juillet 2007. A l'issue de la durée normale de stage (le 1<sup>er</sup> janvier 2008), il sera titularisé au deuxième échelon avec une ancienneté de 6 mois.

Enfin, l'article 30 du statut particulier règle la situation des fonctionnaires dont le stage est en cours à la date d'entrée en vigueur du décret du 28 novembre 2006, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2006. Ces derniers sont classés à cette date en application des nouvelles règles de classement. L'ancienneté acquise depuis leur nomination en qualité d'attaché stagiaire sera prise en compte à leur titularisation, conformément au principe énoncé ci-dessus.

Les agents en cours de prolongation de stage au 1<sup>er</sup> décembre 2006 sont en revanche classés à cette date selon les dispositions en vigueur à la date correspondant au terme normal de leur stage. Il leur est donc fait application des anciennes règles de classement, à l'exception du principe du classement à la titularisation.

### Le droit d'option et l'interdiction de cumul entre les différentes règles

Les agents peuvent parfois prétendre, compte tenu de leur parcours professionnel, à des reprises de services relevant de plusieurs dispositifs. Afin de résoudre les difficultés liées à l'articulation entre ces différentes règles, l'article 11 du statut particulier prévoit l'application de deux dispositions complémentaires : l'interdiction de cumul entre les différentes règles de classement d'une part, le droit d'option entre plusieurs dispositifs de reprise de services d'autre part.

L'interdiction de cumul s'applique aux règles prévues aux articles 12 à 15-3 du statut particulier. Une même période ne peut être prise en compte qu'à un seul titre.

Sur un plan pratique, l'article 11 dispose que les agents sont classés dès leur nomination en fonction de leur dernière situation ; ils disposent cependant d'un délai maximal de 6 mois à compter de la notification de la décision de classement, pour demander à bénéficier d'une reprise de services plus favorable.

<sup>2</sup> Se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* de novembre 2005.

<sup>3</sup> Dispositions combinées de l'ancien article 10 du statut particulier des attachés territoriaux et de l'article 13 du décret du 18 juillet 2001 précité.

Ce droit d'option offre ainsi la possibilité aux agents classés selon les règles applicables à leur dernière situation de choisir une reprise de services plus favorable fondée sur un autre dispositif, quelle que soit la nature de leur dernier emploi (fonctionnaire, agent non titulaire, agent de droit privé, militaire).

On notera toutefois que les agents justifiant de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont exclus du droit d'option entre les services accomplis hors de France et des services accomplis en France. Une telle possibilité était toutefois prévue dans le projet de décret présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 4 juillet 2006.

## Les différentes règles de classement

Les nouvelles règles de classement ont pour principal objectif de mieux prendre en compte les différents profils des agents nouvellement recrutés.

A titre liminaire, on signalera qu'une disposition générale, introduite à l'article 15-4 du statut particulier des attachés territoriaux rappelle que la durée effective du service national accompli en tant qu'appelé est prise en compte pour sa totalité en application de l'article 63 du code du service national.

### • La reprise des services accomplis en qualité de ressortissant européen

Aux termes du II de l'article 11 du statut particulier des attachés territoriaux, les ressortissants européens sont classés en application du titre II du décret n°2003-673 du 22 juillet 2003. Ce décret précise qu'ils sont classés en application des règles de reprise de services prévues par les dispositions statutaires applicables au cadre d'emplois d'accueil, à l'exception des dispositions prévoyant un maintien, à titre personnel, de la rémunération détenue avant l'accès à la fonction publique française. Toutefois, afin de déterminer les règles de classement prévues par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil qui leur sont applicables, le décret établit une correspondance entre la nature juridique de l'engagement qui liait l'agent à son administration d'origine et les dispositions qui leur sont applicables dans les cadres d'emplois d'accueil<sup>4</sup>. A titre d'exemple, lorsque le personnel est placé dans une situation statutaire et réglementaire dans l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne, les agents qui relèvent d'une telle situation statutaire et réglementaire sont classés selon les règles applicables aux fonctionnaires fixées par le cadre d'emplois d'accueil. Dans ce cadre, un

ressortissant européen accédant au cadre d'emplois des attachés territoriaux qui, compte tenu de son parcours professionnel, a exercé plusieurs activités dans un Etat membre de l'Union européenne donnant lieu à des correspondances différentes (possibilité d'une reprise de services sur le fondement des dispositions applicables aux fonctionnaires et d'une reprise de services sur le fondement des dispositions applicables aux agents non titulaires par exemple) pourra opter pour la reprise de services la plus favorable en application des règles de classement prévues par le statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux. En revanche, comme cela a été évoqué plus haut, si cet agent a exercé une activité en France, la rédaction de l'article 11 ne lui permet pas de choisir entre les reprises de services accomplis dans un Etat membre de l'Union européenne et la prise en compte des services accomplis en France.

### • La reprise des services accomplis en qualité de fonctionnaire de catégorie A

Sont pris en compte les services accomplis en qualité de fonctionnaire, lorsque les agents avaient cette qualité au moment du recrutement. Aucune règle de classement ne prévoit ainsi que les agents, qui n'ont plus la qualité de fonctionnaire à la date de leur nomination, puissent bénéficier d'une reprise de services accomplis en qualité de fonctionnaire. Ce principe s'applique quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Les nouvelles règles de classement des fonctionnaires de catégorie A sont sensiblement identiques à celles qui étaient prévues antérieurement. Une simple modification rédactionnelle tire les conséquences du classement dès la nomination en remplaçant les termes titularisation par nomination. Les agents sont ainsi classés à l'échelon du grade d'attaché comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon dans les mêmes conditions qu'avant.

L'article 15-5 du statut particulier des attachés territoriaux prévoit que lorsque les agents sont classés à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient dans leur grade d'origine, ils bénéficient, à titre personnel, du maintien de leur traitement antérieur jusqu'au jour où ils atteignent dans leur nouveau grade un traitement au moins égal. Le traitement maintenu ne peut toutefois être supérieur à celui correspondant à l'indice terminal du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Cette disposition transversale applicable aux agents bénéficiant d'une reprise des services accomplis en qualité de fonctionnaire concerne, s'agissant des fonctionnaires de catégorie A, uniquement ceux qui détenaient dans leur grade d'origine un traitement supérieur à celui afférent à l'indice terminal du grade d'attaché, puisque le classement s'effectue à l'indice égal ou immédiatement supérieur du grade de recrutement.

<sup>4</sup> Préalablement à toute décision de classement, une commission d'équivalence est chargée de fixer ces correspondances.

Elle s'avère plus favorable que la disposition générale prévue à l'article 13 du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001 qui ne permet un tel maintien de l'indice antérieur que dans la limite de l'indice terminal du grade de titularisation. La nouvelle règle autorise donc désormais le maintien de l'indice antérieur dans la limite de l'indice terminal du cadre d'emplois et non plus seulement du grade de recrutement. Le nouvel article 31 du statut particulier précise d'ailleurs que l'article 13 du décret du 18 juillet 2001 n'est plus applicable aux attachés territoriaux.

#### • La reprise des services accomplis en qualité de fonctionnaire de catégorie B

Le nouvel article 13 I du statut particulier des attachés territoriaux reprend la méthode de comptabilisation de l'ancienneté en catégorie B qui était prévue par l'ancien article 12. Le classement s'effectue donc à un échelon du grade d'attaché déterminé en prenant en compte une partie de l'ancienneté en catégorie B. Cette ancienneté, calculée sur la base des durées maximales exigées pour chaque avancement d'échelon, correspond à la durée de carrière qui est nécessaire pour accéder au grade et à l'échelon que les intéressés ont atteints. Aucune reprise d'ancienneté n'est prévue en ce qui concerne les cinq premières années, la moitié entre la 6<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> année, et les trois quarts au-delà de 12 ans.

Jusqu'à présent, les règles de classement exposées ci-dessus ne pouvaient avoir pour effet de classer les fonctionnaires dans une situation plus favorable que celle qui aurait été la leur si, préalablement à leur nomination dans le cadre d'emplois des attachés, ils avaient été promus au grade supérieur.

Ce butoir à la reprise de l'ancienneté en catégorie B est supprimé, ce qui permet dans certains cas une reprise de services antérieurs plus importante.

En outre, un classement alternatif est applicable aux agents appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie B doté d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 638<sup>5</sup> si celui-ci leur est plus favorable. Ces derniers sont classés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de catégorie A, à l'échelon correspondant à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine, avec possibilité de conserver dans certains cas leur ancienneté dans l'échelon.

<sup>5</sup> Dans la fonction publique territoriale, cette disposition concerne les cadres d'emplois suivants : les techniciens supérieurs territoriaux, les majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels, les infirmiers, les rééducateurs territoriaux, les assistants territoriaux médico-techniques, les assistants territoriaux socio-éducatifs, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique, les assistants territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Enfin, la disposition consistant à maintenir, à titre personnel, le traitement antérieur des agents s'il est supérieur à celui résultant du classement exposé ci-dessus s'appliquait déjà aux agents bénéficiant d'une reprise de services accomplis en qualité de fonctionnaire de catégorie B. En effet, les dispositions combinées de l'ancien article 15-1 du statut particulier des attachés territoriaux et de l'article 13 du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001 permettaient aux agents de bénéficier du maintien de leur traitement antérieur.

La nouvelle rédaction de ce dispositif prévue à l'article 15-5 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 est plus favorable aux agents dans la mesure où le plafond du traitement maintenu est l'indice correspondant à l'échelon terminal du cadre d'emplois de recrutement et non plus celui correspondant à l'indice terminal du grade d'attaché.

#### • La reprise des services accomplis en qualité de fonctionnaire de catégorie C

A l'instar de ce qui était prévu par les anciennes règles de classement des services de fonctionnaires de catégorie C, les agents font l'objet d'un classement en deux temps.

Tout d'abord, une ancienneté théorique est déterminée en appliquant les règles de classement prévues par le décret n°2002-870 du 3 mai 2002 comme si les agents accédaient à un cadre d'emplois de catégorie B. Jusqu'à présent, la fraction d'ancienneté retenue en catégorie B était déterminée en application de l'article R. 414-5-2 du code des communes. Ce changement de fondement juridique a des incidences sur la reprise des services. En effet, le décret du 3 mai 2002 prévoit des règles de classement différentes suivant la situation d'origine de l'agent. Toutefois, un seul cas semble pouvoir s'appliquer car il est le seul à prévoir une reprise d'une fraction d'ancienneté. Ainsi, à l'instar des dispositions de l'article R. 414-5-2 du code des communes, cette disposition du décret du 3 mai 2002 prévoit une reprise des services à raison des huit douzièmes les douze premières années et des sept douzièmes au-delà. Toutefois, alors que l'ancienneté à retenir était limitée à 32 ans dans le code des communes, elle est désormais limitée à 28 ans en application du décret du 3 mai 2002.

A cette ancienneté ainsi retenue sont appliquées les règles exposées plus haut de reprise de services des fonctionnaires de catégorie B accédant au cadre d'emplois des attachés territoriaux.

En outre, le nouveau dispositif relatif au maintien du traitement antérieur (article 15-5 du statut particulier des attachés territoriaux) tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires de catégorie A et B est également applicable aux fonctionnaires de catégorie C.

• **La reprise des services accomplis en qualité d'agent public non titulaire**

Les règles applicables aux agents non titulaires ont été en grande partie refondues. Seules les fractions de reprise d'ancienneté n'ont pas changé.

La définition des services publics civils à retenir a été particulièrement assouplie. Une seule restriction a été ajoutée : Les services retenus correspondent à ceux effectués en qualité d'agent public non titulaire à l'exception des services accomplis en qualité d'élève ou de stagiaire, ou des services accomplis en tant qu'agent d'une organisation internationale intergouvernementale.

Tous les services publics civils (continus ou discontinus) sont dorénavant pris en compte quelle que soit la période d'exercice des fonctions.

Jusqu'à présent, seuls deux catégories d'agents non titulaires pouvaient bénéficier d'une reprise de leurs services : ceux qui avaient la qualité d'agent non titulaire au moment du recrutement comme attaché stagiaire et ceux qui avaient possédé cette qualité pendant au moins deux mois au cours des douze mois précédents la date de clôture des inscriptions aux concours, à condition que la perte de la qualité d'agent non titulaire ne résulte pas d'une démission, d'un refus d'accepter le renouvellement d'un engagement, d'un abandon de poste, ou d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour motifs disciplinaires. Ce principe était fixé à l'article 13 du décret du 18 juillet 2001 précité. Cet article n'est désormais plus applicable aux attachés territoriaux en application du nouvel article 31 du statut particulier des attachés territoriaux.

En outre, on notera que le statut particulier des attachés ne prévoit pas de proratisation des services publics civils accomplis à temps partiel ou à temps non complet, à la différence de ce qui est prévu dans le décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C, au sein duquel des dispositions similaires ont été introduites.

S'agissant des règles de classement, les agents sont classés à l'échelon déterminé en prenant en compte une partie de leur ancienneté de services publics civils dans les mêmes conditions qu'avant :

Pour les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie A :

- la moitié de l'ancienneté est retenue jusqu'à 12 ans ;
- les trois quarts au-delà de 12 ans.

Pour les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie B :

- aucune ancienneté n'est retenue en ce qui concerne les 7 premières années ;
- les six seizièmes entre la 8<sup>e</sup> et la 16<sup>e</sup> année ;
- les neuf seizièmes au-delà de 16 ans.

Pour les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie C :

- aucune ancienneté n'est prise en compte les 10 premières années ;
- les six seizièmes au-delà de 10 ans.

Les agents non titulaires qui ont occupé des fonctions de différents niveaux peuvent demander que la totalité de leur ancienneté de services publics civils soit prise en compte dans les conditions prévues pour les fonctions de niveau inférieur.

Le butoir indiciaire applicable à la reprise d'ancienneté en qualité d'agent non titulaire est en outre supprimé. Il est rappelé que jusqu'à présent, la prise en compte des services de non titulaire ne pouvait avoir pour effet de placer les agents dans une situation plus favorable que celle qui aurait résulté d'un classement à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu comme non titulaire.

