
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **La loi du 19 février 2007**
relative à la fonction publique territoriale
et sa circulaire d'application du 16 avril 2007 :
institutions, formation professionnelle,
recrutement et carrière, contrats à durée indéterminée,
régime indemnitaire, action sociale, droit syndical,
transferts de personnels...

CIG petite couronne



n°4 - avril 2007

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
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

également accessible par le portail
de l'administration française
www.service-public.fr

© La **documentation** Française
Paris, 2007

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

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

Actualité commentée

Statut au quotidien

- 3 **La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et sa circulaire d'application du 16 avril 2007 :**
- 4 la formation des agents
- 8 les institutions
- 17 les instances paritaires et le droit syndical
- 18 le recrutement et la carrière
- 23 l'hygiène et la sécurité
- 24 les agents non titulaires
- 25 le régime indemnitaire
- 26 l'action sociale
- 27 les personnels de l'Etat transférés
- 28 les autres dispositions

Actualité documentaire

Références

- 30 **Textes**
- 41 **Chronique de jurisprudence**
- 45 **Presse et livres**

Textes intégraux

- 52 **Jurisprudence**

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et sa circulaire d'application du 16 avril 2007

Après la loi n°2007-148 du 2 février 2007 qui a introduit sur certains points d'importantes évolutions du droit de la fonction publique¹, la loi du 19 février 2007, publiée au *Journal officiel* du 21 février 2007, aborde plus spécifiquement la fonction publique territoriale en réformant certains aspects de son organisation institutionnelle, mais aussi de la formation, du recrutement et de la carrière des agents. Une circulaire du ministère de l'intérieur (direction générale des collectivités locales), datée du 16 avril 2007, présente ces nouvelles dispositions et précise, pour chacune, les conditions de leur entrée en vigueur².

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale est l'aboutissement de travaux de réflexion et de concertation engagés depuis plusieurs années, notamment en vue de réformer l'organisation institutionnelle de cette fonction publique. Si la loi finalement adoptée diffère sur certains points du projet de loi déposé devant le Parlement le 11 janvier 2006, par exemple en ayant écarté le projet de création d'un centre national de coordination des centres de gestion, qui avait vocation à se voir transférer certaines compétences exercées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en matière de gestion des fonctionnaires, elle introduit néanmoins d'importantes évolutions sur le plan des institutions de la fonction publique territoriale.

Son contenu ne se limite toutefois pas au volet institutionnel puisqu'elle met également en œuvre certains nouveaux principes résultant de la loi précitée du 2 février 2007, principalement en matière de formation, de recrutement et d'action sociale. Elle transpose aussi des évolutions déjà engagées dans la fonction publique de l'Etat, notamment en matière de carrière, et aborde enfin des problèmes spécifiques à la fonction publique territoriale.

Certaines de ces dispositions nouvelles sont d'application immédiate, d'autres subordonnées à des mesures réglementaires d'application ou à la mise en œuvre de procédures préalables définies par la loi.

¹ Loi de modernisation de la fonction publique, présentée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mars 2007.

² Circulaire NOR : MCT/B/07/00047C, du 16 avril 2007, adressée aux préfets.

La formation des agents territoriaux

En matière de formation, pour l'essentiel, la loi du 19 février 2007 décline pour la fonction publique territoriale les nouveaux principes introduits par la loi de modernisation de la fonction publique, qu'il s'agisse de la redéfinition des catégories d'actions de formation, de la création d'un droit individuel à la formation ou des mesures visant la valorisation de l'expérience professionnelle.

La redéfinition des catégories d'actions de formation

L'article 1^{er} de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale afin d'une part de redéfinir les différents types d'action de formation dont peuvent bénéficier les agents territoriaux, d'autre part de regrouper ces actions sous le terme de « *formation professionnelle tout au long de la vie* ». Il est en effet rappelé que la loi de modernisation de la fonction publique a substitué cette dernière notion à celle de « *formation permanente* », qui figurait auparavant à l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, alignant ainsi les textes

applicables aux fonctionnaires et agents publics sur ceux régissant les salariés privés dans leur rédaction issue de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la « *formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social* » (voir notamment l'article L. 900-1 du code du travail).

Les différentes actions de formation prévues par la loi du 12 juillet 1984 sont dans ce cadre totalement redéfinies. (voir encadré).

Les formations imposées par les statuts particuliers

La nouvelle présentation des actions de formation fait donc tout d'abord apparaître un regroupement des formations obligatoires prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois. Le 1^{er} de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 distingue désormais dans ce cadre les formations « *d'intégration* » des formations « *de professionnalisation* ».

La formation d'intégration se substitue à l'ancienne catégorie des formations obligatoires prévues en vue de la titularisation ou, pour les cadres d'emplois dotés d'un statut d'élève, en vue de la nomination. La loi précise que cette formation d'intégration concerne dorénavant les « *agents de toutes catégories* ». Elle s'appliquera donc désormais aussi aux agents de catégorie C qui étaient jusqu'à présent exclus de ces formations initiales

Ancienne typologie des actions de formation

1° La préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale ;

2° Les actions suivantes prévues en faveur des agents relevant de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

a) La formation prévue par les statuts particuliers pour la titularisation ou, le cas échéant, pour la nomination dans la fonction publique territoriale ;

b) La formation dispensée en cours de carrière, soit en relation avec les fonctions exercées, soit en vue d'accéder à un nouveau cadre d'emplois, à un nouveau corps, à un nouvel emploi ou à un nouveau grade ;

c) La formation personnelle des fonctionnaires territoriaux suivie à leur initiative ;

d) La formation d'adaptation à l'emploi, prévue par les statuts particuliers, suivie après la titularisation.

Nouvelle typologie des actions de formation

1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :

a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;

b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;

3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;

5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

obligatoires. Selon la circulaire précitée du 16 avril 2007, la formation d'intégration a notamment pour objectif « *l'acquisition d'un socle minimum de connaissance de l'environnement territorial, afin d'offrir à chacun une culture commune* ».

Les fonctionnaires de catégorie C bénéficieront d'une formation d'intégration obligatoire

La formation de professionnalisation, qui sera également imposée par les statuts particuliers, pourra quant à elle être « *dispensée tout au long de la carrière* », et se substitue à l'ancienne formation d'adaptation à l'emploi qui devait être suivie dans un certain délai suivant la titularisation. La circulaire précise que les actions de professionnalisation « *seront organisées régulièrement tout au long de la vie professionnelle, en particulier à l'occasion de l'affectation sur un poste de responsabilité* » et que « *contrairement au schéma précédent qui cantonnait la formation d'adaptation à l'emploi aux deux ou trois années qui suivaient la titularisation, la formation de professionnalisation couvrira l'ensemble de la carrière du fonctionnaire* ».

Il est également procédé à la suppression de la disposition de la loi du 12 juillet 1984 qui subordonnait l'avancement de grade à l'accomplissement de la formation d'adaptation à l'emploi.

Le nouvel article 2 de la loi du 12 juillet 1984 dispose que les fonctionnaires territoriaux sont « *astreints* » à suivre ces deux types de formation.

Les autres formations

Outre les formations imposées par les statuts particuliers, la loi prévoit désormais quatre autres catégories d'actions de formation :

- la formation dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent, désormais désignée sous le terme de formation « *de perfectionnement* » ;
- la formation « *de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique* », qui n'est donc plus limitée, comme dans l'ancienne rédaction, aux concours et examens de la seule fonction publique territoriale ; l'élargissement du champ de ce type d'actions de formation vise à favoriser la mobilité entre fonctions publiques, objectif déjà affirmé par plusieurs dispositions de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ;
- la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, dont la circulaire rappelle qu'elle vise à « *parfaire la formation de l'agent pour satisfaire des projets professionnels ou personnels* » ;

– les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, nouvelle catégorie de formations, ajoutée par un amendement parlementaire en vue de signifier l'engagement du législateur et du gouvernement en la matière.

L'octroi de ces différentes actions de formation s'effectue sous réserve des nécessités du service, par appréciation de l'autorité territoriale, conformément à l'article 2 de la loi du 12 juillet 1984. La loi du 19 février 2007 modifie cependant le régime des refus successifs en imposant la saisine pour avis de la commission administrative paritaire (CAP) avant l'intervention du deuxième refus successif, alors qu'elle devait jusqu'à présent donner son avis avant le troisième refus successif. Comme l'indique la loi, des conditions spécifiques d'octroi sont cependant applicables lorsque ces formations sont demandées par l'agent dans le cadre du droit individuel à la formation, qui sera présenté plus loin.

Le bilan de compétences

L'accès au bilan de compétences est désormais reconnu expressément par le nouvel article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984. On rappellera que le bilan de compétences, selon la définition figurant à l'article L.900-2 du code du travail pour les salariés privés, a pour finalité de « *permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation* ».

L'entrée en vigueur des dispositions relatives aux nouvelles catégories de formation

La circulaire du 16 avril 2007 précise que :

- La typologie nouvelle des actions de formation n'est pas d'application immédiate puisqu'elle nécessite une réécriture du décret n°1076 du 9 octobre 1985 relatif à la formation des agents de la fonction publique territoriale, ainsi que l'adaptation d'un grand nombre de décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois. Dans l'attente, ce sont donc les dispositions actuelles qui continuent de s'appliquer, en particulier en matière de formation obligatoire.
- Le congé pour bilan de compétences n'est pas d'application immédiate et nécessite un décret d'application.
- La nouvelle règle de saisine de la CAP avant le deuxième refus de formation est d'application immédiate.
- Les nouvelles caractéristiques du plan de formation sont d'application immédiate.

Un décret en conseil d'Etat doit préciser, pour la fonction publique territoriale, les types de formations susceptibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan de compétences, ainsi que ses modalités.

Un congé spécifique est par ailleurs créé en vue de réaliser un bilan de compétences (article 57 6^{ter} de la loi du 26 janvier 1984).

Le plan de formation

S'agissant du plan de formation, l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 est modifié afin de préciser :

– qu'il a vocation à déterminer « *le programme d'actions de formation prévues* » au titre des formations obligatoires

fixées par les statuts particuliers, des formations de perfectionnement et des formations de préparation aux concours,

– qu'il peut porter sur une ou plusieurs années (« *annuel ou pluriannuel* »).

L'article 7 de la loi du 19 février 2007 supprime la disposition de la loi du 12 juillet 1984 en vertu de laquelle le plan de formation était soumis pour avis au comité technique paritaire, non pour remettre en cause cette compétence de l'organe paritaire mais au contraire pour l'inscrire plus clairement à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux attributions du comité (article 30 de la loi du 19 février 2007).

Le droit individuel à la formation dans la fonction publique territoriale

Le montant du droit

20 heures par an, pour un agent occupant un emploi permanent à temps complet.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que « *les 20 heures ne sont acquises qu'à compter d'une année de travail révolue* ».

Pour les agents à temps partiel ou nommés dans des emplois à temps non complet, la durée du DIF est calculée *pro rata temporis*.