Enfin, la règle du maintien du traitement antérieur, s'il est supérieur à celui résultant du classement selon les règles exposées ci-dessus, dans la limite du traitement afférent à l'échelon terminal du grade d'attaché continue à s'appliquer dans les mêmes conditions mais sur le fondement de l'article 15-5 du statut particulier des attachés territoriaux et non plus en vertu de l'article 13 du décret du 18 juillet 2001 précité.

Le dernier alinéa de l'article 15-5 précité apporte toutefois une précision sur la rémunération à prendre en compte : elle correspond à celle qui a été perçue par les agents au titre de leur dernier emploi avant leur nomination en qualité d'attaché stagiaire à condition de justifier d'au moins six mois de services effectifs dans cet emploi au cours des douze mois précédents leur nomination.

On relèvera donc que le maintien à titre personnel de l'indice antérieur s'effectue toujours, pour les anciens agents non titulaires, dans la limite de l'indice terminal du premier grade du cadre d'emplois alors que ce maintien, pour d'anciens fonctionnaires, est désormais possible dans la limite de l'indice terminal du cadre d'emplois.

• **La reprise de services accomplis en qualité de militaire**

Aucune disposition dans le statut particulier des attachés territoriaux ne permettait de prendre en compte les services accomplis en tant que militaire. Toutefois, ces services pouvaient être retenus sur le fondement de dispositions communes applicables à la fonction publique. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur du nouveau statut général des militaires<sup>6</sup>, plusieurs décrets récemment publiés permettent

<sup>6</sup> Loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

une reprise, dans certaines conditions, d'une partie des services accomplis en qualité de militaire.

Le décret n°2006-4 du 4 janvier 2006 pris en application de l'article 61 du statut général des militaires fixe ainsi des règles spécifiques de classement des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique civile.

En outre, le décret n°2006-1487 du 30 novembre 2006<sup>7</sup> pris en application de l'article 62 du statut général des militaires détermine les modalités de classement des militaires accédant à des emplois civils contingentés.

Le nouvel article 15-1 du statut particulier des attachés territoriaux prévoit désormais des règles spécifiques de reprise de services de militaire applicables dès lors que ceux-ci ne peuvent être pris en compte sur la base du décret du 4 janvier 2006 précité ou de l'article 62 du statut général des militaires.

Les services retenus correspondent à ceux accomplis en qualité de militaire, à l'exception de ceux accomplis en qualité d'appelé.

Les agents sont ainsi classés à l'échelon du grade d'attaché déterminé, sur la base des durées maximales exigées pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte une partie de leur ancienneté en qualité de militaire.

L'ancienneté retenue est différente en fonction du grade que le militaire détenait :

Pour les services accomplis en qualité d'officier :

- la moitié de leur durée est prise en compte.

Pour les services accomplis en qualité de sous-officier :

- aucune ancienneté n'est prise en compte les six premières années ;
- les six seizièmes de leur durée sont pris en compte entre la 7<sup>e</sup> et la 16<sup>e</sup> année ;
- les neuf seizièmes au-delà de seize ans.

Pour les services accomplis en qualité d'homme du rang :

- aucune ancienneté n'est prise en compte les dix premières années ;
- les six seizièmes au-delà de dix ans.

#### • La reprise des activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public

Les agents qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles sous un régime de droit privé peuvent bénéficier d'une prise en compte d'une partie de leur ancienneté de services sous réserve qu'ils remplissent

certaines conditions. Les activités professionnelles doivent avoir été accomplies :

- sous un régime juridique autre que celui d'agent public ;
- dans des fonctions et domaines d'activités comparables à ceux dans lesquels exercent les membres du cadre d'emplois des attachés.

Les agents sont classés à l'échelon du grade d'attaché déterminé, sur la base de la durée maximale du temps passé dans chaque échelon, en prenant en compte la moitié, dans la limite de sept ans, de la durée totale d'activité professionnelle. A la différence des dispositions prévues lors de l'accès aux cadres d'emplois de catégorie C, le statut particulier des attachés territoriaux ne prévoit pas de proratisation des services accomplis à temps partiel ou à temps non complet.

Un arrêté du ministre de la fonction publique et du ministre chargé des collectivités territoriales à paraître doit fixer la liste des professions prises en compte ainsi que les conditions d'application de ce nouveau dispositif<sup>8</sup>.

Enfin, contrairement aux fonctionnaires et aux agents non titulaires, les agents de droit privé ne bénéficient pas de la règle du maintien, à titre personnel, du salaire antérieur s'il est supérieur au traitement résultant du classement selon les règles exposées ci-dessus.

#### • Les bonifications résultant du troisième concours

Aux termes de l'article 15-3 du statut particulier des attachés territoriaux, les agents recrutés à l'issue du troisième concours bénéficient soit d'une prise en compte de leurs activités professionnelles sur le fondement des règles exposées ci-dessus pour les activités privées, soit, s'ils ne peuvent prétendre à l'application de ces dispositions, d'une bonification d'ancienneté.

Jusqu'à présent, les agents pouvaient bénéficier d'un an, de deux ans ou de trois ans de bonification d'ancienneté ; un an d'ancienneté était acquis, lorsqu'ils justifiaient d'une durée d'activités professionnelles, de mandat ou d'activités en qualité de responsable d'une association inférieure à six ans, deux ans lorsque cette durée était au moins égale à six ans et inférieure à neuf ans, et trois ans lorsque cette durée était supérieure ou égale à neuf ans.

<sup>8</sup> Une disposition identique a été insérée dans le décret portant dispositions communes applicables aux corps des attachés d'administration de la fonction publique de l'Etat (art. 18, décret n°2005-1215 du 26 septembre 2005). A titre indicatif, on signalera qu'un arrêté du 13 novembre 2006 publié au *Journal officiel* du 5 décembre 2006 fixe la liste des professions prises en compte pour le classement dans les corps des attachés d'administration de la fonction publique de l'Etat. Pour apprécier la correspondance entre les emplois occupés par les agents avec l'une des professions fixées dans la liste, l'administration est tenue de se référer au descriptif des professions de la Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise. L'arrêté prévoit également la prise en compte des périodes de travail effectif dans l'exercice de professions comparables dans d'autres Etats.

<sup>7</sup> Ce décret fera l'objet d'un commentaire dans un prochain article des *Informations administratives et juridiques*.

Désormais, la bonification d'ancienneté d'un an n'existe plus. Cette bonification est de deux ans s'ils justifient d'une durée d'activités professionnelles, de mandat électif ou d'activités en qualité de responsable d'une association inférieure à neuf ans et de trois ans si cette durée est supérieure ou égale à neuf ans.

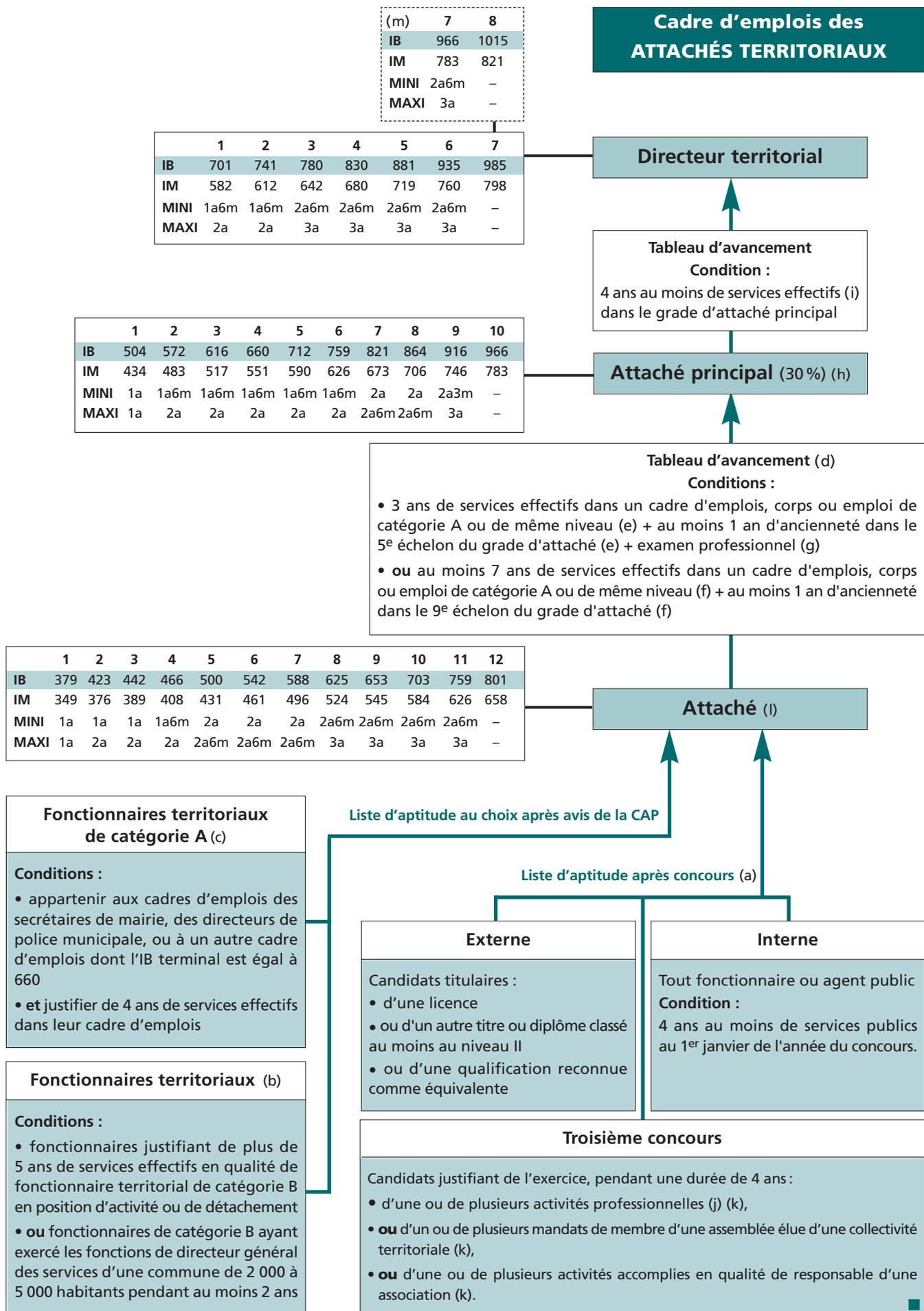
Les agents sont classés, dès la nomination, à l'échelon du grade d'attaché déterminé, sur la base des durées maximales exigées pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte la bonification d'ancienneté de deux ou trois ans. Le dernier alinéa de l'article 15-3 reprend la disposition selon laquelle les périodes au cours desquelles plusieurs activités

professionnelles ou mandat électif ont été exercés simultanément ne peuvent être prises en compte qu'à un seul titre.

L'ancien dispositif prévoyait en outre la possibilité d'opter entre cette bonification d'ancienneté et une reprise de services de fonctionnaire ou d'agent non titulaire. Une telle disposition dans l'article consacré à la bonification d'ancienneté accordée aux agents issue du troisième concours est dépourvue d'intérêt dans la mesure où un article général (article 11 du statut particulier des attachés) fixe les modalités d'option entre les différentes règles de classement, qui ont été présentées plus haut.

(Notes du schéma page 35)

- (a) Ces concours sont organisés par les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT. Ils sont ouverts dans l'une des spécialités suivantes : administration générale, gestion du secteur sanitaire et social, analyste, animation, urbanisme et développement des territoires.
- (b) Les recrutements par cette voie sont limités à 1 pour 3 recrutements par d'autres voies ; pendant cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2006, ce quota est porté à 1 pour 2 (art. 6, décret n°87-1099 du 30.12.87 modifié).
- (c) Les recrutements par cette voie sont limités à 1 pour 2 recrutements au titre de la promotion interne mentionnés au (b) (art. 6, décret n°87-1099 du 30.12.87 modifié).
- (d) L'inscription au tableau d'avancement des attachés devant suivre la formation d'adaptation à l'emploi ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation du président du CNFPT certifiant l'accomplissement de cette formation.
- (e) Les conditions de services effectifs et d'ancienneté doivent être remplies au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi (art. 19, décret n°87-1099 du 30.12.87 modifié).
- (f) Les conditions de services effectifs et d'ancienneté doivent être remplies au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi (art. 19, décret n°87-1099 du 30.12.87 modifié).
- (g) L'examen professionnel est organisé par les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT.
- (h) Le nombre des attachés principaux est limité à 30 % du nombre des attachés et attachés principaux. Toutefois, lorsque ce nombre est inférieur à quatre, une nomination peut être prononcée (art. 19, décret n°87-1099 du 30.12.87 modifié).  
Par ailleurs, lorsque l'application du pourcentage conduit à calculer un nombre de fonctionnaires
- promouvables supérieur à 1, qui n'est pas un nombre entier, le nombre ainsi calculé est arrondi à l'entier supérieur.
- (i) Sont pris en compte, au titre des services effectifs, les services accomplis par les attachés principaux détachés dans un emploi de direction.  
Il s'agit exclusivement des emplois de :  
– directeur général des services d'une commune de 3 500 à 40 000 habitants ;  
– directeur général adjoint des services d'une commune de 20 000 à 150 000 habitants ;  
– directeur d'établissement public assimilé à une commune de 3 500 à 40 000 habitants ;  
– directeur adjoint d'établissement public assimilé à une commune de 20 000 à 150 000 habitants.  
(art. 21, décret n°87-1099 du 30.12.87 modifié et art. 1 et 7, décret n°87-1101 du 30.12.87 modifié).
- (j) La nature de ces activités est précisée par le statut particulier (art. 4, décret n°87-1099 du 30.12.87 modifié).
- (k) La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public (art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84).
- (l) Le décret n°2001-1197 du 13 décembre 2001 (*J.O.* du 16 décembre 2001) a mis en place un dispositif progressif d'intégration des membres du cadre d'emplois des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, par voie d'examen professionnel.
- (m) Ces échelons provisoires sont créés pour permettre l'intégration et l'avancement dans le grade de directeur territorial, des attachés principaux du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement nommés dans l'emploi de conseiller d'administration de l'équipement en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (art. 27-1, décret n°87-1099 du 30.12.87).



## La revalorisation de la rémunération des cadres d'emplois « B type »

Conformément aux orientations du protocole d'accord conclu en janvier 2006 entre le ministre de la fonction publique et certaines organisations syndicales, une revalorisation de la rémunération de certains fonctionnaires de catégorie B entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

Le décret n°2006-1463 du 28 novembre 2006, publié au *Journal officiel* du 29 novembre 2006, modifie l'échelonnement indiciaire applicable à certains cadres d'emplois de catégorie B. Sont concernés les cadres d'emplois suivants, dits « B type » : rédacteurs territoriaux, contrôleurs territoriaux de travaux, éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, animateurs territoriaux et chefs de service de police municipale.

Les modifications consistent principalement en une revalorisation des indices du premier grade et de ceux afférents aux premiers échelons du deuxième grade. Les durées maximum et minimum de carrière dans chacun des grades demeurent en revanche inchangées.

Il convient toutefois de distinguer les deux catégories d'échelonnement indiciaire dit « B type ».

La première catégorie, qui concerne quatre de ces cadres d'emplois, se présente désormais comme suit :

### Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux, éducateurs des activités physiques et sportives, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, animateurs

Grade :

Rédacteur-chef

Educateur des activités physiques et sportives hors classe

Animateur-chef

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe

|    | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| IB | 425 | 453 | 487 | 518 | 549 | 580 | 612 |
| IM | 377 | 397 | 421 | 445 | 467 | 490 | 514 |

échelonnement indiciaire inchangé



Grade :

**Contrôleur de travaux****Chef de service de police municipale  
de classe normale**

|                          | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7          | 8          | 9          | 10  | 11  | 12  | 13  |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|-----|-----|-----|
| <b>IB</b>                | <b>306</b> | <b>315</b> | <b>337</b> | <b>347</b> | <b>366</b> | <b>382</b> | <b>398</b> | <b>416</b> | <b>436</b> | 450 | 483 | 510 | 544 |
| <i>ancien<br/>indice</i> | 298        | 309        | 321        | 336        | 347        | 362        | 380        | 397        | 426        |     |     |     |     |
| <b>IM</b>                | <b>297</b> | <b>303</b> | <b>319</b> | <b>325</b> | <b>339</b> | <b>352</b> | <b>362</b> | <b>370</b> | <b>384</b> | 395 | 418 | 439 | 463 |
| <i>ancien<br/>indice</i> | 291        | 299        | 307        | 318        | 325        | 336        | 350        | 361        | 378        |     |     |     |     |

En application de l'article 2 du décret n°2006-1463 du 28 novembre 2006, les fonctionnaires relevant des deux premiers grades de ces cadres d'emplois, c'est-à-dire les grades dont certains indices sont modifiés, sont reclassés à identité de grade et d'échelon, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise.

Les nouvelles grilles indiciaires et le reclassement des fonctionnaires concernés prennent effet le 1<sup>er</sup> décembre 2006, conformément à l'article 3 du décret. ■

## Références

### Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel* ainsi que de communiqués émanant d'institutions publiques.

### Accès des militaires à la fonction publique territoriale

**Décret n°2006-1487 du 30 novembre 2006 pris en application de l'article 62 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires et relatif aux modalités spécifiques de détachement et d'intégration des militaires dans un cadre d'emplois relevant de la fonction publique territoriale.**

(NOR : DEFP060158D).

J.O., n°278, 1<sup>er</sup> décembre 2006, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 4 p.

La demande de détachement du militaire dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale est transmise pour avis à la Commission nationale d'orientation et d'intégration pour apprécier les choix du candidat ainsi qu'à des experts de l'autorité territoriale compétente. L'avis de la commission est transmis à l'autorité territoriale qui dispose d'un mois pour se prononcer.

En cas d'acceptation de l'affectation, le militaire est mis à disposition de la collectivité pendant deux mois pour effectuer un stage probatoire, reste en position au sein des armées et conserve sa rémunération et est ensuite placé en position de détachement.

Pour les militaires sous contrat, le contrat est prorogé de la durée de ces deux positions.

Le militaire peut demander son intégration dans le cadre d'emplois de détachement au plus tôt trois mois et au plus tard un mois avant la fin du détachement qui peut être prolongé d'une année supplémentaire.

La décision de réintégration dans le corps d'origine ou de maintien en détachement est prononcée après avis de la Commission nationale d'orientation et d'intégration qui comprend, pour les décisions concernant la fonction publique territoriale, le directeur général des collectivités locales et l'autorité territoriale compétente ou leurs représentants.

Le décret n°70-1099 du 23 novembre 1970 est abrogé.

**Décret n°2006-1489 du 30 novembre 2006 relatif aux conditions statutaires d'accès des militaires aux corps ou cadres d'emplois relevant de l'une des trois fonctions publiques sur le fondement de l'article 62 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.**

(NOR : DEFP0601560D).

J.O., n°278, 1<sup>er</sup> décembre 2006, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Le militaire demandant à être détaché dans un emploi de fonctionnaire de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un de leurs établissements publics doit remplir certaines conditions de grade et d'ancienneté qui sont, pour les officiers, dix ans de services militaires en cette qualité ou quinze ans dont cinq en qualité d'officier, pour les sous-officiers et militaires du rang, dix ans de services militaires. A la date du détachement, le militaire doit se trouver à plus de trois ans de la date de fin de durée de service ou de la limite d'âge de son grade selon les cas.

Des conditions particulières d'ancienneté sont requises pour les colonels, médecins, pharmaciens, vétérinaires, chirurgiens-dentistes et ingénieurs en chef.

Les décrets n°84-509 du 22 juin 1984 et n°85-1056 du 1<sup>er</sup> octobre 1985 sont abrogés.

## Administration

**Décret n°2006-1436 du 24 novembre 2006 pris pour l'application de l'article 2 de la loi n°93-1419 du 31 décembre 1993 relative à l'Imprimerie nationale.**  
(NOR : ECOT0651069D).

J.O., n°273, 25 novembre 2006, pp. 17694-17695.

Les documents que seule l'Imprimerie nationale est autorisée à réaliser comprennent, notamment, les cartes permettant d'identifier les agents publics.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur

**Arrêté du 2 octobre 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : FPPA0610076A).

J.O., n°289, 14 décembre 2006, texte n°66, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville d'Antibes.

**Arrêté du 3 octobre 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : FPPA0610074A).

J.O., n°272, 24 novembre 2006, p. 17652.

La liste émane de la communauté urbaine de Lille.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché

**Décret n°2006-1460 du 28 novembre 2006 modifiant le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.**

(NOR : INTB0600264D).

J.O., n°276, 29 novembre 2006, pp. 17897-17900.

**Décret n°2006-1461 du 28 novembre 2006 modifiant le décret n°87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux.**

(NOR : INTB0600265D).

J.O., n°276, 29 novembre 2006, p. 17900.

Le seuil de création du grade d'attaché principal est abaissé de 5 000 à 2 000 habitants.

La proportion des postes ouverts aux concours de recrutement est abaissée à 50 % pour le concours externe et portée à 20 % pour le troisième concours et la spécialité

urbanisme est élargie au développement du territoire. Pour l'accès au cadre d'emplois par la voie de la promotion interne, les conditions d'âge sont supprimées et la proportion de recrutement amenée à 1 pour 3 recrutements par concours et détachement, cette proportion étant ramenée à un recrutement pour deux pendant une période de cinq ans. A la nomination, la durée du stage est prise en compte pour l'avancement et la prise en compte des services des fonctionnaires de catégorie B améliorée. Des dispositions particulières sont prévues pour la reprise des services accomplis en qualité de militaire et des activités professionnelles exercées dans le secteur privé et qui se rapprochent des fonctions exercées dans le cadre d'emplois. Le grade d'attaché principal comprend désormais 10 échelons, les deux classes d'attaché principal étant fusionnées et les conditions d'accès au grade d'attaché principal sont modifiées, l'examen professionnel étant accessible aux attachés comptant trois ans de services effectifs en catégorie A et au moins un an d'ancienneté au 5<sup>e</sup> échelon et l'avancement au choix aux attachés comptant sept ans de services effectifs en catégorie A et au moins un an d'ancienneté au 9<sup>e</sup> échelon.

Des dispositions transitoires de reclassement sont prévues. Les dispositions relatives aux concours de recrutement sont applicables aux concours dont les arrêtés d'ouverture seront publiés au moins six mois après la date d'entrée en vigueur du décret.

Ces décrets entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

*(Voir Partie commentée, page 25)*

**Arrêté du 17 octobre 2006 fixant la date des épreuves écrites de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe (session 2007).**

(NOR : FPPT0600064A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°55, (version électronique exclusivement).- 3 p.

**Arrêté du 23 octobre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600069A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°56, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 23 octobre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600070A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°57, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 23 octobre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600071A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°58, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 27 octobre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600072A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°59, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 2 novembre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600073A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°60, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 2 novembre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600074A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°61, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 9 novembre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600075A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°62, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 15 novembre 2006 portant ouverture en 2007 d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial de seconde classe.**

(NOR : FPPT0600076A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°63, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché territorial principal auront lieu le 3 avril 2007 et les épreuves orales à compter du 4 avril. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 16 janvier et le 9 février 2007 et leur date limite de dépôt au 16 février.

Les délégations régionales et interdépartementales organisatrices sont les suivantes : Sud-Ouest, Est, Ouest, Nord, Sud-Est, Ile-de-France-Centre, Antilles-Guyane, Réunion.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière police municipale. Directeur de police municipale

**Décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.**

(NOR : INTB0600246D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, p. 17327-17331.

**Décret n°2006-1393 du 17 novembre 2006 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.**

(NOR : INTB0600247D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, p. 17331.

Les directeurs de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie A comportant un seul grade.

Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale dans les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police d'au moins 40 agents.

Sont fixées les modalités de leur recrutement par concours externe, concours interne et par la voie de la promotion interne, cette dernière étant ouverte aux fonctionnaires territoriaux âgés de 38 ans au moins, justifiant de plus de dix années de services effectifs dans un cadre d'emplois de la filière police municipale, de cinq années en tant que chefs de service et ayant réussi un examen professionnel (art. 5). Le CNFPT est chargé de l'organisation des concours et examens professionnels concernant ce cadre d'emplois.

Le stage d'un an, qui peut exceptionnellement être prolongé pour la même durée, commence par une période de formation de neuf mois ramenée à six mois pour les agents ayant déjà suivi la formation obligatoire dans un autre cadre d'emplois de la filière police municipale.

Pour les agents recrutés par la voie de la promotion interne, le stage de six mois, qui peut exceptionnellement être prolongé de deux mois, débute par une période de formation de quatre mois.

Les modalités de classement des fonctionnaires et des agents non titulaires à la titularisation sont fixées par les articles 11 à 17.

Le grade de directeur comprend 11 échelons et le cadre d'emplois est accessible par détachement aux fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois, un corps ou un emploi de catégorie A ou de niveau équivalent doté d'un indice brut terminal au moins égal à 740 et ayant obtenu l'agrément. Des mesures transitoires d'intégration dans ce cadre d'emplois sont prévues aux articles 25 à 32 ainsi que des possibilités de promotion à titre posthume (art. 33).

*(Voir Partie commentée, page 3)*

**Décret n°2006-1394 du 17 novembre 2006 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs de police municipale.**

(NOR : INTB0600248D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, pp. 17331-17333.

Les candidats au concours externe d'accès au cadre d'emplois des directeurs de police municipale doivent être titulaires d'un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures ou d'un diplôme ou titre de niveau II homologué ou inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles.

Sont fixées les épreuves écrites d'admissibilité et d'admission pour chacun des concours, les candidats admissibles devant passer un test psychotechnique dont les résultats ne sont pas éliminatoires.

Les programmes des épreuves sont fixés par arrêté.

Sont également fixées les modalités d'organisation du concours, la composition des jurys et la notation, toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves étant éliminatoire. Le CNFPT est chargé de l'organisation de ces concours.

**Décret n°2006-1395 du 17 novembre 2006 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 5 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.**

(NOR : INTB0600249D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, p. 17333.

Sont fixés le contenu des deux épreuves d'admissibilité et de l'épreuve d'admission, qui consiste en un entretien avec le jury, les modalités de déroulement ainsi que la composition du jury de l'examen professionnel d'accès, par la voie de la promotion interne, au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves est éliminatoire ainsi qu'une moyenne des notes inférieure à 10 sur 20.

Le CNFPT est chargé de l'organisation de cet examen professionnel.

**Arrêté du 17 novembre 2006 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels prévus aux articles 25, 26 et 27 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.**

(NOR : INTB0600893A).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, p. 17335-17336.

Les examens professionnels prévus pour l'intégration dans le cadre d'emplois des directeurs comportent un rapport d'analyse et de propositions à partir d'un dossier et un entretien avec le jury.

La composition du jury et les modalités d'organisation des examens sont fixées, toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves étant éliminatoire ainsi qu'une moyenne des notes inférieure à 10 sur 20.

Le CNFPT est chargé de l'organisation de cet examen professionnel.

**Arrêté du 20 novembre 2006 portant ouverture au titre de l'année 2007 des examens professionnels d'intégration prévus aux articles 25, 26 et 27 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois de directeur de police municipale.**

(NOR : FPPT0600065A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°64, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites de l'examen professionnel d'intégration dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale auront lieu le 24 avril 2007.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 8 janvier et le 2 février 2007 et leur date limite de dépôt au 9 février.

Les délégations régionales organisatrices sont les suivantes :

- centre interrégional des concours Antilles-Guyane ;
- centre interrégional des concours Nord ;
- centre interrégional des concours Ouest ;

- centre interrégional des concours Réunion ;
- centre interrégional des concours Sud-Est.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur de bibliothèques**

**Arrêté du 24 octobre 2006 portant ouverture de concours pour l'accès au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques (session 2007).**

(NOR : FPPT0600063A).

J.O., n°270, 22 novembre 2006, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites des concours se dérouleront les 4 et 5 mai 2007.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 29 janvier au 23 février 2007 et devront être déposés au plus tard le 2 mars.

Le nombre de postes ouverts est de 24 dont 10 au titre du concours externe et 6 au titre du concours interne.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Capitaine**

**Avis relatif à un arrêté portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels (concours interne) (session 2006).**

(NOR : INTE0600949V).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°151, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 28 novembre 2006, le ministre de l'intérieur publie la liste d'aptitude comportant 159 candidats.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Médecin**

**Avis relatif à l'ouverture d'un concours national de médecin de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2007.**

(NOR : INTE0600969V).