Le cumul des droits acquis annuellement est possible sur une durée de six ans. Au-delà, à défaut de l'utilisation du DIF en tout ou partie, le droit reste plafonné à 120 heures.

Les actions de formation concernées

- Formations de perfectionnement en cours de carrière
- Formations de préparation aux concours de la fonction publique

Les actions doivent être inscrites au plan de formation.

Selon la circulaire du 16 avril 2007, le législateur a « *entendu limiter le DIF aux seules formations présentant une utilité professionnelle* ». Elle ajoute que dans la mesure où elles sont prévues par le plan de formation au titre de la formation de perfectionnement ou de la formation de préparation aux concours et examens, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française peuvent entrer dans ce cadre.

La procédure

Le DIF est mis en œuvre à l'initiative de l'agent, en accord avec l'autorité territoriale.

Seules les actions demandées par l'agent s'imputent sur le crédit d'heures.

En cas de désaccord pendant deux années successives entre l'agent et l'autorité territoriale sur l'action de formation demandée, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux formations équivalentes organisées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Les conditions de déroulement des actions de formation

Le DIF s'exerce en principe hors du temps de travail. Une allocation de formation doit alors être versée à l'agent par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale doit cependant déterminer, après avis du comité technique paritaire, si et dans quelles conditions le DIF peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les frais de formation sont dans tous les cas à la charge de l'autorité territoriale.

Les conditions d'entrée en vigueur du DIF

Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les conditions de mise en œuvre du DIF dans la fonction publique territoriale.

La circulaire du 16 avril 2007 indique alors que la seule disposition d'application immédiate est le décompte des droits au titre du DIF, qui débute dès l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007. Elle indique ainsi que « *pour la première année, l'utilisation du DIF ne pourra donc être effective qu'à compter du 21 février 2008 compte tenu de la date de publication de la loi du 19 février 2007* ».

Le droit individuel à la formation

L'article 3 de la loi du 19 février 2007 crée le droit individuel à la formation (DIF) dans la fonction publique territoriale, dans le prolongement des principes introduits à l'article 22 de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007³.

Il est rappelé que cette mesure transpose à la fonction publique le droit de même nature consacré en faveur des salariés privés par la loi du 4 mai 2004 déjà évoquée plus haut. Son objectif est de renforcer l'accès de tous les agents à la formation en affirmant l'existence d'un droit individuel à un certain temps de formation. Le DIF des fonctionnaires territoriaux figure au nouvel article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984. Ses caractéristiques sont présentées dans l'encadré page précédente.

La prise en compte des formations et de l'expérience professionnelle

Plusieurs mesures nouvelles ont pour objectif une meilleure reconnaissance des formations suivies et de l'expérience professionnelle des agents.

Tout d'abord, la durée des formations obligatoires pourra être réduite pour tenir compte des formations professionnelles suivies tout au long de la carrière et des bilans de compétences réalisés. En outre, les statuts particuliers pourront aussi prévoir la prise en compte de ces éléments pour l'accès à un grade, corps ou cadre d'emplois, par voie de promotion interne.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois devront aussi fixer les conditions dans lesquelles une dispense totale ou partielle de la formation obligatoire peut être accordée, sur la demande du fonctionnaire :

- lorsqu'il justifie d'une formation, éventuellement en cours, sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'État,
- ou à raison de la reconnaissance de son expérience professionnelle.

Enfin, la loi du 19 février 2007 met en place certains droits à absence visant à permettre l'application de la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est rappelé que ce dispositif permet de faire valider les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité profes-

sionnelle ou d'un certificat de qualification⁴. Comme le souligne la circulaire du 16 avril 2007, cette procédure de validation permet à ses bénéficiaires de se prévaloir des diplômes ou titres ainsi obtenus dans les mêmes conditions que s'ils avaient été délivrés « *selon la procédure classique à caractère scolaire ou universitaire, par exemple pour se présenter à des concours de niveau supérieur* ».

L'agent engagé dans une telle procédure pourra donc bénéficier, à l'instar de l'agent ayant demandé une formation à caractère personnel, soit d'une décharge partielle de service, soit d'un congé spécifique, introduit à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. On rappellera que cette procédure pourra donc être combinée avec un bilan de compétences, déjà évoqué plus haut, pour lequel un congé spécifique est également créé.

Comme cela sera présenté plus loin, on ajoutera que la loi du 19 février 2007 confie au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) la mission de « *suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience (...) ainsi que des demandes de bilan de compétences* ».

La circulaire du 16 avril 2007 indique à ce sujet que le rôle du CNFPT en matière de VAE ne consistera pas à délivrer les diplômes ou les titres au nom de l'État mais qu'il « *pourra être saisi pour intervenir en qualité d'accompagnateur des candidats à la VAE* » notamment dans la phase de constitution du dossier de validation. Il pourra ainsi aider « *le candidat à définir le type de diplôme ou titre que celui-ci veut obtenir* », lui apporter « *une méthode d'analyse de son expérience professionnelle et une manière de la traduire afin de mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel de certification visé* ».

En tout état de cause, la circulaire ministérielle indique que les dispositions relatives aux congés pour VAE et pour bilan de compétences ne sont pas d'application immédiate.

la création d'un livret individuel de formation

La loi du 19 février 2007 impose la création d'un livret individuel de formation pour « *tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent* » (dernier alinéa de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 modifiée). Ce livret doit retracer « *les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie* ». Les règles applicables au livret individuel de formation seront précisées par décret.

³ Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* de mars 2007, p. 4.

⁴ Articles L. 900-1 et L. 935-1 du code du travail.

Les institutions de la fonction publique territoriale

La loi du 19 février 2007 modifie de manière plus ou moins importante selon les cas, les dispositions relatives au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et aux centres de gestion. Le projet de création d'un centre national de coordination des centres de gestion a en revanche été écarté (voir encadré).

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Si le projet de loi ne prévoyait pas de disposition spécifique propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), plusieurs amendements parlementaires sont venus réaffirmer sa place au sein des institutions de la fonction publique territoriale.

Une mission de représentation de la fonction publique territoriale

La loi du 19 février 2007 complète l'article 8 de la loi du 26 janvier 1984 afin de qualifier le CSFPT d'« *instance représentative de la fonction publique territoriale* ». Issue d'un amendement sénatorial, cette précision consacre le CSFPT en tant qu'interlocuteur central du gouvernement sur les questions relatives à la fonction publique territoriale, dont il représente à la fois les employeurs et les agents compte tenu de sa composition paritaire. Si cette précision ne modifie pas les compétences de l'institution, elle les consacre de manière plus solennelle et vise, selon la circulaire du 16 avril 2007, à réaffirmer la place et le rôle du CSFPT.

La création d'un collègue des employeurs publics territoriaux

Dans le prolongement de la fonction de représentation du CSFPT, un amendement a créé un nouvel article 10-1 dans la loi du 26 janvier 1984 afin de préciser que les représentants des collectivités siégeant au sein de cette instance « *forment un collège des employeurs publics territoriaux* », obligatoirement consulté par le gouvernement

L'abandon du projet de création d'un centre national de coordination des centres de gestion

L'article 10 du projet de loi proposait la création d'un centre national de coordination des centres de gestion, auquel auraient été transférées les compétences de gestion de certains personnels de catégorie A, actuellement assumées par le CNFPT. Selon l'exposé des motifs du projet de loi ce centre national aurait en outre été « *chargé de coordonner et de soutenir, au plan technique et juridique, l'activité des centres de gestion départementaux* » et se voyait attribuer à ce titre « *une compétence en matière de recueil et d'exploitation de données statistiques* ». L'objectif poursuivi était notamment de clarifier les compétences du CNFPT, recentrées sur la formation et les nouvelles missions en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE). Le financement du centre national devait reposer sur une cotisation versée par les centres de gestion et plafonnée à 1% du produit de la cotisation versées par les collectivités affiliées.

Le parlement n'a cependant pas adopté ce projet de nouvel établissement public national, principalement en raison du coût financier qu'il pourrait représenter pour les collectivités :

« (...) *dans la mesure où votre commission est particulièrement attentive au fait que la réforme institutionnelle proposée ne conduise pas à alourdir le coût de ces organes, devant in fine être supporté par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, elle considère que les avantages attendus de cette nouvelle institution ne sont pas suffisants pour justifier sa création, même si son financement est prévu par le projet de loi pour être assuré, sans compensation, par les centres de gestion. Elle craint en effet qu'à terme, cette institution ne conduise à la nécessité d'augmenter la cotisation des centres de gestion, alors même que son utilité ne semble pas avérée. En outre, elle considère que les centres de gestion ont besoin de ces ressources pour l'exercice de leurs missions (...)* »⁵.

Comme cela sera exposé plus loin, le parlement a cependant transféré aux centres de gestion certaines compétences de gestion du CNFPT et mis en place de nouvelles procédures de coordination au niveau régional entre centres de gestion.

⁵ Rapport n°243 (2005-2006) fait au nom de la commission des lois du Sénat, déposé le 8 mars 2006.

sur « toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial ». Cette disposition nouvelle répond notamment au souhait des élus locaux d'être associés aux négociations salariales engagées entre le gouvernement et les organisations syndicales de fonctionnaires, dans la mesure où les décisions correspondantes ont des répercussions budgétaires pour les collectivités territoriales.

Les employeurs publics territoriaux seront obligatoirement consultés par le gouvernement en matière de politique salariale

On rappellera que l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires consacre bien la qualité des organisations syndicales de fonctionnaires pour « conduire au niveau national avec le gouvernement des négociations préalables à la détermination des rémunérations », mais ne prévoit pas expressément la consultation des représentants des employeurs de la fonction publique territoriale.

Il ressort aussi des travaux parlementaires que la nouvelle disposition a pour objectif de pallier à l'absence d'organisme représentatif, au niveau national, de l'ensemble des employeurs locaux :

« Actuellement, il n'existe pas d'organisme représentant l'ensemble des employeurs territoriaux, mais seulement des associations représentant chaque niveau de collectivités telles l'Association des maires de France, l'Assemblée des départements de France ou l'Association des régions de France. L'absence d'organisme bénéficiant d'une position institutionnalisée et la dispersion des employeurs territoriaux met ceux-ci en situation peu favorable pour faire entendre leur voix auprès des instances nationales. La création du collège des employeurs publics territoriaux remédie à cette situation en prévoyant que l'État disposera d'un interlocuteur unique représentant l'ensemble des employeurs territoriaux. Les employeurs territoriaux souhaitent être associés tout particulièrement à certaines discussions que l'État mène avec les organisations syndicales et dont l'issue aura un impact sur les collectivités territoriales. Tel est le cas, par exemple, des négociations salariales, et notamment de la fixation de la valeur du point d'indice, qui est égale pour les trois fonctions publiques. En conséquence, cet article prévoit la consultation systématique du collège des employeurs publics territoriaux sur "toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial". Ces thèmes seront donc désormais abordés en concertation

avec les employeurs locaux, de manière à assurer le respect du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales »⁶.