J.O., n°287, 12 décembre 2006, texte n°76, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 8 décembre 2006, le ministre de l'intérieur organise un concours national dont l'évaluation des dossiers de candidature se déroulera à partir du 19 mars 2007 et les épreuves orales à partir du 20 mars 2007.

Ce concours est ouvert aux candidats âgés de trente-cinq ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et remplissant les conditions définies dans l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 6 février 2001 modifié.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 12 février 2007 et remis au plus tard le 19 février 2007.

### Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Pharmacien

#### Avis relatif à l'ouverture au titre de l'année 2007 d'un concours national de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0600970V).

J.O., n°287, 12 décembre 2006, texte n°77, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 8 décembre 2006, le ministre de l'intérieur organise un concours national dont l'évaluation des dossiers de candidature se déroulera à partir du 2 avril 2007 et les épreuves orales à partir du 3 avril 2007.

Ce concours est ouvert aux candidats âgés de trente-cinq ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et remplissant les conditions définies dans l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 6 février 2001 modifié.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 12 février 2007 et remis au plus tard le 19 février 2007.

### Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière police municipale. Chef de service de police municipale

#### Décret n°2006-1390 du 17 novembre 2006 modifiant le décret n°2000-43 du 20 janvier 2000 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

(NOR : INTB0600245D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, p. 17323-17324.

Les chefs de service de police municipale ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.

Les conditions d'accès par promotion interne des agents de police municipale à ce cadre d'emplois sont assouplies, les conditions d'âge et de durée de services étant abaissées et les chefs de services pouvant être inscrits sur une liste d'aptitude après réussite à un examen professionnel.

La durée du stage est ramenée à douze mois et le quota pour le grade de chef de service de police municipale de classe supérieure fixé à 30 %.

Un chapitre IV *bis* est ajouté qui prévoit la possibilité de détacher dans ce cadre d'emplois des fonctionnaires de catégorie B ou de niveau équivalent sous réserve de l'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet avec une possibilité d'intégration après une durée de détachement d'au moins deux ans.

(Voir Partie commentée, page 3)

#### Décret n°2006-1396 du 17 novembre 2006 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès des chefs de police au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

(NOR : INTB0600250D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, p. 17334.

L'examen professionnel consiste en un questionnaire et en un entretien avec le jury sur l'expérience professionnelle et les motivations du candidat suivi d'une conversation. Les modalités de déroulement ainsi que la composition du jury de l'examen sont fixés, toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves étant éliminatoire ainsi qu'une moyenne des notes inférieure à 10 sur 20.

#### Arrêté du 20 novembre 2006 portant ouverture au titre de l'année 2007 des examens professionnels d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

(NOR : FPPT0600066A).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, texte n°65, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale aura lieu le 24 avril 2007. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 8 janvier et le 2 février 2007 et leur date limite de dépôt au 9 février.

Les délégations régionales organisatrices sont les suivantes :

- centre interrégional des concours Antilles-Guyane ;
- centre interrégional des concours Nord ;
- centre interrégional des concours Ouest ;
- centre interrégional des concours Réunion ;
- centre interrégional des concours Sud-Est.

### Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Educateur des activités physiques et sportives

#### Arrêté du 20 novembre 2006 portant ouverture et fixant la date des épreuves de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2007).

(NOR : FPPT0600068A).

J.O., n°283, 7 décembre 2006, pp. 18462-18463.

Les épreuves de l'examen professionnel exceptionnel se dérouleront à partir du 19 mars 2007 et seront organisées par les centres régionaux et interrégionaux Centre-Ile-de-France, Sud-Ouest, Est, Antilles-Guyane et Réunion du Centre national de la fonction publique territoriale. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 8 janvier au 2 février 2007 et devront être déposés au plus tard le 9 février.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Lieutenant

### Avis portant ouverture d'un concours interne en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2007.

(NOR : INTE0600964V).

J.O., n°289, 14 décembre 2006, texte n°86, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du ministère de l'intérieur du 6 décembre 2006, les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 24 avril 2007 et les épreuves orales d'admission à partir du 25 juin 2007.

Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude ainsi que la liste des centres d'examen seront précisés ultérieurement.

Les dossiers pourront être retirés jusqu'au 19 février 2007, leur date limite de dépôt étant fixée au 26 février 2007.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police municipale

### Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.

(NOR : INTB0600243D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, p. 17324-17327.

### Décret n°2006-1389 du 17 novembre 2006 modifiant le décret n°94-733 du 24 août 1994 portant échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux et aux chefs de police municipale.

(NOR : INTB0600244D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, pp. 17322-17323.

Le cadre d'emplois des agents de police municipale comprend désormais trois grades au lieu de six : gardien, brigadier et brigadier-chef principal. Les deux premiers grades relèvent des échelles de rémunération 4 et 5.

Le grade de brigadier-chef principal comporte huit échelons, les brigadiers comptant deux ans de services effectifs pouvant être nommés au choix dans ce grade par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement et les gardiens comptant au moins quatre ans de services effectifs pouvant accéder de la même façon au grade de brigadier. Des possibilités de détachement d'autres agents de catégorie C dans ce cadre d'emplois sont prévues, sous réserve de l'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet et après une formation de six mois.

Le détachement dans les grades d'avancement ne peut se faire que pour des grades ou emplois comportant un indice de début égal ou immédiatement supérieur au grade concerné.

Les agents peuvent être intégrés après deux ans au moins de détachement.

Les articles 17 à 24 fixent les conditions d'intégration des agents en place et des agents reçus aux concours ouverts avant la parution de ce décret dans le nouveau cadre d'emplois.

Les promotions à titre posthume sont modifiées en fonction des nouveaux grades et le grade de chef de police municipale est maintenu à titre transitoire.

Le décret n°94-732 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale est abrogé.

(Voir Partie commentée, page 3)

## Cadre d'emplois / Filière police municipale

### Décret n°2006-1409 du 20 novembre 2006 relatif à la carte professionnelle des agents de police municipale, pris en application de l'article L. 412-52 du code des communes.

(NOR : INTD0600258D).

J.O., n°270, 22 novembre 2006, texte n°1, (version électronique exclusivement).- 2 p.

### Arrêté du 20 novembre 2006 fixant les éléments spécifiques de sécurité de la carte professionnelle des agents de police municipale.

(NOR : INTD0600908A).

J.O., n°270, 22 novembre 2006, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les caractéristiques de la carte professionnelle délivrée à chaque agent de police municipale et réalisée par l'Imprimerie nationale sont fixées en annexe.

Elle est valable au plus dix ans après sa date d'émission et doit être restituée au maire ou au président de l'établissement public de coopération intercommunale en cas de suspension d'agrément ou de cessation provisoire de fonctions. Elle fait l'objet d'une procédure identique et d'une destruction lors de retrait d'agrément, de cessation définitive des fonctions, de changements de grade ou de collectivité d'emploi. Un registre de délivrance doit être coté et paraphé à chaque page par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale.

## Classement indiciaire / Catégorie B

### Décret n°2006-1463 du 28 novembre 2006 modifiant les statuts particuliers et l'échelonnement indiciaire de certains cadres d'emplois de catégorie B de la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB0600262D).

J.O., n°276, 29 novembre 2006, p. 17902-17903.

La rémunération de la catégorie B type est revalorisée et les échelles indiciaires des cadres d'emplois des rédacteurs, animateurs, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, chefs de service de police municipale,

éducateurs des activités physiques et sportives et des contrôleurs de travaux sont modifiées en conséquence. Les agents des deux premiers grades sont reclassés dans les mêmes grades et échelon avec maintien de l'ancienneté acquise.

Ce décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

(Voir Partie commentée, page 36)

## CNFPT / Ressources

### Centre de gestion / Ressources Concours

**Arrêté du 30 novembre 2006 fixant le montant global des ressources à transférer du Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de gestion et sa répartition entre centres de gestion.**

(NOR : INTB0600945A).

J.O., n°282, 6 décembre 2006, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 3 p.

En compensation du transfert de l'organisation de certains concours, examens professionnels et concours réservés pour les catégories A et B, le montant des ressources à transférer du CNFPT aux centres de gestion est fixé à 2 910 733 euros pour l'année 2006.

Un tableau annexé fixe le montant du transfert financier attribué à chaque centre de gestion.

## Comité technique paritaire

**Circulaire du 4 octobre 2006 relative à l'organisation des élections aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et établissements publics dont l'effectif a doublé.**

(NOR : MCTB0600072C).

Répertoire mensuel du ministère de l'intérieur, n°10, octobre 2006, pp. 517-520.

L'élection aux comités techniques paritaires pour les collectivités territoriales, dont l'effectif a doublé depuis les dernières élections, doit intervenir au plus tard le 13 décembre 2006 pour le premier tour.

Cette circulaire fait le point sur la représentativité des organisations syndicales, les recours préalables contre les listes de candidats, les conditions d'électorat et d'éligibilité, celles-ci s'appréciant pour les personnels transférés en assimilant les services accomplis dans la collectivité publique d'origine à ceux accomplis dans la collectivité territoriale d'accueil, la constitution des bureaux de vote et les modalités du vote et, notamment, sur la possibilité pour l'autorité territoriale de se faire représenter par un agent de l'Etat.

## Contribution sociale généralisée Contribution pour le remboursement de la dette sociale

**Directive n°2006-24 du 21 novembre 2006 de l'Unédic relative aux limites de revenus à retenir pour l'exonération de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).- 5 p.**

L'Unédic publie le nouveau barème des limites de revenus à prendre en considération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## CSFPT / Composition

**Arrêté du 17 novembre 2006 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB0600915A).

J.O., n°271, 23 novembre 2006, p. 17571.

## Décentralisation Mise à disposition Détachement de longue durée

**Circulaire du 23 novembre 2006 relative à la compensation financière des transferts de compétences prévue, pour 2007, par la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.**

(NOR : MCTB0600081C).

Site internet de la DGCL, novembre 2006.- non paginée.

Cette circulaire comporte trois fiches. La première détaille les modalités opératoires de la compensation financière, notamment en matière de transferts de personnels, plusieurs décisions ayant été prises concernant les cotisations patronales, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), le 1 % formation, les comptes-épargne temps et les dépenses de médecine préventive.

La deuxième fiche dresse le bilan des travaux de la CCEC (commission consultative sur l'évaluation des charges) et la troisième les montants de la compensation pour chacun des transferts opérés en 2005, 2006 et 2007.

Trois annexes donnent les montants des compensations par département et par région, la quatrième donne sous forme de tableaux les modalités de calcul de la compensation relative au transfert des personnels TOS (techniciens, ouvriers, de service).

## Emploi à temps non complet

**Décret n°2006-1596 du 13 décembre 2006 modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.**

(NOR : INTB0600277D)

J.O., n°290, 15 décembre 2006, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Le bénéfice du congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle est étendu aux agents à temps non complet et les modalités de calcul de l'indemnité due en cas licenciement sont modifiées, le traitement servant de référence étant celui de l'emploi à taux plein.

Ils ne peuvent bénéficier du mi-temps thérapeutique et le licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir avant une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou suivant l'expiration des droits à congés statutaires pour maladie, maladie professionnelle ou accident du travail.

L'agent licencié pour inaptitude physique a droit à une indemnité de licenciement dont les modalités de calcul sont fixées.

## Hygiène et sécurité

**Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.**

(NOR : SANX0609703D).

J.O., n°265, 16 novembre 2006, pp. 17249-17250.

La section 1 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre unique du livre V de la troisième partie du code de la santé publique relative à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif tels que les lieux de travail est remplacée.

Les emplacements qui peuvent être mis à la disposition des fumeurs doivent respecter certaines normes de ventilation, de fermeture et de superficie et leur mise en place doit être précédée de la consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du comité technique paritaire (art. R. 3511-5).

Une signalisation rappelant l'interdiction de fumer doit être mise en place et des amendes sont prévues en cas de non-respect des différentes obligations.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2007.

**Circulaire du 24 novembre 2006 concernant la lutte contre le tabagisme.**

(NOR : METT0612370C).

J.O., n°281, 5 décembre 2006, pp. 18276-18278.

Cette circulaire détaille les dispositions du décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2007.

Elle rappelle l'interdiction de fumer dans les locaux clos et couverts y compris les bureaux individuels, les obligations de signalisation et de sécurité de résultat incombant à l'employeur, les conditions d'installation de locaux réservés aux fumeurs, le rôle du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ainsi que du médecin du travail et les pénalités applicables.

**Circulaire du 29 novembre 2006 relative à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif.**

(NOR : SANCO624809C).

J.O., n°281, 5 décembre 2006, pp. 18285-18288.

Les dispositions du décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 sont précisées, notamment, le champ d'application de l'interdiction, les règles relatives à la mise en place facultative de locaux réservés aux fumeurs, les sanctions applicables aux fumeurs et aux responsables des lieux ainsi que les contrôles et leurs modalités, étant compétents pour constater les infractions, notamment les agents visés à l'article L. 1312-1 du code de la santé publique qui sont, entre autres, des agents des collectivités territoriales habilités et assermentés.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

**Décret n°2006-1385 du 15 novembre 2006 modifiant le décret n°93-622 du 27 mars 1993 relatif au statut particulier du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile.**

(NOR : EQUA0601805D).

J.O., n°265, 16 novembre 2006, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Le corps des ingénieurs de l'industrie et des mines est accessible par concours interne aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent comptant au moins quatre années de services publics effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours (art. 4).

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

**Décret n°2006-1493 du 29 novembre 2006 modifiant le décret n°92-668 du 13 juillet 1992 portant dispositions statutaires applicables à l'emploi de directeur de centre régional des œuvres universitaires et scolaires et à l'emploi de directeur de centre local des œuvres universitaires et scolaires.**

(NOR : MENF0601967D).

J.O., n°278, 1<sup>er</sup> décembre 2006, texte n°26, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 29 novembre 2006 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de directeur de centre régional des œuvres universitaires et scolaires.**

(NOR : MENF0602500A).

J.O., n°278, 1<sup>er</sup> décembre 2006, texte n°32(version électronique exclusivement).- 2 p.