L'adaptation des compétences du CSFPT

La loi du 19 février 2007 complète en outre l'article 9 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'indiquer que le CSFPT est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des « projets d'ordonnance pris dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution ». Jusqu'à présent, la loi limitait cette compétence consultative aux « projets de lois relatifs à la fonction publique territoriale » ainsi qu'aux « décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois ». Cet ajout permet d'étendre clairement et expressément le champ de la consultation obligatoire du CSFPT aux ordonnances, qui pouvaient toutefois d'ores et déjà lui être soumises au titre de la compétence qui lui est par ailleurs reconnue par le même article pour examiner « toute question relative à la fonction publique territoriale » dont il est saisi soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit par au moins un tiers de ses membres.

La compétence du CSFPT pour constituer une documentation et tenir à jour des statistiques d'ensemble concernant la fonction publique territoriale est en revanche supprimée. Le rapport parlementaire précité indique en effet que l'établissement de statistiques nationales relève désormais du CNFPT, à travers l'observatoire de l'emploi public territorial. En outre, cette compétence du CSFPT serait également devenue redondante avec la mission générale confiée par la loi aux centres de gestion en matière d'information sur l'emploi public territorial.

Le CSFPT demeure toutefois compétent pour procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. A ce titre, la loi du 19 février 2007 réaffirme l'obligation pour les collectivités, leurs établissements publics et le CNFPT, de lui fournir les documents statistiques et renseignements qu'il leur demande.

Le Centre national de la fonction publique territoriale

Le projet de loi prévoyait le recentrage du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur ses missions de formation, lui attribuait de nouvelles missions en matière de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance de l'expérience professionnelle et transférait ses missions dites « de gestion » au nouveau centre national de coordination des centres de gestion. La création de ce dernier établissement n'ayant finalement pas été retenue par le législateur, la version définitive de la loi diffère

⁶ Rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république sur le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 septembre 2006.

du projet de loi et ne procède qu'à un recentrage partiel du CNFPT sur la formation, certaines missions de gestion continuant de lui incomber.

L'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984, qui énumère les missions du CNFPT, est dans ce cadre totalement réécrit (voir encadré).

Les missions de formation

La première des missions confiées au CNFPT par le nouvel article 12-1 demeure la formation des agents territoriaux, au sens de la loi du 12 juillet 1984. Le CNFPT devra donc dans ce cadre prendre en compte la réforme de la formation des agents présentée plus haut, et notamment l'extension des formations obligatoires au personnel de la catégorie C ou encore la création du droit individuel à la formation. Une nouvelle disposition introduite à l'article 11 de la loi du 12 juillet 1984 prévoit qu'il devra à ce titre transmettre au CSFPT un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les nouvelles compétences en matière de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le CNFPT est chargé par la loi de la mise en œuvre de la procédure de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP). Il est rappelé que ce dispositif permet de tenir compte de l'expérience professionnelle en vue d'accorder une dispense :

- de la condition de diplôme prévue pour l'inscription à certains concours dès lors que l'expérience professionnelle dont justifie l'intéressé conduit à une qualification équivalente (article 36 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001) ;
- d'une partie des formations obligatoires prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois (article 3 de la loi du 12 juillet 1984 dans sa nouvelle version modifiée par la loi du 19 février 2007 ; voir plus haut la partie consacrée à la formation).

S'agissant des concours, le décret n°2007-196 du 13 février 2007, publié au *Journal officiel* du 14 février 2007⁷, dispose d'ailleurs en son article 15 qu'il appartient à une commission placée auprès du CNFPT d'examiner les demandes d'équivalence aux conditions de diplôme présentées par les candidats aux concours qui se prévalent d'une expérience professionnelle. Le même article autorise le président du CNFPT à mettre en place des commissions déconcentrées pour l'exercice de cette mission. Un arrêté doit en outre fixer la liste des concours pour lesquels de telles commissions seront compétentes, ainsi que leurs règles de composition et de fonctionnement.

Les missions du CNFPT

(article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984)

I.- Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions de formation définies à l'article 11 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée.

Il assure également :

1° La mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle prévues au quatrième alinéa de l'article 36 de la présente loi et au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;

2° Le suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience présentées dans le cadre des dispositions de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ainsi que des demandes de bilan de compétences prévu par l'article 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;

3° La gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ainsi que du répertoire national des emplois de direction énumérés aux articles 47 et 53 ;

4° La gestion de ses personnels. Il est tenu de communiquer les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède au centre de gestion mentionné à l'article 18.

II.- Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions suivantes pour les fonctionnaires de catégorie A mentionnés à l'article 45 et les ingénieurs territoriaux en chef :

1° L'organisation des concours et des examens professionnels prévus au 1° de l'article 39 et au 2° de l'article 79. Le président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe le nombre de postes ouverts, contrôle la nature des épreuves et établit, au plan national, la liste des candidats admis ;

2° La publicité des créations et vacances des emplois qui doivent leur être transmises par les centres de gestion et la gestion de la bourse nationale des emplois ;

3° La prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 *bis*, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;

4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

5° La gestion des personnels qu'il prend en charge en vertu de l'article 97.

⁷ Décret relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

La loi du 19 février 2007 confie également au CNFPT la mission nouvelle de suivi des demandes de validation des acquis de l'expérience professionnelle et des demandes de bilan de compétences. Comme cela a été présenté plus haut la loi a créé deux congés spécifiques permettant aux fonctionnaires territoriaux de bénéficier de ces deux dispositifs. Pour la VAE, la circulaire du 16 avril 2007 souligne bien qu'il n'appartiendra cependant pas au CNFPT de « *délivrer des diplômes ou titres au nom de l'Etat* ». Il est en effet rappelé que la procédure de VAE a pour objectif de faire valider des acquis de l'expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme⁸. A la demande des agents candidats à la VAE, le CNFPT jouera en revanche un rôle d'accompagnateur, déjà évoqué plus haut, dans la partie consacrée à la formation. Son rôle consistera donc avant tout à aider les agents dans leurs démarches vis-à-vis des organismes compétents et dans la préparation de leur dossier de validation⁹.

Le CNFPT est également appelé à jouer un rôle similaire d'accompagnement des agents bénéficiant d'un bilan de compétences.

Les missions de gestion du CNFPT

En matière de gestion des fonctionnaires territoriaux, le CNFPT conserve davantage de compétences que ne le prévoyait le projet de loi. Ces missions, regroupées sous le II du nouvel article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984, concernent toutefois les seuls fonctionnaires de catégorie A mentionnés à l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire ceux dont le recrutement est précédé d'une période de scolarité en qualité d'élève du CNFPT (en l'état actuel des statuts particuliers des cadres d'emplois, il s'agit des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux des bibliothèques), auxquels la loi du 19 février 2007 ajoute les fonctionnaires relevant du grade d'ingénieur en chef du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Il s'agit en fait des cadres d'emplois ou grades classés en catégorie dite « A + ».

Le CNFPT conserve certaines missions de gestion relatives à la catégorie dite « A + »

Les missions de gestion relatives à ces cadres d'emplois sont les suivantes :

- organisation des concours et des examens professionnels d'avancement de grade et de promotion interne,
- publicité des créations et vacances d'emplois transmises par les centres de gestion,

- gestion de la bourse nationale des emplois,
- prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois,
- reclassement des fonctionnaires devenus inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions.

Au-delà de ces compétences de gestion particulières, le CNFPT conserve la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ainsi que du répertoire national des emplois de direction.

Le projet de loi initial prévoyait de transférer certaines de ces missions au centre national de coordination des centres de gestion qui n'a finalement pas vu le jour (voir encadré page 8).

En revanche, d'autres compétences de gestion relevant jusqu'à présent du CNFPT sont transférées aux centres de gestion, comme cela sera exposé plus loin, notamment concernant les fonctionnaires de catégorie A.

Si le CNFPT voit donc son rôle réaffirmé et complété en matière de formation, il continuera donc également d'assumer des missions de gestion.

L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives au CNFPT

La circulaire du 16 avril 2007 précise que la nouvelle définition des missions du CNFPT n'est pas d'application immédiate, la mise en œuvre de la nouvelle répartition des compétences entre institutions étant « *liée aux transferts des missions et des ressources du CNFPT aux centres de gestion, eux-mêmes subordonnés à des dispositions réglementaires préalables* » (voir plus loin).

Les centres de gestion

La distinction entre les missions du CNFPT et celles des centres de gestion est désormais formellement clarifiée par la création dans la loi du 26 janvier 1984 d'une section distincte propre aux centres de gestion. De plus, une réécriture importante des dispositions relatives aux centres de gestion conduit à un élargissement de leurs missions, à la mise en place d'une nouvelle organisation régionale ou interrégionale et à certains aménagements des principes d'affiliation volontaire.

L'élargissement des missions

- Une mission renforcée en matière d'emploi territorial

Le nouvel article 23 de la loi du 26 janvier 1984 consacre une « *mission générale d'information* » des centres de gestion « *sur l'emploi territorial* ». Cette information est

⁸ Se reporter sur ce point à la présentation de cette procédure pages 5 et 6 du numéro des *Informations administratives et juridiques* de mars 2007 consacré à la loi de modernisation de la fonction publique.

⁹ Pour plus de renseignement sur la procédure de VAE, consulter le site www.vae.gouv.fr.

destinée à l'ensemble des collectivités et établissements publics relevant du champ de la fonction publique territoriale, aux agents territoriaux, ainsi qu'aux candidats à un emploi public territorial.

Dans ce cadre, les centres de gestion sont « *notamment* » chargés :

- d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort,
- d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement.

Les documents ainsi établis sont « *portés à la connaissance* » des comités techniques paritaires.

Pour l'exercice de cette mission les centres de gestion s'appuient « *notamment* » sur les informations que les collectivités et établissements publics ont l'obligation de leur transmettre en application du nouvel article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984 :

- les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations,
- les nominations,
- les tableaux d'avancement de grade,
- les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne pour les collectivités de plus de 350 fonctionnaires,
- les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées notamment en application du deuxième alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 (mise à disposition d'agents par le centre de gestion en vue de remplacements ou de missions permanentes à temps complet ou non complet).

La liste des informations ainsi obligatoirement communiquées aux centres de gestion est élargie par rapport à celle qui figurait antérieurement à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Par exemple, jusqu'à présent, seules les collectivités affiliées devaient communiquer leurs tableaux d'avancement et les nominations auxquelles elles procédaient. Désormais, cette obligation s'impose à l'ensemble des collectivités. En outre, les nominations s'entendaient auparavant des seuls recrutements en qualité de fonctionnaire alors que le nouvel article 23 étend le champ de cette information aux recrutements d'agent non titulaires.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que ces dispositions sont d'application immédiate.

• Les missions obligatoires de gestion

Pour plus de clarté, les missions obligatoires de gestion sont regroupées à l'article 23 de la loi et font l'objet d'une nouvelle rédaction permettant de mieux distinguer celles réalisées pour le compte des seules collectivités affiliées, regroupées au II de cet article, et celles accomplies pour l'ensemble des collectivités, figurant au III.

Ces missions obligatoires sont présentées dans l'encadré page suivante, selon qu'elles concernent les seules collectivités affiliées ou également celles qui ne sont pas affiliées.

Comme l'indique la circulaire du 16 avril 2007, la principale nouveauté est l'extension aux fonctionnaires de toutes les catégories, et notamment de la catégorie A, de missions qui ne concernaient jusqu'à présent avant tout que les fonctionnaires de catégories B et C (organisation de concours et d'examens, publicité des créations et vacance d'emplois, prise en charge, reclassement pour inaptitude physique...). Il s'agit donc sur ce point d'un important transfert de compétences du CNFPT aux centres de gestion. Comme cela a été exposé plus haut, le CNFPT conserve toutefois des missions de gestion pour la catégorie dite « A+ ».

• Les missions facultatives

Certaines missions facultatives que peuvent assurer les centres de gestion font l'objet d'élargissements ou de précisions, tandis que de nouvelles sont créées.

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, qui énumère plusieurs missions facultatives, est totalement réécrit. Il continue d'indiquer que les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements.

Il prévoit toujours la possibilité de mettre des agents à disposition des collectivités en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires. La loi est toutefois plus précise qu'auparavant sur ce point puisque le procédé de la mise à disposition est expressément mentionné alors qu'elle n'évoquait qu'une possibilité d'« *affectation* ».

Est aussi maintenue la possibilité de mise à disposition de fonctionnaires auprès des collectivités pour l'exercice de missions permanentes à temps complet ou non complet, ainsi que celle du recrutement de personnel pour les communes de moins de 3500 habitants pour une durée au moins égale au mi-temps, assorti d'un cumul avec une activité privée.

L'article 25 mentionne dorénavant également la possibilité de mise à disposition par les centres de gestion d'agents chargés de fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. Il s'agit en réalité de la reprise d'un principe qui figure déjà à l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité. La circulaire prend soin de préciser que si la loi situe cette mise à disposition dans le cadre d'une mission de « *conseil* » en matière d'hygiène et sécurité, les agents ainsi mis à disposition sont bien ceux chargés de tâches d'« *inspection* », dits « ACFI », chargés d'effectuer le contrôle de l'application des règles d'hygiène et de sécurité, les missions de conseil de

l'autorité territoriale en la matière continuant de relever des agents chargés de la mise en œuvre de ces règles, dits « ACMO ».

La compétence facultative des centres de gestion en matière d'action sociale et de services sociaux est étendue par la loi du 19 février 2007, qui actualise la rédaction de

l'article 25 en remplaçant les anciens termes d'« œuvres sociales » par ceux d'« action sociale ».

Une nouveauté importante est ainsi introduite, consistant en la possibilité de souscrire, pour le compte des collectivités qui le demandent, des « contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées et de prestations dans les domaines de la

Les missions obligatoires des centres de gestion

(article 23 de la loi du 26 janvier 1984)

Missions obligatoires pour le compte des collectivités affiliées

- Organisation des concours de catégories A, B et C, à l'exception de ceux relevant du CNFPT (catégorie dite « A+ »*)
- Organisation des examens professionnels d'avancement de grade et de promotion interne à l'exception de ceux relevant du CNFPT (catégorie dite « A+ »)
- Etablissement des listes d'aptitude après concours et au titre de la promotion interne **
- Publicité des listes d'aptitude établies après concours ou au titre de la promotion interne
- Publicité des créations et des vacances d'emplois de catégorie A, B et C à l'exception de celles relevant du CNFPT ***
- Publicité des tableaux d'avancement de grade
- Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois de catégories A, B et C, à l'exception de ceux relevant du CNFPT (catégorie dite « A+ »)
- Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires de catégories A, B et C, à l'exception de ceux relevant du CNFPT (catégorie dite « A+ »)
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
- Fonctionnement des conseils de discipline de recours
- Fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline (sauf option contraire pour les collectivités affiliées volontairement)
- Fonctionnement des comités techniques paritaires (collectivités affiliées de moins de 50 agents)
- Gestion des décharges d'activité de service pour raisons syndicales
- Opérations liées aux autorisations spéciales d'absence des représentants syndicaux prévues par l'article 59 1° de la loi du 26 janvier 1984, pour les collectivités employant moins de 50 agents

Missions obligatoires pour le compte des collectivités non affiliées

- Organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale, à l'exception de ceux relevant du CNFPT (catégorie dite « A+ »)
- Publicité des listes d'aptitude établies après concours ou au titre de la promotion interne
- Publicité des créations et des vacances d'emplois de catégorie A, B et C à l'exception de celles relevant du CNFPT
- Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois de catégories A, B et C, à l'exception de ceux relevant du CNFPT (catégorie dite « A+ »)
- Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires de catégories A, B et C, à l'exception de ceux relevant du CNFPT (catégorie dite « A+ »)
- Fonctionnement des conseils de discipline de recours

* Administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques, ingénieurs en chef.

** Sauf option contraire des collectivités affiliées volontairement, en matière de promotion interne (article 28 de la loi du 26 janvier 1984).

*** Les créations et vacances d'emplois dans les cadres d'emplois relevant de la compétence du CNFPT (catégorie dite « A+ ») sont transmises au CNFPT par les centres de gestion (article 12-1-II 2° de la loi du 26 janvier 1984).

santé et de la prévoyance ». La circulaire du 16 avril 2007 précise que la possibilité de mise en œuvre de ces nouveaux contrats n'est pas d'application immédiate mais subordonnée à la publication de mesures réglementaires d'application de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007. En effet, celle-ci prévoit qu'un décret doit préciser les conditions dans lesquelles les employeurs publics peuvent participer au financement de la protection sociale complémentaire des agents¹⁰.

Ces contrats-cadres en matière d'action sociale et de protection sociale complémentaire sont similaires à ceux qui peuvent déjà être souscrits par les centres de gestion dans le domaine des risques statutaires liés à la maladie, sur le fondement de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, S'agissant de ces derniers contrats, la loi du 19 février 2007 prévoit d'ailleurs qu'ils pourront désormais également être souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités pour couvrir ces mêmes risques lorsqu'ils concernent les agents non titulaires, ce que la loi ne prévoyait pas jusqu'à présent.

Une nouvelle compétence facultative est par ailleurs créée, consistant en la possibilité, pour les collectivités affiliées ou non affiliées, de passer une convention avec le centre de gestion pour que celui-ci assure la « *gestion administrative* » des comptes épargne-temps ouverts sur le fondement du décret n°2004-878 du 26 août 2004. Les centres de gestion pourront en outre affecter des agents dans les collectivités pour remplacer les agents en congé au titre du compte épargne-temps.

Un nouvel article 26-1 est créé dans la loi du 26 janvier 1984 afin de permettre aux centres de gestion de « *créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande* ». S'agissant de la création de services de médecine préventive, cette faculté existait déjà en vertu des articles L. 417-26 et L. 417-27 du code des communes. Outre l'objectif de clarification visant à mentionner cette possibilité parmi les autres missions facultatives des centres de gestion, une actualisation formelle intervient également avec la substitution des termes « *service de médecine préventive* » aux termes « *service de médecine professionnelle* ».

Les centres de gestion peuvent conclure des contrats-cadres en matière de protection sociale complémentaire et d'action sociale

L'extension de cette possibilité de création de service à la « *prévention des risques professionnels* » est en revanche une innovation qui doit, selon la circulaire précitée, permettre de mieux satisfaire aux obligations d'une directive européenne du 12 juin 1989¹¹, en mettant à disposition des employeurs publics locaux un outil supplémentaire permettant de « *réaliser des évaluations des risques encourus et des actions d'information à l'égard des agents* ».

Enfin, en matière de retraite, la loi prévoyait jusqu'à présent que les centres de gestion apportaient leur concours à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) pour constater les durées de services des personnels affiliés à ce régime et pour la gestion des œuvres sociales en faveur des retraités. Il est désormais indiqué à l'article 24 de la loi du 26 janvier 1984 que les centres de gestion peuvent « *assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics* ». Le champ de l'intervention est donc considérablement élargi, ce que confirme la suite de l'article (voir encadré).

L'intervention en matière de retraite

(article 24 de la loi du 26 janvier 1984)

Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les centres de gestion sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Les modalités et les conditions de prise en charge financière de ces interventions par les régimes de retraite sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Jusqu'à la publication de ce décret, les modalités prévues par des conventions conclues entre des centres de gestion et des régimes de retraite sont applicables.

¹⁰ Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* de mars 2007, page 20.

¹¹ Directive relative à la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé au travail, transposée à la fonction publique territoriale par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 modifiant le décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive.

La circulaire ministérielle du 16 avril 2007 insiste sur le fait que la compétence des centres de gestion n'est plus limitée au seul régime de la CNRACL mais est susceptible de concerner les autres régimes de retraite des agents territoriaux (IRCANTEC, RAFF¹²). Elle ajoute aussi que la nouvelle rédaction, en mentionnant l'invalidité, permet la gestion du secrétariat des commissions de réforme, et associe en outre clairement les centres de gestion à la mise en œuvre du droit à l'information des assurés sur leurs droits à retraite tel qu'il est prévu par la loi du 21 août 2003 et ses décrets d'application du 19 juin 2006¹³.

La nouvelle organisation régionale ou interrégionale

La loi du 19 février 2007 institutionnalise une organisation des centres de gestion au niveau régional ou interrégional, en imposant la désignation d'un centre de gestion coordonnateur. Ce renforcement des collaborations régionales ou interrégionales figurait parmi les objectifs du projet de loi initial mais le parlement a encore augmenté le nombre de compétences confiées à ce niveau compte tenu de l'abandon du projet de création d'un centre national de coordination des centres de gestion.

Si la coopération et la mutualisation entre centres de gestion pouvaient déjà s'appuyer sur la possibilité de conclusion de conventions pour l'exercice en commun de certaines compétences, en application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, la loi du 19 février 2007 rend donc obligatoire cette coordination au niveau régional ou interrégional, pour un champ d'attributions élargi.

La nouvelle organisation régionale ou interrégionale, prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, repose sur les principes suivants :

- Les centres de gestion élaborent **une charte** pour l'exercice de leurs missions au niveau régional ou interrégional.
- Cette charte doit :
 - désigner **un centre de gestion coordonnateur** au niveau régional ou interrégional,
 - déterminer les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun.
- Certaines compétences doivent obligatoirement être gérées en commun au niveau régional ou interrégional et figurer à ce titre dans la charte (voir encadré ci-contre).