Peuvent être nommés dans un emploi de directeur de centre régional des œuvres universitaires et scolaires, notamment, les fonctionnaires civils des collectivités territoriales ou des établissements publics qui en dépendent appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant accompli dix ans au moins de services effectifs en catégorie A et ayant atteint au moins l'indice brut 705.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la santé et des solidarités

**Décret n°2006-1427 du 21 novembre 2006 modifiant le décret n°98-343 du 6 mai 1988 relatif aux statuts particuliers des personnels techniques de laboratoire de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé.**

(NOR : SANG0624120D).

J.O., n°271, 23 novembre 2006, p. 17571.

Les conditions de détachement sont modifiées et les limites d'âge pour l'accès aux concours internes supprimées. Peuvent seuls être détachés dans le corps d'aide de laboratoire les fonctionnaires de catégorie C titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice brut de début est au moins égal à l'indice afférent au 1<sup>er</sup> échelon respectivement du grade d'aide de laboratoire ou d'aide principal de laboratoire (art. 6).

Peuvent seuls être détachés dans le corps d'aide technique de laboratoire les fonctionnaires de catégorie C titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice brut de début est au moins égal à l'indice afférent au 1<sup>er</sup> échelon

respectivement du grade d'aide technique de laboratoire ou d'aide technique principal de laboratoire (art.13).

Le décret n°78-1177 du 22 novembre 1978 est abrogé.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer

**Décret n°2006-1399 du 17 novembre 2006 modifiant le décret n°2000-1147 du 24 novembre 2000 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi de conseiller d'administration de l'aviation civile.**

(NOR : EQUA0601806D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, texte n°41, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Le corps des conseillers d'administration de l'aviation civile est accessible, pour le premier niveau, aux fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, titulaires depuis au moins trois ans d'un grade d'avancement de catégorie A et ayant atteint depuis au moins un an et six mois un indice brut égal ou supérieur à l'indice 705, et pour le second niveau, aux fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classés dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, titulaires depuis au moins sept ans d'un grade d'avancement de catégorie A et ayant atteint au moins l'indice brut 759.

## Non titulaire / Cessation progressive d'activité

### Non titulaire / Temps partiel

**Circulaire n°2006/66 du 2 novembre 2006 de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) relative à la réforme de la retraite progressive au 1<sup>er</sup> juillet 2006.- 22 p.**

Cette circulaire fait le point sur la liquidation à titre provisoire de la retraite progressive du régime général pour les salariés dont le point de départ de la retraite est fixé du 1<sup>er</sup> juillet 2006 au 1<sup>er</sup> décembre 2008 inclus.

Les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales peuvent bénéficier de ce dispositif qui concerne les assurés exerçant une activité à temps partiel qui peuvent obtenir, sous certaines conditions, la liquidation de leur retraite au régime général et le service d'une fraction de celle-ci au titre de la retraite progressive (point 11).

La circulaire n°DSS/3A/2006/419 du 26 septembre 2006 est diffusée en annexe.

## Nouvelle bonification indiciaire

**Décret n°2006-1435 du 24 novembre 2006 modifiant le décret n°2006-779 du 4 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.**  
(NOR : INTB0600266D).

J.O., n°273, 25 novembre 2006, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le 24° de l'annexe, abrogé par le décret n°2006-951 du juillet 2006, est rétabli concernant les chefs d'agrès de sapeurs-pompiers exerçant des fonctions de commandement de véhicules d'intervention ou d'encadrement nécessitant au moins sept ans d'expérience.

## Organismes dispensateurs de formation

**Décret n°2006-1545 du 7 décembre 2006 relatif à l'École nationale des travaux publics de l'Etat.**

(NOR : EQUIP0601569D).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, pp. 18583-18585.

L'École peut participer aux formations initiale et continue des fonctionnaires territoriaux (art. 3).

**Décret n°2006-1546 du 7 décembre 2006 relatif à l'École des hautes études en santé publique.**

(NOR : SANX0600153D).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, pp. 18591-18594.

L'École des hautes études en santé publique apporte son concours aux formations initiale et continue des cadres responsables d'activités sanitaires, sociales et médico-sociales relevant de collectivités territoriales (art. 3).

## Plafond de sécurité sociale

**Arrêté du 15 novembre 2006 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2007.**

(NOR : SANS0624641A).

J.O., n°275, 28 novembre 2006, p. 17857.

Le plafond mensuel est fixé à 2 682 euros.

## Police du maire Environnement

**Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2006-1547 du 7 décembre 2006 relative à la valorisation des produits agricoles, forestiers ou alimentaires et des produits de la mer.**

(NOR : AGRX0600138P).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, pp. 18606-18607.

**Ordonnance n°2006-1547 du 7 décembre 2006 relative à la valorisation des produits agricoles, forestiers ou alimentaires et des produits de la mer.**

(NOR : AGRX0600138R).

J.O., n°284, 8 décembre 2006, pp. 18607-18617.

Le code de la consommation est modifié, l'article L. 115-26-1 prévoyant que les agents mentionnés à l'article L. 215-1 que sont, notamment, les fonctionnaires et agents des collectivités territoriales habilités et assermentés, sont autorisés à rechercher et à constater les infractions aux dispositions du titre IV du livre VI du code rural et au titre II de l'ordonnance relatives aux signes d'identification de l'origine et de la qualité (art. 4).

## Primes et indemnités propres à la filière technique

**Décret n°2006-1479 du 29 novembre 2006 modifiant le décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement.**

(NOR : EQUIP0601981D).

J.O., n°277, 30 novembre 2006, texte n°46 (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 29 novembre 2006 modifiant l'arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement.**

(NOR : EQUIP000196A).

J.O., n°277, 30 novembre 2006, texte n°50 (version électronique exclusivement).- 4 p.

Le taux de base prévu à l'article 2 du décret est fixé à 356,53 euros et la valeur du montant spécifique prévu à l'article 3 à 351,92 euros et les coefficients prévus aux articles 4 et 5 modifiés.

## Primes et indemnités propres à la police municipale

**Décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chefs de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.**

(NOR : INTB0600251D).

J.O., n°267, 18 novembre 2006, pp. 17334-17335.

Le taux individuel maximum de l'indemnité spéciale de fonctions est porté à 20 % pour les agents de police

municipale, à 16 % pour les gardes champêtres et à 22 % jusqu'à l'indice brut 380 et à 30 % au-delà de cet indice pour les chefs de service de police municipale:

Une indemnité spéciale de fonctions des directeurs peut être attribuée, constituée d'une part fixe d'un montant annuel maximum de 7 500 euros et d'une part variable déterminée en appliquant un taux individuel maximum de 25 % du montant du traitement soumis à retenue pour pension.

## Promotion interne

### Décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux.

(NOR : INTB0600261D).

J.O., n°276, 29 novembre 2006, pp. 17900-17902.

Les statuts particuliers de 11 cadres d'emplois de catégorie A et de 9 cadres d'emplois de la catégorie B sont modifiés, les quotas de promotion interne étant portés, à titre transitoire et pour cinq ans, à un pour deux recrutements. Pendant quatre ans, la durée pendant laquelle aucun recrutement externe n'est intervenu et permettant de prononcer une promotion interne est abaissée à deux ans. Ce décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

*(Voir Partie commentée, page 22)*

## Régime public de retraite additionnel

### Circulaire du 3 novembre 2006 du ministère de l'intérieur relative au régime additionnel de retraite de la fonction publique – déclaration annuelle récapitulative des cotisations

(NOR : MCTB0600074C). - 3 p.

Cette circulaire rappelle l'objet de la déclaration annuelle récapitulative des employeurs et l'importance de l'exactitude des montants des cotisations versées, l'absence de coïncidence entre les versements et les déclarations pouvant léser les agents concernés et être source de contentieux. Une réflexion est menée pour simplifier les procédures.

## Rémunération des heures supplémentaires effectuées pour le compte et à la demande des collectivités locales par le personnel enseignant

### Note de service n°2006-182 du 21 novembre 2006 relative aux travaux supplémentaires effectués par les enseignants des écoles.

(NOR : MENF0602792N).

B.O. Education nationale, n°44, 30 novembre 2006, pp. 2409-2410.

Le taux horaire des heures supplémentaires effectuées

pour le compte et à la demande des collectivités territoriales est revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

## Service départemental d'incendie et de secours Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

### Arrêté du 24 novembre 2006 portant nomination à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours.

(NOR : INTE0600927A).

J.O., n°282, 6 décembre 2006, pp. 18344-18345.

## Travailleurs handicapés Age de la retraite Liquidation de la pension / Dérogation aux règles de liquidation

### Décret n°2006-1582 du 12 décembre 2006 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les agents de la fonction publique handicapés pris pour l'application du 5 du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite et modifiant la partie réglementaire de ce code.

(NOR : FPPA0600146D).

J.O., n°288, 13 décembre 2006, texte n°288, (version électronique exclusivement).- 5 p.

Le chapitre 2, relatif aux dispositions applicables aux fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), fixe les modalités de calcul du taux de la majoration de pension pouvant être attribuée aux fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % ainsi que les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'un abaissement de l'âge de départ à la retraite à cinquante-cinq, cinquante-six, cinquante-sept, cinquante-huit ou cinquante-neuf ans.

## Versement transport

### Lettre circulaire n°2006-116 du 9 novembre 2006 de l'ACOSS relative à la réglementation du versement transport.

Site internet de l'ACOSS, novembre 2006.- 14 p.

Cette circulaire précise, en application d'une jurisprudence récente, les règles à retenir pour la computation des effectifs d'un établissement lorsqu'il fluctue en franchissant le seuil de neuf salariés. ■

## Références

### Documents parlementaires

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

### Coopération intercommunale

**Rapport d'information fait au nom de l'Observatoire de la décentralisation sur le bilan et les perspectives de l'intercommunalité à fiscalité propre. / Par M. Philippe Dallier, sénateur.**

Document du Sénat, n°48, 30 octobre 2006.- 168 p.

Ce rapport, s'appuyant sur des chiffres fournis par la DGCL (Direction générale des collectivités locales) et le ministère de l'économie et des finances ainsi que sur diverses auditions et études, dresse un bilan du financement et des coûts de l'intercommunalité à fiscalité propre, un chapitre étant consacré aux charges de personnel.

Il opère une analyse des transferts de personnels des communes vers les groupements accompagnés de la création de nouveaux postes marqués par un renforcement de l'encadrement et un alignement vers le haut des régimes statutaires et indemnitaires.

Quinze propositions sont formulées dont, notamment, la correction des périmètres, l'introduction d'un moratoire sur les transferts de compétences entre communes et EPCI (établissements publics de coopération intercommunale), l'amélioration de la mutualisation des services et la création d'un nouveau type de collectivité territoriale regroupant Paris et la Petite couronne et reprenant les compétences des départements.

### Décentralisation

**Rapport d'information fait au nom de l'Observatoire de la décentralisation sur le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) et celui des personnels des directions départementales de l'équipement (DDE) / Par M. Eric Doligé, sénateur.**

Document du Sénat, n°62, 8 novembre 2006.- 211 p.

Ce rapport dresse le bilan du transfert des personnels des ministères de l'éducation et de l'équipement en direction des départements et des régions, décrit le contexte de la loi n°2004-809 du 13 août 2004, donne les résultats des

auditions effectuées auprès des syndicats de personnels, des départements et des régions et formule des propositions pour mieux préparer la mise en œuvre des transferts en consultant davantage les collectivités et les instances nationales tout au long de la mise en place du dispositif et en améliorant les conditions financières et de gestion.

### Loi de finances

**Projet de loi de finances pour 2007, adoptée par l'Assemblée nationale / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.**

Document du Sénat, n°77, 23 novembre 2006.- 112 p.

L'article 47 *bis* prévoit qu'une annexe à la loi de finances présente chaque année un rapport sur les effectifs de la fonction publique et leur gestion prévisionnelle.

L'article 61 ter modifie l'article L. 129-13 du code du travail en précisant que l'aide financière des employeurs publics aux chèques emploi service universel n'a pas le caractère d'une rémunération.

L'article 62 modifie et complète l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale relatif au financement du fonds national d'aide au logement (FNAL) en prévoyant une contribution supplémentaire de 0,2 % pour les employeurs publics en 2007.

**Avis présenté, au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale sur le projet de loi de finances pour 2007, Tome II, Direction de l'action du gouvernement, Fonction publique / Par Bernard Derosier.**

Document de l'Assemblée nationale, n°3368, 11 octobre 2006.- 120 p.

Ce rapport passe en revue les diverses mesures instaurées en 2006 en matière de fonction publique, fondées notamment sur le protocole d'accord du 25 janvier 2006, portant sur la question salariale, l'action sociale et le déroulement de carrière ainsi que sur la réforme de la

formation, l'évolution des modes de recrutement et des règles déontologiques qui se sont rapprochées de celles du secteur privé et fait des propositions.

## Santé

### Filière médico-sociale

**Projet de loi ratifiant l'ordonnance n°2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique / Présenté au nom de M. Dominique de Villepin, Premier ministre, par M. Xavier Bertrand, ministre de la santé et des solidarités.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2674 (rectifié), 21 novembre 2006.- 10 p.

**Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n°2674 rectifié) ratifiant l'ordonnance n°2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique / Par M. Pascal Ménage.**

Le projet de loi propose la ratification de l'ordonnance n°2005-1040 du 26 août 2005 tout en complétant ou en modifiant certaines de ses dispositions.

La commission, dans son rapport, a adopté, notamment, un article additionnel à l'article 6 prévoyant la promulgation d'un décret fixant les règles professionnelles applicables aux orthophonistes et aux orthoptistes et les articles 7 et 8 qui définissent l'activité de diététicien, la subordonnent à la détention d'un diplôme d'Etat, titre ou autorisation, les fonctionnaires ou agents publics exerçant un emploi permanent de diététicien à la date d'entrée en vigueur de la loi n°86-76 du 17 janvier 1986 portant diverses dispositions d'ordre social pouvant continuer à l'exercer à titre dérogatoire.

## Sécurité sociale

### Etablissement public / Social et médico-social

### Mobilité entre fonctions publiques

### Retraite

**Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, de financement de la sécurité sociale pour 2007 / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.**

Document du Sénat, n°51, 6 novembre 2006.- 88 p.