Les missions obligatoirement gérées au niveau régional ou interrégional

- L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A, à l'exception de ceux dont l'organisation relève du CNFPT (catégorie « A+ »)
- La publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A, à l'exception de celles relatives aux cadres d'emplois relevant du CNFPT
- La prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois, à l'exception de ceux dont la prise en charge relève du CNFPT
- Le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, à l'exception des fonctionnaires dont le reclassement incombe au CNFPT

Ces missions correspondent donc aux principales compétences transférées du CNFPT aux centres de gestion.

- Les modalités de mise en œuvre en commun de leurs missions et de remboursement des dépenses correspondantes sont fixées par des conventions conclues entre les centres de gestion.
- Des conventions particulières portant sur des domaines non couverts par la charte peuvent également être conclues entre centres de gestion.
- La **charte est transmise au représentant de l'Etat** dans la région, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur, **dans un délai de six mois** suivant la publication de la loi du 19 février 2007, soit au plus tard le 22 août 2007. A défaut de transmission dans ce délai, la loi prévoit que le centre de gestion du département chef-lieu de région devient le centre de gestion coordonnateur et exerce les compétences obligatoirement gérées au niveau régional et présentées dans l'encadré ci-dessus.
- **Cas particulier de l'Ile-de-France et de l'outre-mer :** pour la région Ile-de-France, ce dispositif n'est pas applicable puisque les centres de gestion y sont déjà organisés à un niveau interdépartemental, à l'exception de celui de la Seine-et-Marne. C'est pourquoi la loi précise que les deux centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne, et le centre de gestion de la Seine-et-Marne, définissent les conditions d'organisation des missions mentionnées ci-dessus.

¹² Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques et Régime de retraite additionnel de la fonction publique.

¹³ Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* de juillet 2006, page 21.

Il en va de même dans les régions d'outre-mer, qui sont monodépartementales, et à Mayotte, qui constitue une collectivité départementale *sui generis*. Dans ce cas, les missions du centre de gestion coordonnateur y sont assurées respectivement par le centre de gestion du département et par le centre de gestion de Mayotte.

Les modifications en matière d'affiliation volontaire aux centres de gestion

Deux innovations importantes sont apportées aux règles d'affiliation volontaire aux centres de gestion.

Tout d'abord, une nouvelle disposition introduite à l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 permet aux départements et aux régions de s'affilier volontairement aux centres de gestion pour les seuls personnels des collèges et des lycées qui leurs ont été transférés par la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Il s'agit plus précisément des personnels dits « TOS », pour lesquels trois cadres d'emplois spécifiques d'accueil ont spécialement été créés¹⁴. Dans ce cas, la cotisation due au centre de gestion est alors calculée sur la masse des rémunérations versées à ces seuls agents (article 22 modifié de la loi du 26 janvier 1984).

Ensuite, une option nouvelle est offerte aux collectivités qui décident de s'affilier volontairement aux centres de gestion. Elles pourront en effet désormais décider de rester compétentes pour l'établissement des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. Jusqu'à présent, une telle « réserve » dans l'affiliation volontaire, ne pouvait concerner que la gestion des commissions administratives paritaires (article 28 modifié de la loi du 26 janvier 1984).

La circulaire du 16 avril 2007 précise que la collectivité affiliée volontairement mais qui se réserve la gestion de ces propres commissions administratives paritaires peut néanmoins choisir de relever du centre de gestion pour l'établissement de ses listes d'aptitude.

Les collectivités affiliées volontairement au centre de gestion pourront rester compétentes pour l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne

Les conférences régionales et nationales

Les conférences régionales et interrégionales

Le nouvel article 27 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'organisation, au moins une fois par an, par le centre de gestion coordonnateur, d'une conférence régionale (ou interrégionale). Cette conférence associe les centres de gestion et les représentants des collectivités non affiliées et a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours. Participent également à ces conférences, pour toute question relative à la formation des agents territoriaux, les délégations du CNFPT ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au CSFPT.

La conférence nationale

Le nouvel article 27-1 de la même loi prévoit en outre que l'ensemble des centres de gestion coordonnateurs se réunit, au moins une fois par an, lors d'une conférence nationale. Selon la circulaire du 16 avril 2007, cette conférence devra être l'occasion pour ces centres coordonnateurs de « partager leurs expériences respectives sur les conditions d'exercice de leurs missions ».

Elle rappelle aussi la procédure applicable à la collectivité déjà affiliée volontaire et qui souhaiterait recourir à la nouvelle possibilité ainsi offerte de gérer elle-même ses listes d'aptitude au titre de la promotion interne :

- ce choix ne pouvant s'opérer qu'à l'occasion d'une affiliation, elle devrait préalablement demander une désaffiliation pour, concomitamment, adresser une demande d'affiliation assortie d'une réserve pour la gestion de ses listes d'aptitude au titre de la promotion interne ;
- une telle demande de désaffiliation d'une collectivité affiliée volontairement n'est cependant possible qu'à l'issue d'un délai de six ans conformément à l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- la désaffiliation et l'affiliation volontaire ne prennent effet qu'au 1^{er} janvier de l'année qui suit la date de notification des décisions statuant sur les demandes correspondantes conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

¹⁴ Agents territoriaux d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement, agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement et agents de maîtrise territoriaux des établissements d'enseignement.

Les transferts de compétences entre le CNFPT et les centres de gestion (procédure, compensation financière, date d'entrée en vigueur)

Un article 22-1 est introduit dans la loi du 26 janvier 1984, qui énonce les principes suivants :

- **Des conventions** conclues entre le CNFPT et, pour le compte des centres de gestion, les centres de gestion coordonnateurs, doivent déterminer :

- les modalités des transferts aux centres de gestion des missions auparavant assumées par le CNFPT en matière d'organisation des concours et examens, de prise en charge de fonctionnaires momentanément privés d'emploi et de reclassement pour inaptitude physique,

- les modalités de transfert du personnel correspondant,

- la fixation de la compensation financière qui accompagne les transferts ; sur ce point, la loi précise que cette compensation à la charge du CNFPT correspond à « *un montant équivalent aux dépenses qu'il exposait au titre des attributions transférées* »¹⁶.

- Un décret à paraître doit prévoir une **convention-type**.

- Les conventions doivent être transmises dans un **délai de deux mois** suivant leur signature au ministre chargé des collectivités territoriales.

- En l'absence de transmission des conventions dans un **délai d'un an** à compter de la publication du décret prévoyant la convention-type, les modalités de transfert et de compensation financière seront déterminées par décret.

En outre, l'article 62 de la loi du 19 février 2007 dispose que **le transfert des missions du CNFPT aux centres de gestion entre en vigueur** :

- le premier jour du troisième mois qui suit la transmission au ministre chargé des collectivités territoriales de la dernière des conventions visées ci-dessus ou, à défaut, la publication du décret pris en son absence,

- et au plus tard le premier jour de la troisième année suivant la publication de la loi du 19 février 2007, soit le 1^{er} janvier 2010.

Les instances paritaires et le droit syndical

Le comité technique paritaire

L'article 29 de la loi du 19 février 2007 permet la création d'un comité technique paritaire (CTP) commun à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI)¹⁵ et aux communes adhérentes, à condition que l'effectif global de l'EPCI et des communes concernées soit au moins égal à 50 agents. Une telle création nécessite des délibérations concordantes des organes délibérants. Un décret doit fixer les règles de désignation des membres de ce CTP commun.

L'article 30 de la loi complète l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'inclure dans le contenu du rapport sur l'état de la collectivité (ou « *bilan social* ») remis au

moins tous les deux ans au CTP, les « *conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical* ».

La loi du 19 février 2007 rend désormais obligatoire, à partir des éléments figurant dans le bilan social précité, l'engagement d'une négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de :

- recrutement,
- rémunération,
- formation,
- promotion,
- mobilité.

En outre, un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur devra dorénavant être soumis au CTP.

¹⁵ Communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines.

¹⁶ Cette compensation doit aussi tenir compte des charges résultant pour les centres de gestion des précédents transferts de compétences opérés sur le fondement de la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 dite « loi Hoeffel ».

Les commissions administratives paritaires

L'article 29 de la loi du 26 janvier 1984 est complété afin de permettre au président de la commission administrative paritaire (CAP) de désigner le directeur général des services ou son représentant pour l'assister lors de la réunion de cette instance. Lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion, cette possibilité de désignation concerne le directeur général du centre de gestion ou son représentant. La circulaire du 16 avril 2007 précise que l'agent ainsi désigné n'a cependant pas voix délibérative.

La mise à disposition syndicale

L'article 46 de la loi du 19 février 2007 complète le dispositif de la mise à disposition de fonctionnaires auprès d'une organisation syndicale tel qu'il est fixé par l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984.

Il est rappelé que cette mise à disposition fait en principe l'objet d'un remboursement aux collectivités d'origine par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement. L'article R. 1613-2 du code général des collectivités territoriales limite par ailleurs le nombre d'agents susceptibles d'être ainsi mis à disposition pour l'exercice d'un mandat national à 90 équivalents temps plein, lesquels sont ensuite répartis entre organisations syndicales selon les règles prévues par l'article 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

La loi du 19 février 2007 permet désormais aux organisations syndicales ne bénéficiant pas d'une telle mise à disposition, bien que pouvant y prétendre en application des principes ci-dessus, de percevoir une somme égale au « *coût de la rémunération nette d'un nombre d'agents correspondant à celui des mises à disposition non prononcées* ». Cette somme est prélevée sur la dotation particulière évoquée plus haut et ne peut en aucun cas être utilisée pour financer des dépenses de personnel.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que cette nouvelle possibilité n'est cependant pas d'application immédiate.

Les autorisations d'absence pour raisons syndicales

L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984, qui énumère les différents types d'autorisation d'absence dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux, est complété afin de prévoir de telles autorisations en faveur des représentants des fonctionnaires désignés par les organisations syndicales pour siéger dans les organismes

statutaires créés par la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux. Les organismes concernés sont les conseils d'orientation placés auprès du CNFPT au niveau national et régional sur le fondement des articles 12 et 15 de la loi du 12 juillet 1984.

Est également mis en place un mécanisme permettant aux collectivités employant moins de 50 agents d'être remboursées des charges salariales correspondant aux agents bénéficiant d'autorisations spéciales d'absence pour participer à certains congrès ou réunions d'organisations syndicales. Sont visées par cette disposition les autorisations d'absence délivrées selon un contingent global réparti entre organisation syndicales et calculé par le centre de gestion.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que l'entrée en vigueur de cette disposition est conditionnée par la modification du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical.

Le recrutement et la carrière

Les concours

Plusieurs modifications de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux concours de la fonction publique territoriale sont introduites par la loi du 19 février 2007.

Tout d'abord, l'organisation d'une ou plusieurs épreuves est rendue obligatoire dans les concours sur titres, en plus de l'examen des titres et diplômes, alors qu'elle n'était jusqu'à présent qu'une faculté. Il ressort des débats parlementaires que cette mesure tient compte du fait qu'« *en pratique* » certains concours « *ont en effet pu, par le passé, ne comprendre aucune épreuve, ce qui est notamment susceptible de susciter pour les jurys quelques difficultés pour apprécier le niveau de chacun des candidats* »¹⁷.

Ensuite, les concours internes sont désormais ouverts aux magistrats et militaires. Cette disposition transpose à la fonction publique territoriale une mesure déjà effective dans les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière.

Enfin, il est aussi dorénavant prévu que les épreuves des concours, quelle que soit leur nature (externe, interne ou troisième concours), « *peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats* ».

La circulaire du 16 avril 2007 indique que seule l'ouverture des concours internes aux magistrats et militaires est d'application immédiate, les deux autres mesures nécessitant des décrets d'application.

¹⁷ Rapport n°243 fait au nom de la commission des lois du Sénat, déposé le 8 mars 2006.

Les cas de suspension de la période d'inscription sur liste d'aptitude

Selon l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, la durée d'inscription des lauréats de concours sur les listes d'aptitude correspondantes est limitée à trois ans. Le décompte de cette période de trois ans était toutefois jusqu'à présent suspendu lorsque le lauréat accomplissait son service national ou bénéficiait d'un congé parental ou d'un congé de maternité.

L'article 34 de la loi du 19 février 2007 complète cette disposition en prévoyant qu'outre les trois motifs ci-dessus, le décompte de cette période sera désormais également suspendu pendant la durée des congés suivants : congé d'adoption, congé de présence parentale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de longue durée.

Il est rappelé que les principes ainsi définis sont également applicables aux listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne sur le fondement de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984¹⁸.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que cette mesure « vise à permettre aux personnes handicapées de bénéficier de la même formation que celle dispensée aux lauréats de concours. Ainsi, une personne handicapée recrutée en vue d'accéder au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, bénéficiera d'un contrat de 2 ans cumulant la durée de la formation obligatoire d'intégration dans la fonction publique territoriale de 18 mois et la durée du stage qui est de 6 mois ».

L'expérience professionnelle et la promotion interne

L'accès à un cadre d'emplois par voie de promotion interne peut s'effectuer selon deux modalités figurant à l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 : l'inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ou l'inscription sur une liste d'aptitude après avis de la CAP. Cette dernière modalité, souvent qualifiée de promotion interne « *au choix* », est précisée par l'article 33 de la loi du 19 février 2007. L'article 39 précité est ainsi complété afin d'indiquer qu'elle doit obligatoirement reposer sur une appréciation tant de la « *valeur professionnelle* » que des « *acquis de l'expérience professionnelle* ».

Selon la circulaire du 16 avril 2007 « ces deux critères figureront au nombre de ceux que devront prendre en compte la CAP et l'autorité territoriale, positivement ou non, pour apprécier l'éligibilité des agents à une promotion sauf à commettre une erreur de droit qui pourrait être sanctionnée par le juge administratif ».

Aucune mesure réglementaire n'est appelée à préciser la notion d'« *acquis de l'expérience professionnelle* », qui est d'application immédiate et doit donc dorénavant être prise en compte par les autorités territoriales et les CAP.

Le recrutement des personnes handicapées au titre de l'article 38

La loi du 19 février 2007 complète l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 afin de préciser la situation des personnes handicapées recrutées dans les cadres d'emplois territoriaux après une période d'emploi sous contrat. Il est rappelé que ce mode d'accès spécifique aux personnes handicapées prévoit leur engagement en qualité d'agent contractuel pour une durée équivalente à celle du stage applicable au cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés. Cette période d'emploi contractuel débouche en principe sur une titularisation dans le cadre d'emplois concerné. La loi ne fixait cependant aucune règle particulière pour les cadres d'emplois accessibles après une période de scolarité en qualité d'élève, c'est-à-dire, en l'état actuel des statuts particuliers, ceux des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques. Une nouvelle disposition est désormais prévue afin d'indiquer que dans ce cas, « *la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel [les intéressés] ont vocation à être titularisés* ».

¹⁸ Se reporter sur ce point au dossier relatif aux listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale publié dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de décembre 2003.

L'avancement de grade

Plusieurs mesures modifient certains aspects de l'avancement de grade dans la fonction publique territoriale, dont les deux premières sont particulièrement importantes.

La généralisation des ratios d'avancement de grade

La loi remplace tout d'abord les quotas limitant l'effectif des grades d'avancement par l'application d'un « *taux de promotion* », applicable à l'effectif des fonctionnaires promouvables dans ces mêmes grades. Ce nouveau principe, qui généralise donc le dispositif souvent désigné sous le terme « *ratio promus / promouvables* », est introduit à l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984 (voir encadré p. 20).

Le nouveau mécanisme ne correspond donc plus à une limitation de l'effectif des grades d'avancement, comme le prévoient les anciens quotas fixés par de nombreux statuts particuliers, mais limite le nombre de fonctionnaires pouvant être promus à ces mêmes grades d'avancement. Il s'agit donc de la mise en œuvre de principes similaires à ceux déjà applicables dans la fonction publique de l'Etat et qui ont aussi été introduits à titre expérimental dans le cadre d'emplois des rédacteurs depuis le 1^{er} janvier 2005, par le décret n°2004-1547 du 30 décembre 2004¹⁹.

L'autre innovation importante est que l'application de ces nouveaux ratios est laissée à la libre appréciation de chaque collectivité. Le taux de promotion doit en effet être fixé par l'organe délibérant des collectivités, après avis du comité technique paritaire. La circulaire du 16 avril 2007 explique que l'objectif est de « *donner aux collectivités locales les moyens juridiques d'une gestion de leurs ressources humaines plus adaptée aux réalités démographiques locales* ».

La marge de manœuvre ainsi offerte aux collectivités est très importante. Elles pourront ainsi décider d'augmenter ou au contraire de limiter les possibilités d'avancement dans certains grades, mais aussi décider du principe même de l'existence d'un ratio : une collectivité pourra créer un ratio là où il n'existait pas de quota, ou au contraire supprimer toute limitation d'avancement à certains grades auparavant encadrés par des quotas. La circulaire du 16 avril 2007 souligne à cet égard qu'il n'est pas prévu de fixer de ratio minimum ou maximum par voie réglementaire. Elle ajoute qu'« *il appartiendra donc à chaque collectivité, dans le cadre du dialogue social, de définir un taux de promotion en fonction de la pyramide des âges des fonctionnaires qu'elle emploie, du nombre des agents promouvables ainsi que de ses priorités en matière de création d'emplois d'avancement et de ses disponibilités budgétaires* ».

Le principe du ratio promus / promouvables

(article 49 2^e alinéa de la loi du 26 janvier 1984)

Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire.

Cette même circulaire précise en outre qu'aucune disposition ne vient encadrer la périodicité des délibérations fixant les ratios. Elles n'ont donc notamment pas un caractère annuel obligatoire et peuvent être modifiées selon une périodicité librement déterminée par les collectivités.

L'obligation de consultation préalable du CTP exprime la nécessité affirmée par le parlement que la fixation de ces ratios soit « *l'objet d'une véritable concertation*²⁰ » au sein des collectivités.

A l'encadrement réglementaire national et uniforme de la régulation des avancements de grades par le système antérieur des quotas, est donc substitué un système local et adaptable de régulation.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que ces nouveaux principes sont d'application immédiate. De valeur législative, ils rendent notamment caduques les quotas d'avancement de grades continuant de figurer dans de nombreux décrets portant statut particulier des cadres d'emplois, que la circulaire considère comme « *implicitement abrogés* ». Ils mettent aussi fin au dispositif expérimental de ratio promus / promouvables applicable au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

Les ratios d'avancement de grade sont librement déterminés par chaque collectivité

Le cas particulier des agents de police municipale

L'exclusion du cadre d'emplois des agents de police municipale du nouveau dispositif des ratios s'explique par la volonté du législateur de tenir compte du protocole de professionnalisation des polices municipales du 25 avril 2006, qui prévoyait notamment la suppression des quotas d'avancement de grade dans ce cadre d'emplois de catégorie C, suppression effectivement réalisée par un décret du 17 novembre 2006²¹.

Selon le rapport parlementaire précité, « *il aurait été de ce fait été peu satisfaisant que des ratios d'avancement de grade déterminés localement soient imposés aux agents de police municipale quelques mois après avoir supprimé les quotas d'avancement* ».

¹⁹ Les Informations administratives et juridiques de janvier 2005, p. 13-14.

²⁰ Rapport n°3660 fait au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale.

²¹ Les Informations administratives et juridiques de décembre 2006, p. 14.

La prise en compte de l'expérience professionnelle

A l'instar de ce qui a été exposé plus haut pour la promotion interne au choix, la loi du 19 février 2007 introduit l'obligation de tenir compte des « *acquis de l'expérience professionnelle* » pour l'avancement de grade prononcé au choix après avis de la CAP. Ce critère s'ajoute donc à celui de la « *valeur professionnelle* » déjà mentionné par l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984.

La circulaire du 16 avril 2007 précise, comme pour la promotion interne, que cette mesure est d'application immédiate.

La suppression de la condition liée à la formation d'adaptation à l'emploi

Comme cela a été exposé plus haut, la formation d'adaptation à l'emploi, catégorie de formation obligatoire suivie après la titularisation, est supprimée par la loi du 19 février 2007. Or, l'accomplissement de la formation d'adaptation à l'emploi subordonnait jusqu'à présent l'avancement de grade dans le cadre d'emplois, sur le fondement de l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984. Cette condition de l'avancement de grade est donc supprimée par l'article 49 de la loi du 19 février 2007. S'il ne paraît plus possible de conditionner un avancement de grade par l'achèvement de ce type de formation du fait de l'entrée en vigueur immédiate de la nouvelle version de l'article 80, on rappellera en revanche que les formations d'adaptation à l'emploi en cours doivent se poursuivre, dans l'attente des dispositions réglementaires d'application des nouvelles actions de formations obligatoires prévues par la loi du 12 juillet 1984 et présentées plus haut.

L'avancement des représentants syndicaux

Jusqu'à présent, l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 précisait que l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux devait avoir lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois.

Cet article est tout d'abord complété afin d'étendre son champ d'application aux fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition pour l'exercice d'un mandat syndical. Cette mesure ne modifie rien sur le fond puisque l'avancement moyen des fonctionnaires mis à disposition pour raisons syndicales était déjà prévu par l'article 6 du décret n°85-447 du 23 avril 1985. Dans un souci de cohérence, elle permet toutefois de conférer une valeur législative à ce principe, comme c'était donc déjà le cas pour les agents déchargés totalement de fonctions.

Ensuite, la notion de décharge totale de service ouvrant droit à l'avancement moyen est désormais précisée par

l'article 77. Cette décharge doit avoir pour effet de libérer l'agent du solde de ses obligations de service, le cas échéant après épuisement de tout ou partie de ses droits individuels à autorisation d'absence pour assister aux congrès ou réunions des organismes syndicaux ou pour siéger en tant que membre des instances et organismes paritaires de la fonction publique territoriale, ainsi que de ses droits aux congés annuels ou au congé pour formation syndicale.