Parmi les modifications apportées au projet de loi, on notera, notamment, la modification de l'article 116 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 relatif à l'établissement public national de gestion qui serait dénommé « Centre national de gestion », dont les missions seraient précisées par un décret, et qui pourraient recruter des personnels titulaires de l'ensemble des fonctions publiques en position de détachement ou de mise à disposition ainsi que des agents non titulaires de droit public en contrat à durée déterminée ou indéterminée (art.39 *quinquies*), une modification de l'article L. 313-12 portant sur les missions des médecins coordonnateurs dans les établissements recevant des personnes âgées (art. 45), un élargissement des conditions de cumul d'un revenu d'activité avec une pension de retraite du régime général (art. 54 modifiant l'article L. 161-22) et la modification des articles 5 et 22 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 relatif au régime général de l'assurance vieillesse (art. 56).

## Traitement et indemnités

### Retraite

**Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraite dans la fonction publique.**

Site internet du Minefi, décembre 2006.- 145 p.

Ce rapport, dit «jaune budgétaire» déposé par le gouvernement en annexe au projet de loi de finances, présente les accords signés avec les organisations syndicales le 25 janvier 2006, les dépenses de personnel en 2005 dans les administrations publiques, le régime juridique des rémunérations et du régime indemnitaire et constate la hausse des effectifs de la fonction publique territoriale, compare les rémunérations du secteur public et du secteur privé, fait le point sur le régime des pensions de retraite, l'évolution du nombre de pensionnés en progression constante, l'âge de départ en retraite, le montant des pensions en moyenne plus faible pour les pensionnés de la CNRACL du fait de la prédominance de la catégorie C et de carrières plus courtes, le financement des pensions et l'évolution des comptes de la CNRACL depuis 1990 ainsi que sur les conséquences des transferts de personnel et de la réforme des retraites.

Des tableaux statistiques sont donnés en annexes. ■

## Références

### Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

## Assistant maternel

### Santé / Affaires sociales.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°49, 4 décembre 2006, pp. 1590-1591.

Par plusieurs décisions rendues au cours de l'année 2005, les cours administratives d'appel se sont prononcées en faveur du retrait de l'agrément à des assistants maternels dès lors qu'il y avait suspicion d'actes de maltraitance, à connotation sexuelle, même lorsque les plaintes ont été classées sans suite.

Par un arrêt du 22 mars 2006, Département de Seine-et-Marne, req. n°03PA03710, la cour administrative d'appel de Paris a jugé que le retrait d'agrément fondé sur une seule plainte n'était pas justifié dès lors que la culpabilité de l'intéressé n'était pas établie et que le président du conseil général n'avait fait effectuer aucune enquête par ses services afin d'apprécier la crédibilité des accusations.

## Droit d'auteur

### Brèves remarques sur le droit d'auteur des agents publics après la loi du 1<sup>er</sup> août 2006.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°39/2006, 20 novembre 2006, pp. 2179-2182.

Après avoir défini les notions de droit d'auteur, de droit moral et de droit patrimonial, cet article fait le point sur le régime de droit commun instauré par la loi n°2006-961 du 1<sup>er</sup> août 2006 relative au droit d'auteur et sur le régime dérogatoire des agents publics qui revient sur la jurisprudence antérieure à la parution de la loi.

## Formation Non titulaire

### Le droit à la formation dans la fonction publique territoriale.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°48, 27 novembre 2006, pp. 1539-1544.

S'appuyant sur la législation et sur des décisions jurisprudentielles, cette synthèse fait le point sur le droit à la formation des fonctionnaires territoriaux, sur les différentes actions de formation que peut suivre l'agent titulaire ou non titulaire ainsi que sur le plan de formation, le financement et les organismes de formation.

Un tableau compare les dispositions actuelles et celles prévues par le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale.

## Gestion de fait

### La gestion de fait à travers la jurisprudence récente des chambres régionales des comptes (Seconde partie).

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°39/2006, 20 novembre 2006, pp. 2169-2178.

La seconde partie de cette chronique poursuit l'analyse des jugements rendus depuis deux ans en matière de gestion de fait avec, notamment, le commentaire du jugement de la chambre régionale des comptes d'Ile-de-France du 12 janvier 2006, CCAS de Vigneux-sur-Seine, n°103, relatif à la détention et au maniement de valeurs comme les chèques services par des personnes non habilitées, en l'espèce, les agents d'un centre communal d'action sociale et celui du 12 janvier 2006, Commune de Bussy-Saint-Georges, n°101, relatif à l'encaissement de recettes publiques par un agent placé sous l'autorité de l'ordonnateur.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

### Contrat de travail à durée déterminée.

La Semaine juridique – Social, n°49, 5 décembre 2006, pp. 24-25.

La Cour de justice des communautés européennes, par une décision du 4 juillet 2006, *Adelener et a. c/ Ellinicos Organismos Galaktos (ELOG)*, aff. C. 212/04, reproduite en extraits et commentée, précise que la notion de raisons objectives contenu dans la directive 1997/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, implique que le renouvellement de contrats à durée déterminée, prévu par la réglementation nationale, soit justifié par des éléments concrets tenant à l'activité en cause et aux conditions de son exercice et que l'accord-cadre s'oppose à l'application d'une réglementation nationale interdisant, dans le seul secteur public, la transformation en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats à durée déterminée ayant eu pour objet de couvrir des besoins permanents et durables.

### La lutte contre la précarité dans la fonction publique : le législateur français au-delà et en deçà du droit communautaire.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°38, 13 novembre 2006, p. 2089.

Une décision de la Cour de justice des communautés européennes du 4 juillet 2006, *Adelener*, précise que la directive 1997/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée indéterminée, qui a fondé la publication de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, n'oblige pas les Etats membres à prévoir des mesures de transformation des contrats à durée déterminée en durée indéterminée et ne décrit pas les conditions de sa mise en place.

En revanche, le droit communautaire prévoit, dans le cadre de l'instauration d'un tel dispositif, que les conditions d'application ne soient pas trop restrictives de façon à éviter les abus en défaveur des salariés, ce qui pour le chroniqueur est assez peu manifeste dans la loi susvisée.

## Recrutement de ressortissants européens Admission à concourir

### Les dispositifs d'équivalence de diplômes pour l'accès à la fonction publique territoriale toujours incompatibles avec le droit communautaire.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°47, 20 novembre 2006, pp. 1516-1518.

Après la publication de l'arrêt du Conseil d'Etat du 4 août 2006, *M. F.*, req. n°280769, jugeant illégales les décisions par lesquelles la commission d'assimilation des diplômes européens pour la fonction publique territoriale a opposé

à un ressortissant européen un refus de concourir pour l'accès à un emploi de professeur territorial d'enseignement artistique (musique) qui constitue une profession réglementée, une note fait le point sur la jurisprudence en matière de profession réglementée et de reconnaissance des diplômes délivrés dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ainsi que de reconnaissance par la commission d'assimilation de l'expérience des candidats.

Un projet de décret doit modifier les dispositions du décret du 30 août 1994 incompatibles avec la directive communautaire.

## Responsabilité pénale Sapeur-pompier volontaire Sapeur-pompier professionnel

### La responsabilité pénale des sapeurs-pompiers volontaires du fait de délits non intentionnels, un enjeu de société.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°49, 4 décembre 2006, pp. 1593-1598.

Après la publication du jugement du tribunal correctionnel de Toulouse du 17 novembre 2005 condamnant un sapeur-pompier volontaire chef d'agrégé pour faute caractérisée exposant autrui à un risque de particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, pour ne pas avoir vérifié le verrouillage de toutes les portes palières d'un ascenseur, principe qu'il connaissait malgré une absence de formation, une note commente la décision et le partage des responsabilités, fait le point sur la distinction entre sapeur-pompier professionnel et sapeur-pompier volontaire et sur les conséquences que pourrait avoir cette décision sur les interventions des services départementaux d'incendie et de secours.

## Sécurité sociale

### Le dialogue difficile avec les Urssaf.

Le Monde Economie, 5 décembre 2006, p. VIII.

La jurisprudence a précisé les droits des cotisants lors des contrôles de l'URSSAF et le contenu de la lettre d'observations préalable au redressement, la Cour de cassation ayant récemment jugé légale une lettre d'observations mentionnant simplement les assiettes de calcul des cotisations sans préciser leur mode de détermination. ■

## 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.

### Assistant maternel et assistant familial

#### **Assistants maternels, assistants familiaux : évoluer pour préparer l'avenir / Rapporteur Jean-Claude Lenay.**

Site internet du CSFPT, octobre 2006.- 9 p.

Dans ce rapport examiné lors de la séance du 25 octobre 2006, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) constate que les assistants maternels sont principalement employés dans les crèches familiales, les assistants familiaux gérés par les départements et que ces deux professions sont dans une situation précaire. Il propose d'instaurer deux niveaux de recrutement avec et sans concours, un déroulement de carrière jusqu'à la future échelle 6, la création d'un cadre d'emplois ainsi que l'attribution d'une indemnité de logement.

#### **Le diplôme d'Etat d'assistant familial.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2481-2482, 1<sup>er</sup> décembre 2006, pp. 23-31.

Cet article fait le point sur la formation obligatoire de l'assistant familial qui peut déboucher sur le diplôme d'Etat, sur les conditions d'accès à cette formation, son contenu, son organisation ainsi que sur son obtention par la validation des acquis de l'expérience.

Des tableaux donnent les référentiels professionnel, de certification et de formation.

### Cessation progressive d'activité Non titulaire

#### **Mise en œuvre du nouveau dispositif de retraite progressive.**

La Semaine juridique – Social, n°46, 14 novembre 2006, p. 5.

Une circulaire de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) du 2 novembre 2006, diffusant une circulaire ministérielle du 26 septembre, précise les conditions de liquidation de la retraite progressive pour les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales exerçant

une activité à temps partiel à titre exclusif.

Ils doivent être âgés d'au moins 60 ans et justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres minimum. Sont précisées la durée à retenir pour déterminer l'ouverture du droit et la fraction de pension à servir.

### Congé de maternité

#### **Le congé de maternité.**

Etudes et résultats, n°531, octobre 2006.- 7 p.

Une enquête, réalisée en 2004 auprès des pères et mères sur les congés liés à la naissance, montre que seulement 12 % des femmes actives ont pris un congé de maternité strictement égal à la durée légale, que la stabilité professionnelle influe sur la tendance à ajouter d'autres congés après la naissance, cette tendance étant supérieure à 70 % pour les femmes sous contrat à durée indéterminée dans le secteur public.

### Congé de présence parentale

#### **Les conditions de mise en œuvre du congé de présence parentale.**

La Lettre de l'employeur territorial, n°1038, 7 novembre 2006, pp. 6-8.

Ce dossier fait le point sur le dispositif du congé de présence parentale non rémunéré mais assimilé à une période d'activité à plein temps pour les droits à l'avancement, sur l'affectation ou la réaffectation de l'agent à son issue, sur le bénéfice de ces dispositions aux stagiaires et aux agents non titulaires et sur l'attribution par la caisse d'allocations familiales d'une allocation journalière.

## Congés bonifiés

### Prime des fonctionnaires originaires d'Outre-mer.

Liaisons sociales, 11 décembre 2006.

Pour remédier à l'afflux des contentieux depuis 2002, une circulaire à paraître avant la fin de l'année devrait préciser les conditions d'attribution des congés bonifiés et de l'indemnité d'éloignement.

## Décentralisation

### Les départements se réorganisent pour l'accueil des agents DDE.

Le Moniteur, n°5374, 24 novembre 2006, pp. 124-127.

Le transfert de près de 30 000 agents des DDE (directions départementales de l'équipement) aux départements devrait se faire au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> avril 2007.

Face aux postes vacants et au repositionnement tardif des personnels, la plupart des départements recrutent ou vont recruter, notamment, du personnel d'encadrement.

## Dossier individuel

### Le dossier des fonctionnaires.

Les Cahiers de la fonction publique, n°260, octobre 2006, pp. 5-19.

Ce dossier fait le point sur les principes qui régissent la constitution du dossier individuel du fonctionnaire, sur son contenu et la possibilité pour le fonctionnaire d'en faire retirer les mentions illégales ainsi que sur sa communication. Un article est plus particulièrement consacré au dossier de l'agent territorial.

## Droit d'auteur

### La reconnaissance du droit d'auteur aux agents publics (1<sup>re</sup> partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1039, 14 novembre 2006, pp. 6-8.

La première partie de ce dossier fait le point sur la situation antérieure à la loi n°2006-961 du 1<sup>er</sup> août 2006 en matière de droit d'auteur des agents publics, sur la reconnaissance par la loi de ce droit et sur les restrictions qui l'entourent.

### La reconnaissance du droit d'auteur aux agents publics (fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1040, 21 novembre 2006, pp. 6-8.

La dernière partie de ce dossier fait le point sur les limitations apportées par la loi n°2006-961 du 1<sup>er</sup> août

2006 au droit moral et au droit de divulgation du fonctionnaire auteur ainsi que sur les conditions d'exploitation commerciale de l'œuvre.

## Etablissement public / Social et médico-social Filière médico-sociale

### Sortie imminente du décret sur la qualification des directeurs.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2481-2482, 1<sup>er</sup> décembre 2006, pp. 37.

Un décret, en cours de signature, encadre les obligations des employeurs et des professionnels chargés de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social, les compétences et missions qui leur sont confiées devant être notifiées par écrit et les qualifications requises précisées. Un des trois arrêtés accompagnant le décret devrait préciser les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale concernés par ce décret.

## Finances locales Décentralisation Gestion du personnel

### Guide budgétaire communal, départemental et régional 2006 / Direction générale des collectivités locales.

.- Paris : la Documentation française, 2007.- 128 p.

L'annexe 4 du chapitre III de la première partie est consacrée aux dépenses de personnel, à l'indemnisation par les collectivités territoriales de la perte d'emploi de leurs agents, à la rénovation du régime indemnitaire, aux cotisations aux centres de gestion et au CNFPT, aux textes fixant les conditions d'octroi, par les collectivités, d'indemnités à certains agents de l'Etat, à la tarification du risque « accidents du travail et maladies professionnelles » et aux taux des cotisations sociales au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Le chapitre V de la deuxième partie, consacré aux impôts, fait le point sur la compensation financière des transferts de compétences en 2005 et en 2006.