La mutation des fonctionnaires titularisés depuis moins de trois ans

L'article 51 de la loi du 26 janvier 1984, relatif à la mutation, est complété par une disposition nouvelle applicable aux mutations intervenant dans les trois ans suivant la titularisation.

Lorsqu'une mutation intervient dans ce délai, il est dorénavant précisé que la collectivité d'accueil doit verser à la collectivité d'origine une indemnité au titre :

- d'une part, de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire applicable à son cadre d'emplois ;

- d'autre part, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années.

Lorsque les deux collectivités concernées ne parviennent pas à un accord sur le montant de l'indemnité, la loi impose alors à la collectivité d'accueil de rembourser la totalité des dépenses engagées par la collectivité d'origine.

La compensation financière ainsi instituée vise à réguler la procédure de mutation afin d'atténuer les inconvénients, pour les collectivités d'origine, des départs précoces de fonctionnaires dont elles ont supporté le coût de la formation initiale : « *En pratique, ces dispositions ont pu conduire à certaines difficultés et peser financièrement sur les collectivités territoriales les plus petites et les moins attractives. Ainsi en est-il notamment des communes rurales. En effet, il arrive assez fréquemment qu'une fois formés et titularisés, des agents territoriaux obtiennent très rapidement leur mutation au sein d'une autre collectivité territoriale, causant ainsi un important préjudice à leur collectivité d'origine qui a financièrement supporté la période de leur formation initiale. Par exemple, de nouveaux attachés territoriaux qui, après avoir bénéficié d'une formation initiale de plus d'un an, pendant laquelle ils sont rémunérés par la collectivité qui les a recrutés, sont débauchés par des collectivités territoriales plus attractives. C'est ainsi que certaines collectivités territoriales se voient systématiquement dépossédées de leurs fonctionnaires, sans qu'il soit tenu compte de l'investissement qu'elles ont assuré en matière de formation.* »²²

²² Rapport n°243 fait au nom de la commission des lois du Sénat, déposé le 8 mars 2006.

S'agissant du montant de l'indemnité, il est à noter qu'il n'est pas entièrement déterminé par la loi mais découle en principe d'un « accord » entre les deux collectivités, ce que la circulaire du 16 avril 2007 confirme en précisant que « les collectivités évaluent librement le montant du remboursement ». Ce n'est qu'à défaut d'accord que ce montant résulte directement de la loi et correspond alors obligatoirement à la « totalité des dépenses engagées » par la collectivité d'origine.

La circulaire précise que cette nouvelle mesure est d'application immédiate. Il semble donc qu'elle soit applicable à toutes les mutations intervenant à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, soit le 22 février 2007, et dans un délai de trois ans suivant la titularisation.

Les emplois fonctionnels

L'article 37 de la loi du 19 février 2007 abaisse le seuil démographique de création de certains emplois fonctionnels mentionnés par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Les anciens et nouveaux seuils sont présentés dans l'encadré ci-dessous.

Selon l'exposé des motifs de la loi ces mesures d'abaissement des seuils démographiques « prennent acte du besoin d'encadrement supérieur de ces nouvelles strates de population ».

Ces nouveaux seuils de création des emplois ne sont pas d'application immédiate et nécessitent une modification des décrets du 30 décembre 1987 et du 9 février 1990 relatifs aux emplois administratifs et techniques de direction.

Le projet de loi prévoyait en outre la création d'un nouvel emploi fonctionnel de directeur général des services techniques dans les départements et régions. Cette disposition a toutefois été supprimée par le parlement, au motif qu'elle n'était « souhaitée ni par les régions, ni par les départements », les représentants de ces collectivités considérant en effet que « les services techniques sont actuellement très bien gérés par plusieurs directeurs généraux adjoints, sans qu'il soit nécessaire de créer un emploi de directeur général des services techniques »²³.

L'article 37 de la loi du 19 février 2007 modifie également la loi n°82-1169 du 31 décembre 1982 relative à l'organisation de Paris, Marseille et Lyon afin :

- de permettre la création d'emplois fonctionnels de directeur général adjoint des services dans les mairies d'arrondissement,

- de rendre applicables aux fonctionnaires occupant les emplois de directeur général de services ou de directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement les règles de fin de fonctions prévues par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, sous réserve de dispositions réglementaires d'application à paraître. Pour les emplois de direction de la Ville de Paris, une modification du décret n°94-415 du 24 mai 1994 est donc attendue sur ce point²⁴.

Il est rappelé que selon l'article 36 de la loi précitée du 31 décembre 1982, les agents pouvant occuper ces emplois fonctionnels de direction dans les mairies d'arrondissement sont nommés par le maire de la commune, sur proposition du maire d'arrondissement. Il est mis fin à leurs fonctions dans les mêmes conditions.

L'abaissement des seuils démographiques de création des emplois fonctionnels

Emploi	Ancien seuil	Nouveau seuil
Directeur général des services des communes	3 500 habitants	2 000 habitants
Directeur général des services techniques ou directeur des services technique des communes	20 000 habitants	10 000 habitants
Directeur général et directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre	20 000 habitants	10 000 habitants
Directeur général des services techniques des EPCI à fiscalité propre	80 000 habitants	10 000 habitants

²³ Rapport n°243 fait au nom de la commission des lois du Sénat, déposé le 8 mars 2006.

²⁴ Décret fixant les dispositions statutaires relatives au personnel des

administrations parisiennes. Pour plus de précisions, se reporter au dossier des *Informations administratives et juridiques* de mai 2006 consacré au personnel des administrations parisiennes.

La modification du nombre d'heures des emplois à temps non complet

L'article 46 de la loi du 19 février 2007 aménage les principes applicables à la modification de la durée des emplois à temps non complet.

Jusqu'à présent, les articles 18 et 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991²⁵ précisait que toute modification du nombre d'heures de service correspondant à un emploi à temps non complet, en hausse comme en baisse, était assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal. Il en découlait notamment l'obligation de consultation préalable pour avis du CTP, prévue par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 en cas de suppression d'emploi.

Une disposition nouvelle insérée au I de l'article 97 précité atténue désormais ce principe en prévoyant que « *la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales* ».

En pratique, il résulte de cette nouvelle règle que ne seront donc plus assimilées à des suppressions d'emplois que les seules modifications conduisant à une baisse du nombre d'heures de service supérieure à 10 % et ayant pour effet d'abaisser la durée de l'emploi en deçà de 28 heures hebdomadaires, seuil d'affiliation à la CNRACL dans le cas général.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que cette nouvelle règle est d'application immédiate et que les dispositions contraires figurant dans le décret du 20 mars 1991 sont implicitement abrogées.

La contribution financière en cas de prise en charge

L'article 49 de la loi du 19 février 2007 apporte une clarification au champ d'application de la contribution financière due au centre de gestion ou au CNFPT en cas de prise en charge. Il est désormais expressément et clairement précisé que cette contribution versée par la collectivité qui employait l'agent avant sa prise en charge est due, non seulement lorsque la prise en charge fait suite à une

suppression d'emploi, mais aussi lorsqu'elle intervient en l'absence de réintégration à l'issue d'un détachement ou de certaines disponibilités, sur le fondement des articles 67 et 72 de la loi du 26 janvier 1984. L'ancienne rédaction avait récemment encore conduit le juge administratif à écarter le versement de cette contribution dans le cas de la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'avait pas obtenu sa réintégration après une disponibilité de droit pour raison familiale²⁶.

Selon les travaux parlementaires, la nouvelle rédaction vise donc à mettre fin à une « *incohérence* »²⁷, aucune raison objective ne justifiant d'opérer une distinction de ce point de vue entre les motifs de prise en charge.

On ajoutera que le versement de cette contribution est aussi applicable lorsque la prise en charge est la conséquence d'une fin de détachement dans l'emploi fonctionnel décidée sur le fondement de l'article 53 de la loi, celui-ci renvoyant expressément à l'article 97 *bis* relatif à la contribution.

L'hygiène et la sécurité

Un nouveau chapitre est créé dans la loi du 26 janvier 1984, consacré à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive, comprenant les articles 108-1 à 108-3. L'objectif de ces nouvelles dispositions est pour l'essentiel de conférer une valeur législative à certains principes déjà prévus par voie réglementaire et de regrouper les dispositions relatives à ce domaine.

Ainsi, le nouvel article 108-1 reprend le principe selon lequel les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique territoriale sont celles définies par le titre III du livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application, sous réserve de dérogations prévues par décrets en Conseil d'Etat. Ce renvoi au code du travail assorti d'exceptions fixées par voie réglementaire figurait jusqu'à présent à l'article 3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985²⁸. L'exposé des motifs de la loi considère que ce principe, dès lors qu'il rend applicable aux collectivités territoriales des règles législatives et réglementaires issues du code du travail, devait figurer dans la loi « *pour des raisons de sécurité juridique* ».

Le nouvel article 108-2 reprend les règles auparavant fixées en matière de création et de missions du service de médecine préventive par les articles L. 417-26 à L. 417-28

²⁵ Décret portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet.

²⁶ Conseil d'Etat, 21 mars 2007, req. n°288015.

²⁷ Rapport n°3660 fait au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale.

²⁸ Décret relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

du code des communes, qui sont par ailleurs abrogées par l'article 56 de la loi du 19 février 2007. Il indique toutefois que la fréquence de l'examen médical périodique auquel sont soumis les agents sera dorénavant fixée par décret, et non plus par la loi, comme c'est déjà le cas pour les deux autres fonctions publiques et les employeurs du secteur privé. Jusqu'à présent, cet examen présentait au minimum un caractère annuel en application de l'article L. 417-28 du code des communes. La circulaire du 16 avril 2007 annonce que le décret à paraître fixera dorénavant cette fréquence à deux ans. Dans l'attente de sa publication, la visite annuelle demeure applicable.

Le nouvel article 108-3 inscrit dans la loi le principe de désignation par l'autorité territoriale des agents chargés d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), principe qui figurait jusqu'à présent seulement à l'article 4 du décret précité du 10 juin 1985. Il complète cependant le principe en ajoutant que ces ACMO peuvent être mis à disposition par une commune, l'EPCI dont la commune est membre ou le centre de gestion. Selon la circulaire du 16 avril 2007, cette mesure vise à « résoudre les difficultés rencontrées par les collectivités de petite taille pour désigner les ACMO parmi leurs agents ».

Les agents non titulaires

Les deux nouveaux motifs de recrutement dans les petites communes

L'article 53 de la loi du 19 février 2007 complète l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 afin de prévoir deux nouveaux cas de recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents, dans les communes ou groupements de communes ne dépassant pas certains seuils démographiques.

Tout d'abord, les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil sont désormais autorisés à recruter un agent non titulaire pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie, quelle que soit la durée du temps de travail correspondant à cet emploi. On rappellera que ces mêmes collectivités et groupements pouvaient déjà recruter des agents non titulaires à temps non complet sur des emplois à temps non complet, mais à condition que la durée du travail ne dépasse pas la moitié du temps complet.