## Fonction publique territoriale

### Annuaire 2006 des collectivités locales : la gouvernance territoriale / GRALE.

.- Paris : CNRS Editions, 2006.- 685 p.

La dernière édition de l'annuaire du GRALE, recueil d'analyses, consacre son étude principale à la gouvernance territoriale dont une définition et des illustrations sont données par différents articles, dont l'un est consacré à la

sociologie, à la formation et à la carrière des hauts fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs, une chronique porte sur les évolutions relatives aux modalités de l'accès aux emplois publics des collectivités territoriales et sur les réformes relatives à la carrière des agents intervenues en 2005.

## Formation

### La formation professionnelle rénovée dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 23 novembre 2006.

L'accord professionnel, signé le 21 novembre 2006 par le ministre de la fonction publique et les principales organisations syndicales, transpose dans la fonction publique des mesures prises dans le secteur privé tels que le droit individuel à la formation de 20 heures par an pouvant être cumulés sur six ans, la mise en place d'entretiens de formation, d'un entretien de carrière et d'un bilan de parcours professionnel selon l'ancienneté de service, la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les recrutements et la promotion des agents ainsi que la création d'un passeport formation.

## Frais de déplacement

### Le CSFPT approuve la réforme des frais de déplacement (1<sup>re</sup> partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1042, 15 décembre 2006, pp. 6-8.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a approuvé, le 29 novembre, la réforme du régime des frais de déplacement et a examiné des projets redéfinissant l'organisation des concours dans les cadres d'emplois des adjoints techniques, des adjoints administratifs, des agents du patrimoine et des agents d'animation.

## Hygiène et sécurité Santé

### L'interdiction de fumer sur les lieux de travail est renforcée.

Liaisons sociales, 20 novembre 2006.

Le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 renforce l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif comme les lieux de travail et d'accueil du public ainsi que, selon le ministre de la santé, dans les bureaux individuels. Des emplacements répondant à des normes précises pourront être réservés aux fumeurs après consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou à défaut du comité technique paritaire, cette consultation devant être renouvelée tous les deux ans.

Des amendes sont prévues pour les contrevenants à l'interdiction et pour les responsables des lieux ne respectant pas les dispositions prévues.

## Mesures pour l'emploi

### Que sont devenus les « emplois jeunes » des collectivités locales, établissements publics et associations ?

Premières synthèses - Premières informations, n°44.1, novembre 2006.- 7 p.

Une étude, faite auprès d'un panel de 3 200 jeunes entrés au 2<sup>ème</sup> trimestre 1999 dans un emploi jeune, montre que 67 % d'entre eux sont restés chez le même employeur à l'issue de leur contrat.

C'est le cas pour deux tiers de ceux employés par les collectivités territoriales, la moitié d'entre eux ayant préparé un concours pour entrer dans la fonction publique et 21 % l'ayant réussi. Ils sont 33 % à avoir préparé un diplôme et 24 % à l'avoir obtenu.

L'orientation majoritaire des jeunes vers le secteur public s'explique par la préparation des concours, la valorisation des compétences acquises et la mobilisation des réseaux tissés au cours du contrat.

## Notation

### Notation des fonctionnaires.

Liaisons sociales, 15 décembre 2006.

Le ministre de la fonction publique a annoncé la disparition du système de notation des fonctionnaires à partir de l'année 2007 pour les administrations volontaires et son remplacement par des entretiens individuels.

Cette réforme pourra être étendue aux fonctions publiques territoriale et hospitalière.

## Obligations du fonctionnaire Incompatibilités

### Déontologie : les activités de la commission.

Les Cahiers de la fonction publique, n°260, octobre 2006, pp. 27-29.

La commission de déontologie doit être obligatoirement consultée avant tout départ dans le secteur privé d'un agent public, la saisine émanant soit de l'employeur, soit du préfet, soit de l'agent lui-même. Deux types d'incompatibilités sont distingués par le décret n°95-168 du 17 février 1995.

Depuis son installation, l'activité de la commission n'a fait que croître, les départs vers le secteur privé devenant aussi nombreux que dans la fonction publique de l'Etat.

## Recrutement

### La fonction publique territoriale à l'épreuve de la ruralité.

Le Monde Economie, 21 novembre 2006, p. VII.

Des enquêtes du CNFPT et de la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion) montrent des difficultés de recrutement de plus en plus grandes dans la fonction publique territoriale, en particulier en milieu rural. Sont principalement concernés, les personnels de santé, puis les techniciens et les ingénieurs. Les raisons avancées seraient les horaires de travail, l'isolement géographique, l'emploi du conjoint et les salaires.

## Retraite

### Note de présentation générale.

Site internet du Conseil d'orientation des retraites, novembre 2006.- 15 p.

Ce document de travail, présenté lors de la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites, le 25 octobre, traite de la prise en compte de la durée d'assurance dans les principaux régimes de retraite, constate que les départs anticipés pour carrière longue ont été plus importants que prévu, que la proportion des bénéficiaires de la surcote est plus élevée dans la fonction publique que dans les autres régimes et qu'elle s'élève pour les huit premiers mois de l'année à 18,8 % à la CNRACL contre 12,2 % pour la décote.

Un point est fait sur la situation de l'emploi des seniors et sur les perspectives financières des régimes, des besoins de financement plus élevés que prévu apparaissant à court terme.

### Les éléments de réglementation relatifs à la durée dans la fonction publique.

Site internet du Conseil d'orientation des retraites, novembre 2006.- 8 p.

Ce document de travail, présenté lors de la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites, le 25 octobre, fait le point sur le régime de retraite des fonctionnaires, sur le mode de calcul de la durée d'assurance, sur les périodes susceptibles d'être validées, sur le rôle de la durée pour l'ouverture des droits et pour la retraite anticipée pour les fonctionnaires ayant eu une carrière longue ou étant handicapés.

### Les départs à la retraite dans les fonctions publiques hospitalières et territoriales de 2002 à 2006 / CNRACL.

Site internet du Conseil d'orientation des retraites, novembre 2006.- 4 p.

Dans ce document de travail, présenté lors de la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites, le 25 octobre, la CNRACL constate une augmentation des départs en

retraite de la catégorie sédentaire pour 2006 avec un âge moyen de départ plutôt stable, une augmentation massive des liquidations en 2004 et en 2006 pour la catégorie active du fait du dispositif des carrières longues, une forte augmentation des départs anticipés en 2003 et une baisse en 2006 ainsi qu'une stabilité du nombre de pensionnés dont la surcote n'a aucun effet sur le montant de la pension.

## Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Convention chômage

### Modalités d'indemnisation au titre de l'ARE.

Liaisons sociales, 23 novembre 2006.- 13 p.

Certaines précisions sont apportées par la circulaire n°2006-14 du 21 juillet 2006 de l'Unédic, reproduite en annexe, sur les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les durées d'indemnisation, à la détermination de l'allocation journalière, à la reprise – réadmission, au paiement de l'allocation, à l'allocation versée au cours d'une formation, aux activités professionnelles non déclarées ainsi qu'à l'entrée en vigueur de la convention du 18 janvier 2006 et du règlement annexé.

## Télétravail

### Un rapport parlementaire propose des mesures pour favoriser le télétravail.

Liaisons sociales, 17 novembre 2006.

Dans un rapport remis au Premier ministre, des propositions sont faites pour développer le télétravail dans le secteur privé ainsi que dans le secteur public.

Ce mode de travail devrait être abordé au sein des comités techniques paritaires, apparaître dans les rapports annuels et les bilans sociaux et tout refus opposé à une demande formalisée de télétravail devrait être motivé.

Une circulaire du ministère de la fonction publique sur ce thème devrait paraître prochainement.

## Traitements et indemnités

### Les salaires en France.

.- Paris : Insee, 2006.- 124 p.

Cet ouvrage présente une vue d'ensemble de l'évolution des salaires en 2005, des dossiers sur les disparités salariales dans l'Union européenne et comporte un certain nombre de fiches thématiques dont l'une est consacrée aux salaires dans les collectivités territoriales.

Le salaire moyen dans la fonction publique territoriale est inférieur de 25 % à celui de la fonction publique de l'Etat

et de 15 % à celui du secteur privé. Cet écart varie selon les catégories socioprofessionnelles et les collectivités locales observées, le salaire moyen étant le plus élevé dans les régions et plus bas dans les petites communes. L'écart moyen de salaire entre les hommes et les femmes est de 13 % et s'accroît avec l'âge.

**Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2004.**

Insee Première, n°1108, novembre 2006.- 4 p.

En 2004, le salaire moyen d'un agent territorial à temps complet s'élevait à 1578 euros, ce qui représente une augmentation de 1,3 % en euros courants par rapport à l'année précédente.

Cette évolution a varié selon le type de collectivité, seules les régions ayant connu une augmentation de salaire en euros constants, selon la filière, la filière administrative étant la mieux placée, les catégories socioprofessionnelles, l'évolution de carrière et la localisation géographique, les salaires en Ile-de-France étant de 8 % supérieurs à ceux de la province. ■

## Textes intégraux

### Jurisprudence

Cette rubrique présente une sélection d'arrêts du Conseil d'Etat, des cours administratives d'appel, de jugements des tribunaux administratifs et d'arrêts de la Cour de

justice des Communautés européennes. 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 occultées.

### Prise en charge Bourse de l'emploi CNFPT / Compétences

*L'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 impose au Centre national de la fonction publique territoriale de proposer des emplois aux fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé dans le délai de deux ans suivant leur prise en charge, ce qui implique nécessairement de leur adresser des propositions personnalisées d'emploi dans ce délai. La seule communication du périodique « Carrières territoriales » et l'accès à la bourse de l'emploi ne sauraient répondre à l'obligation de propositions personnalisées d'emploi à laquelle est tenu cet établissement public à l'égard de ces fonctionnaires. Il a ainsi méconnu, en l'espèce, les dispositions de l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 en se bornant à communiquer le bulletin « Carrières territoriales » à huit fonctionnaires pris en charge à la suite de la décision d'une collectivité locale supprimant une école municipale d'art. Et celle-ci est donc fondée à lui demander la réduction du dixième du montant des contributions qu'elle lui verse en contrepartie de la prise en charge de ces fonctionnaires.*

Vu la requête, reçue par télécopie du 13 décembre 2002 confirmée par courrier enregistré le 17 décembre 2002, présentée pour le Centre national de la fonction publique territoriale, représenté par son président, à ce dûment habilité par délibération du conseil d'administration du 27 mars 2002, dont le siège est 10-12 rue d'Anjou à Paris (75381), par Me Pujade, avocat ; le Centre national de la fonction publique territoriale demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°02-2498 en date du 10 octobre 2002 en tant que le Tribunal administratif de Lille, d'une part, a annulé la décision du 8 janvier 1996 par laquelle son président a rejeté la demande de la ville de Douai tendant à obtenir la réduction du dixième du montant des contributions relatives à la prise en charge de huit fonctionnaires de catégorie A pour la période du 15 octobre

1991 au 31 décembre 1994, d'autre part, l'a condamné à verser à la ville de Douai la somme de 40 334,33 euros, correspondant à une telle réduction, assortie des intérêts au taux légal à compter du 8 mars 1996, avec capitalisation des intérêts échus le 10 décembre 1998 ;

2°) de rejeter la demande de la ville de Douai ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience,

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 21 juin 2005

- le rapport de M. Platillero, conseiller ;

- les observations de Me Pujade, avocat, pour le Centre national de la fonction publique territoriale ;

- et les conclusions de M. Michel, commissaire du gouvernement ;

Après avoir pris connaissance de la note en délibéré, enregistrée le 21 juin 2005, présentée pour le Centre national de la fonction publique territoriale ;

#### **Sur la réduction du dixième du montant des contributions versées par la ville de Douai au Centre national de la fonction publique territoriale :**

Considérant qu'aux termes de l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 : « Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement à la suppression d'emploi. Cette contribution est versée dans les conditions prévues au présent article... Toutefois, si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge,

le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement en application des alinéas ci-dessus sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements » ;

Considérant, en premier lieu, qu'il ne résulte pas de l'instruction que la ville de Douai, qui a réglé les contributions que le Centre national de la fonction publique territoriale lui réclamait pour la période du 15 octobre 1991 au 31 décembre 1994 au titre de la prise en charge de huit fonctionnaires de catégorie A à compter du 15 octobre 1989, suite à la suppression de l'école municipale d'art de la commune de Douai par délibération du conseil municipal du 7 juillet 1989, aurait ultérieurement et définitivement déduit de sa contribution de l'année 1995 un montant de 40 334,33 euros qu'elle estimait constituer un excédent de versement au titre de la période précitée, dès lors que le requérant se borne à produire un courrier du trésorier principal de Paris insuffisamment précis pour établir les faits invoqués et reconnaît avoir réemis des titres pour les années 1991 à 1994 au cours de l'année 1998 ; qu'ainsi, le moyen tiré de ce que les premiers juges auraient condamné le Centre national de la fonction publique territoriale à payer à la ville de Douai une somme qu'il ne devait pas, faute pour la commune d'avoir réglé la somme litigieuse, doit être écarté ;

Considérant, en deuxième lieu, que l'article 97 *bis* précité de la loi du 26 janvier 1984 impose au Centre national de la fonction publique territoriale de proposer des emplois aux fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé dans le délai de deux ans suivant leur prise en charge, ce qui implique nécessairement de leur adresser des propositions personnalisées d'emploi dans ce délai ; que, contrairement à ce que soutient le requérant, la seule communication du périodique « Carrières territoriales » et l'accès à la bourse de l'emploi ne sauraient répondre à l'obligation de propositions personnalisées d'emploi à laquelle est tenue le centre à l'égard de ces fonctionnaires ; que, dès lors qu'il est constant que le Centre national de la fonction publique territoriale s'est borné à communiquer aux huit fonctionnaires pris en charge à compter du 15 octobre 1989, suite à la suppression de l'école municipale d'art de la commune de Douai, le bulletin « Carrières territoriales », sans leur adresser de propositions personnalisées d'emplois, celui-ci n'est pas fondé à soutenir qu'il n'aurait pas méconnu les dispositions de l'article 97 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 ;

Considérant, en effet, que le Centre national de la fonction publique territoriale ne peut utilement invoquer, pour se soustraire à l'obligation susévoquée, les dispositions du décret susvisé du 5 octobre 1987 relatives à la bourse nationale de l'emploi, qui ne prévoient aucune information spécifique pour les fonctionnaires pris en charge, dès lors que l'obligation dont s'agit découle de l'article 97 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 et non du décret du 5 octobre 1987 ;

que la circonstance que le fonctionnaire pris en charge doit se consacrer à la recherche d'un emploi et qu'un des agents pris en charge en l'espèce a présenté sa candidature à un emploi dont la vacance a été publiée dans le périodique précité, est sans influence sur l'obligation qui pèse sur le Centre national de la fonction publique territoriale, qui n'est pas fondé à soutenir que le seul envoi de propositions d'emplois individualisées lui imposerait de procéder au reclassement des agents pris en charge, dès lors que de telles propositions n'impliquent pas de procéder à un reclassement effectif ; que le Centre national de la fonction publique territoriale ne peut en tout état de cause utilement se prévaloir du principe d'égale admission de tous aux emplois publics posé par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, dès lors que l'envoi de propositions personnalisées d'emploi est sans effet sur l'accès à la fonction et sur l'admission à l'emploi ; que, dans la mesure où les fonctionnaires pris en charge suite à la suppression de leur emploi ne sont pas dans la même situation que les lauréats de concours ou les agents en recherche de mobilité, l'obligation d'adresser de telles propositions ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement des agents ;

Considérant que l'obligation à laquelle est tenue le Centre national de la fonction publique territoriale d'adresser aux fonctionnaires qu'il prend en charge des propositions personnalisées d'emplois dans le délai de deux ans suivant leur prise en charge est subordonnée à l'existence de tels emplois ; que si le requérant soutient que la spécificité des spécialités professionnelles des huit agents pris en charge en l'espèce rendait impossible toute proposition personnalisée d'emploi en l'absence d'offres en adéquation exacte avec leur profil, il ne fournit aucun élément probant à l'appui de ses allégations, alors qu'il ressort de ses écritures de première instance qu'au moins cinq postes ont été publiés pour la seule année 1991 dans le domaine des Beaux-Arts, dont certains correspondaient aux spécialités des agents concernés ; qu'ainsi, faute pour le Centre national de la fonction publique territoriale d'avoir adressé des propositions individualisées d'emplois dans le délai de deux ans aux huit fonctionnaires pris en charge à compter du 15 octobre 1989, suite à la suppression de l'école municipale d'art de la commune de Douai, ou, à défaut, d'établir que de telles propositions étaient impossibles du fait de l'absence d'offres d'emplois, la ville de Douai pouvait prétendre au bénéfice de la réduction de la contribution prévue au dernier alinéa précité de l'article 97 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le Centre national de la fonction publique territoriale n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Lille, d'une part, a annulé la décision du 8 janvier 1996 par laquelle son président a rejeté la demande de la ville de Douai tendant à obtenir la réduction du dixième du montant des contributions relatives à la prise en charge de huit fonctionnaires de catégorie A pour la période du 15 octobre 1991 au 31 décembre 1994,

d'autre part, l'a condamné à verser à la ville de Douai la somme de 40 334,33 euros, correspondant à une telle réduction ;

**Sur les conclusions tendant à la condamnation de la ville de Douai :**

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que c'est à bon droit que les premiers juges ont condamné le Centre national de la fonction publique territoriale à verser à la ville de Douai une somme de 40 334,33 euros ; que les conclusions de celui-ci tendant à ce que la Cour condamne cette commune à lui rembourser une telle somme ne peuvent ainsi et, en tout état de cause, qu'être rejetées ;

**Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :**

Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation » ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner le Centre national de la fonction publique territoriale à verser à la ville de Douai la somme de 1 500 euros qu'elle demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

**DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** La requête du Centre national de la fonction publique territoriale est rejetée.

**Article 2 :** Le Centre national de la fonction publique territoriale est condamné à verser à la ville de Douai une somme de 1 500 euros, en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**Article 3 :** Le présent arrêt sera notifié au Centre national de la fonction publique territoriale, à la ville de Douai et au ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

**Cour administrative d'appel de Douai, 5 juillet 2005, Centre national de la fonction publique territoriale, req. n°02DA01022.**

## Sanction du quatrième groupe / Révocation Conseil de discipline / Fonctionnement Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

***Est illégale la décision d'une autorité administrative révoquant un fonctionnaire, dès lors que le principe général des droits de la défense suivant lequel un fonctionnaire ou son avocat doivent avoir toujours la parole les derniers devant le conseil de discipline a été méconnu. En effet, le procès verbal du conseil de discipline ne fait état des observations des intervenants que par bloc sans aucune indication chronologique et s'il a pu ainsi que son conseil intervenir au cours des débats, ni ce fonctionnaire ni son conseil n'ont été invités, en l'espèce, à présenter d'ultimes observations ou n'ont eu la parole en dernier avant que le conseil de discipline ne commence à délibérer.***

Vu la requête, enregistrée le 6 mai 2003, présentée pour M. B., élisant domicile [...], par Me Prouvez ; M. B. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°0114014/5 du 27 février 2003

par lequel le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision en date du 25 juillet 2001 par laquelle le directeur de la branche réseaux de France Telecom a prononcé sa révocation et à ce qu'il soit fait injonction à France Télécom de procéder à sa réintégration et à la reconstitution de sa carrière ; 2°) d'annuler, pour excès de pouvoir, ladite décision et de faire droit à ses demandes présentées initialement ; 3°) de condamner France Télécom à lui verser une somme de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;

Vu le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 13 octobre 2005 :

- le rapport de M. Piot, rapporteur,

- les observations de Me Rémy, pour M. B.,

- et les conclusions de M. Coiffet, commissaire du gouvernement ;

**Sur les conclusions à fin d'annulation et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête :**

Considérant qu'aux termes de l'article 5 du décret du 25 octobre 1984 susvisé relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat, applicable en vertu de l'article 2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 aux agents titulaires des établissements publics de l'Etat : « Le fonctionnaire et, le cas échéant, son ou ses défenseurs peuvent, à tout moment de la procédure devant le conseil de discipline, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales. Ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer » ;

Considérant que le procès-verbal du conseil de discipline produit au dossier par France Télécom ne fait état des observations des intervenants que par bloc sans aucune indication chronologique ; que M. B. soutient, sans être sur ce point contredit, qu'il n'a pas été invité, dans les conditions expressément prévues par les dispositions précitées de l'article 5 du décret du 25 octobre 1984 à présenter d'ultimes observations avant que le conseil de discipline ne commence à délibérer ; que s'il a pu, ainsi que son conseil intervenir au cours des débats, il ne ressort pas dudit procès-verbal que lui ou son avocat aient été invités à présenter d'ultimes observations ni aient eu la parole en dernier ; que le principe général des droits de la défense repris par les dispositions précitées de l'article 5 du décret du 25 octobre 1984 suivant lequel le fonctionnaire ou son avocat doivent avoir toujours la parole les derniers ayant été ainsi méconnu, l'irrégularité de la procédure suivie devant le conseil de discipline entache d'illégalité la décision attaquée ; que M. B. est fondé, par suite, à demander l'annulation du jugement attaqué ; qu'il y a lieu dès lors d'annuler la décision en date du 25 juillet 2001 par laquelle le directeur de la branche réseaux de France Télécom a prononcé sa révocation ;

**Sur les conclusions à fin d'injonction :**

Considérant qu'aux termes de l'article L. 911-1 du code de justice administrative : « Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public (...) prenne une mesure d'exécution dans un sens déterminé, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision, cette mesure, assortie, le cas échéant, d'un délai d'exécution » ; que le requérant doit être regardé

comme demandant devant la cour qu'il soit fait injonction à France Télécom de procéder à sa réintégration et à la reconstitution de sa carrière ; que l'annulation de la décision attaquée implique nécessairement que France Télécom procède à la réintégration de l'intéressé et à la reconstitution de sa carrière ; qu'il y a, donc, lieu de prescrire à France Télécom d'y procéder dans un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt ;

**Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :**

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que M. B., qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, soit condamné à verser à la société France Télécom la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu en revanche dans les circonstances de l'espèce, par application des mêmes dispositions, de condamner la société France Télécom à payer la somme de 800 euros à M. B. au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

**DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Le jugement du Tribunal administratif de Paris en date du 27 février 2003 et la décision en date du 25 juillet 2001 par laquelle le directeur de la branche réseaux de France Télécom a prononcé la révocation de M. B. sont annulés.

**Article 2 :** Il est fait injonction à France Télécom de procéder à la réintégration de M. B. et à la reconstitution de sa carrière dans un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt.

**Article 3 :** France Télécom versera la somme de 800 euros à M. B. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**Article 4 :** Les conclusions de France Télécom tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

**Cour administrative d'appel de Paris, 28 octobre 2005, M. B., req. n°03PA01839. ■**

#### **Service public industriel et commercial Détachement Disponibilité Cumul d'activités**

*L'emploi de directeur d'une régie chargée de la gestion d'un service public industriel ou commercial peut être pourvu, s'il s'agit d'un emploi public, par un fonctionnaire en détachement si la régie dépend d'une autre collectivité que la sienne, à l'exception de la dérogation prévue à l'article R. 2221-75 du code général des collectivités territoriales, ou par un fonctionnaire placé en disponibilité si la régie est dotée de la personnalité morale.*

*Enfin, un fonctionnaire territorial peut occuper cet emploi au titre d'une activité accessoire si la durée hebdomadaire de travail est très réduite dans le respect des règles relatives aux cumuls d'activités.*

**23997.-** 20 juillet 2006.- **M. Philippe Leroy** prie **M. le ministre de la fonction publique** de bien vouloir lui indiquer les positions statutaires pouvant être utilisées afin qu'un agent titulaire d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI puisse exercer, totalement ou partiellement, la fonction de directeur d'une régie gérant un service public industriel et commercial. Il le remercie de bien vouloir lui répondre selon qu'il s'agisse d'une régie dotée de la seule autonomie financière ou d'une régie dotée de la personnalité morale.

**Réponse.-** L'emploi de directeur d'une régie chargée de l'exploitation d'un service public à caractère industriel ou commercial, que cette régie soit ou non personnalisée, s'il constitue un emploi public, ne relève toutefois pas des dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique

territoriale laquelle ne concerne pas les personnels des EPCI. Compte tenu de ces éléments, si un tel emploi était proposé à un fonctionnaire, il ne pourrait être occupé que par la voie d'un détachement ou après mise en disponibilité préalable du fonctionnaire. Cette dernière possibilité n'est toutefois ouverte que dans le cas où l'emploi concerne une régie dotée de la personnalité morale. En effet, le détachement ne peut pas être prononcé au sein de la collectivité du fonctionnaire, au regard des dispositions de l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental. Les dispositions de l'article R. 2221-75 du code général des collectivités territoriales permettent aux régies à caractère industriel ou commercial à simple autonomie financière des communes et groupements de moins de 3 500 habitants de pourvoir l'emploi de directeur par un agent titulaire de la commune. Ces dispositions ouvrent donc une possibilité dérogatoire de détachement au sein de la commune ou du groupement de communes d'emploi du fonctionnaire. Le fonctionnaire territorial en disponibilité étant statutairement placé hors de son administration d'origine, il ne peut, conformément aux dispositions de la loi du 26 janvier 1984 (article 72), occuper un emploi de cette collectivité durant sa disponibilité (Cour administrative d'appel de Lyon, 20 décembre 1989, M. G-J). Par ailleurs, lorsque les fonctions de directeur d'une régie gérant un service public à caractère industriel et commercial n'ont vocation à occuper un agent que pour une durée hebdomadaire de service très réduite, rien n'interdit de les confier, au titre d'une activité accessoire, à un fonctionnaire territorial. Cette personne peut être agent de la commune ou de l'établissement de rattachement de la régie, éventuellement personnalisée. Les dispositions du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions devront alors être respectées.

**J.O. S. (Q), n°43, 2 novembre 2006, p. 2769. ■**



---

Abonnements et diffusion :

**La Documentation Française**

124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers

tél. 01 40 15 70 00 / fax 01 40 15 68 00

## REPertoire DES CARRIERES TERRITORIALES

### Volume 1

Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels  
Police municipale - Emplois fonctionnels

### Volume 2

Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

### Volume 3

Filière médico-sociale

L'ouvrage de base, par volume ..... 146 €

Abonnement aux mises à jour pour 2006, par volume ..... 70 €

**Collection complète des trois volumes** ..... 350 €

**Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes** ..... 168 €

## LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an

(12 numéros + 2 suppléments documentaires) ..... 158 €

Europe : 161 € - DOM-TOM et RP : 162,10 €

Autres pays : 169,80 € + 19,75 € (supplément avion rapide)

Abonnement et diffusion en ligne : [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) ..... 125 €

## LE TRANSFERT DES PERSONNELS DES LYCEES ET COLLEGES AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES

Guide pratique de gestion ..... 27 €

## RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT ..... 59,46 €

Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK ..... 56,25 €

Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD ..... 53,36 €

Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON ..... 53,36 €

Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT ..... 53,36 €

Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET ..... 53,36 €

Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS ..... 53,36 €

Année 2001 - Préface de Jean-Michel GALABERT ..... 54 €

Année 2002 - Préface de Jean-Bernard AUBY ..... 54 €

Année 2003 - Préface de Jean-Michel LEMOYNE de FORGES ..... 55 €

Année 2004 - Préface de Philippe BELAVAL ..... 55 €

Année 2005 - Préface de Jean COURTIAL ..... 55 €

---

---

La revue **Les Informations administratives et juridiques** proposée par le **Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la Région Ile-de-France**, commente chaque mois l'actualité législative et réglementaire 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 :

- ▶ une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires,
- ▶ un recensement des plus récentes références documentaires,
- ▶ la reproduction intégrale de circulaires d'accès difficile,
- ▶ des jurisprudences et des réponses ministérielles particulièrement significatives.

*Abonnements et diffusion :*  
La **documentation** Française  
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers  
tél. 01 40 15 70 00 - fax 01 40 15 68 00  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

**PRIX : 16,50 €**