Ensuite, les communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants se voient reconnaître la possibilité de recruter des agents

non titulaires pour occuper les emplois dont la création ou la suppression « dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ».

L'aménagement de la situation des agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que certains engagements à durée déterminée, dès lors qu'ils atteignent une durée de six ans et font l'objet d'un nouveau renouvellement, sont reconduits obligatoirement pour une durée indéterminée²⁹. Les agents concernés bénéficient alors d'un contrat à durée indéterminée.

C'est la situation de ces agents que la loi du 19 février 2007 aménage sur trois points.

Le changement d'emploi

En premier lieu, elle envisage l'hypothèse dans laquelle la collectivité souhaiterait recruter ces mêmes agents pour occuper un nouvel emploi, distinct de celui qu'ils détenaient auparavant et qui avait conduit à l'engagement à durée indéterminée. Une nouvelle disposition insérée à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 autorise alors l'autorité territoriale à décider, par décision expresse et « dans l'intérêt du service », de maintenir aux intéressés le bénéfice de la durée indéterminée prévue par leur précédent contrat. Un tel maintien n'est toutefois possible que si les nouvelles fonctions sont « de la même nature » que celles exercées précédemment.

La circulaire du 16 avril 2007 précise que cette dernière exigence relative à la nature des fonctions renvoie « aux critères habituellement appliqués pour caractériser un poste ou une mission dans l'administration » :

- la nouvelle mission doit « répondre au même type de besoin » que celui pour lequel l'agent avait initialement été recruté ; comme l'exige la réglementation, ce besoin doit en principe être précisément défini dans les contrats ;
- ses nouvelles fonctions doivent être d'un « niveau hiérarchique comparable » à celles qu'il exerçait précédemment, par référence aux catégories hiérarchiques applicables aux fonctionnaires ;
- les « compétences et l'expérience professionnelle » de l'agent doivent être « similaires à celles qu'il mobilisait sur

²⁹ Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2005.

son poste précédent », cette appréciation devant s'effectuer « au cas par cas en gestion, avec prise en compte de l'existence de critères objectifs comme les diplômes ou la rémunération initiale ».

L'évolution de la rémunération des agents bénéficiant d'un CDI

Le principe selon lequel les agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée pourront bénéficier d'une évolution de leur rémunération est introduit à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Les conditions dans lesquelles une telle évolution pourra intervenir seront précisées par décret et figureront dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. La circulaire du 16 avril 2007 indique que cette mesure annonce la mise en œuvre d'une clause de « rendez-vous salarial », qui figurera obligatoirement dans le contrat. Le décret à paraître fixera notamment la périodicité minimale de ce « rendez-vous ».

La mise à disposition

L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 introduit également une innovation importante en permettant expressément la mise à disposition des agents non titulaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Un décret précisera les conditions de cette mise à disposition.

Jusqu'à présent, la mise à disposition n'était prévue qu'en faveur des fonctionnaires par l'article 61 de la loi. L'extension de cette modalité d'exercice des fonctions aux agents non titulaires, qui concernera aussi les autres fonctions publiques, est un aspect de la réforme plus générale de la mise à disposition mise en œuvre par la loi de modernisation de la fonction publique et commentée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de mars 2007. Il est rappelé que la mise à disposition est décidée par l'autorité territoriale, avec l'accord préalable de l'agent, et conduit celui-ci à exercer ses fonctions hors de son administration d'origine, tout en continuant d'être gérée par celle-ci.

S'agissant des employeurs d'accueils potentiels, la loi du 19 février 2007 prévoit que la mise à disposition des agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée sera possible dans les cas suivants :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont

elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ;

- pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;

- pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

La limite d'âge des agents contractuels occupant des emplois fonctionnels

Un assouplissement en matière de limite d'âge est introduit en faveur des agents nommés dans certains emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales par la voie du recrutement direct en qualité d'agent non titulaire, sur le fondement de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984. En principe soumis à la limite d'âge de 65 ans fixée par l'article 1^{er} de la loi du 13 septembre 1984³⁰, les intéressés atteignant cet âge pourront dorénavant demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité, à condition que ce renouvellement intervienne dans les 18 mois suivant le jour de leur 65 ans. Cette prolongation d'activité n'est pas de droit mais doit s'apprécier au regard de l'intérêt du service.

Un nouvel article 7-1 est inséré à cet effet dans la loi précitée du 13 septembre 1984.

Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire de la filière médico-sociale

Jusqu'à présent, les fonctionnaires territoriaux de la filière médico-sociale peuvent bénéficier, conformément au principe de parité énoncé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, de primes et indemnités déterminées par référence à celles prévues en faveur des fonctionnaires de l'État relevant de corps équivalents au sens du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

³⁰ Loi n°83-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

La loi du 19 février 2007 apporte sur ce point un changement important en décidant que le régime indemnitaire de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale sera dorénavant défini de manière spécifique, par un décret qui en fixera les modalités et les taux. Cette dérogation au principe de parité est donc ajoutée à celle déjà applicable aux cadres d'emplois de la police municipale en vertu de l'article 68 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996³¹. La liste des cadres d'emplois concernés sera précisée par le décret à paraître.

Les règles de maintien de certains régimes indemnitaires

Plusieurs dispositions de la loi du 19 février 2007 aménagent certains principes de maintien des régimes indemnitaires.

Tout d'abord, un nouvel article 111-1 est créé dans la loi du 26 janvier 1984, afin de prévoir la possibilité nouvelle du maintien, « à titre individuel », des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération dont l'agent bénéficiait dans sa précédente administration sur le fondement de l'article 111, à condition qu'il soit affecté :

- d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché ;
- d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement.

Ce maintien doit toutefois résulter d'une délibération de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

Un principe similaire est étendu aux agents affectés dans des syndicats mixtes et qui bénéficiaient de ces mêmes avantages de l'article 111 lorsqu'ils étaient précédemment employés par une commune ou un EPCI membre de ce même syndicat. Il est ajouté à la disposition de même nature déjà prévue par l'article 64 de la loi n°99-586 du 12 juillet 1999 en faveur des agents affectés d'une commune à un EPCI dont elle est membre³².

Enfin, le principe du maintien de l'ensemble du régime indemnitaire est rendu applicable aux agents relevant d'un nouvel EPCI issu d'une fusion d'EPCI existants. Dans ce cas, le maintien du régime indemnitaire concerne les primes et indemnités versées au titre de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et les avantages collectivement acquis de l'article 111. Ce maintien n'est applicable que si les agents y ont intérêt. Il ne nécessite pas une délibération de l'EPCI mais résulte directement de la loi. L'article L. 5211-41-3 du code général des collectivités territoriales (CGCT) est complété à cet effet.

³¹ Loi relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire.

³² Loi relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale.

L'action sociale

Une nouvelle disposition importante est introduite dans la loi du 26 janvier 1984, qui consacre le caractère obligatoire de la mise en œuvre, dans chaque collectivité, de l'action sociale en faveur des agents. Ce nouvel article 88-1 impose ainsi aux assemblées délibérantes des collectivités de déterminer la nature des actions engagées à ce titre et le montant des dépenses correspondantes (voir encadré).

L'article 71 de la loi du 19 février 2007 ajoute par ailleurs les dépenses correspondant au prestation d'action sociale parmi les dépenses obligatoires imposées par le CGCT aux communes (article L. 2321-2 du CGCT), départements (article L. 3321-1) et régions (L. 4321-1).

Selon la circulaire du 16 avril 2007, cette nouvelle disposition s'inscrit dans le cadre du renforcement des compétences des collectivités en matière de ressources humaines, l'action sociale constituant « *un outil supplémentaire permettant d'accroître l'attractivité de la fonction publique territoriale* ». Elle souligne aussi qu'elle s'articule avec le principe de libre administration puisque « *la loi confie à chaque collectivité le soin [de] décider le principe, le montant et les modalités* » de l'action sociale. Toujours selon la circulaire, il appartient en effet « *à chaque assemblée délibérante de fixer le montant des dépenses d'action sociale, de façon souveraine* ».

Les collectivités sont également libres de définir les modalités de mise en œuvre de l'action sociale, qui peut être gérée directement, ou par l'intermédiaire d'un ou plusieurs prestataires de service. La circulaire précise que les collectivités peuvent par exemple adhérer à un organisme de portée nationale ou décider de faire appel aux centres de gestion, dont la compétence en la matière est d'ailleurs consacrée par la loi du 19 février 2007, comme cela a été exposé plus haut.

L'action sociale en faveur des agents territoriaux

(nouvel article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984)

L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Il est enfin rappelé que la loi de modernisation de la fonction publique a précisé la définition de l'action sociale dans la fonction publique figurant à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 (voir encadré).

La situation des personnels de l'Etat transférés

La loi du 19 février 2007 prévoit plusieurs dispositions relatives à la situation des personnels de l'Etat transférés en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

En matière de primes et indemnités, l'article 111 de la loi du 13 août 2004 est tout d'abord complété afin d'autoriser les collectivités territoriales et leur groupements à maintenir au profit des personnels de l'Etat transférés « *les avantages qu'ils ont individuellement acquis en matière indemnitaire au sens de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984* ». Le maintien de ces avantages ne peut être décidé que s'ils sont plus favorables que ceux de la collectivité ou du groupement, et n'est en tout état de cause possible que tant que les intéressés exercent leurs fonctions dans leur cadre d'emplois de détachement ou d'intégration.

S'agissant plus particulièrement des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) des collèges et lycées transférés aux départements et régions, la loi précise également la procédure d'attribution de logements de fonctions qui leur est applicable.

Dans la fonction publique territoriale, le régime des logements de fonctions est défini par l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990, qui donne notamment compétence aux organes délibérants des collectivités pour désigner les emplois ouvrant droit à de tels logements. L'article 67 de la loi du 19 février 2007 complète dès lors cet article afin de préciser que l'attribution de logements de fonction aux personnels TOS exerçant dans un établissement public local d'enseignement (EPL), doit préalablement faire l'objet d'une proposition du conseil d'administration de l'établissement. Cette proposition doit mentionner « *les emplois dont les titulaires peuvent bénéficier de l'attribution d'un logement, gratuitement ou moyennant une redevance, la situation et les caractéristiques des locaux concernés* ».

Les délibérations relatives aux logements de fonctions des personnels TOS doivent être précédées de propositions du conseil d'administration de l'établissement scolaire

La définition de l'action sociale

Article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (extrait)

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association.

Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

Par ailleurs, l'article 68 de la loi du 19 février 2007 comble un vide juridique en précisant le régime applicable aux personnels TOS affectés à des services ou parties de services transférés aux collectivités territoriales, mais qui n'ont pas été mis à disposition de celles-ci parce qu'étant placés dans des positions ou situations statutaires ne l'ayant pas permis (congé de longue durée, congé de présence parentale, détachement, disponibilité, congé parental). Il est alors prévu que les intéressés sont mis à disposition de plein droit, lors de leur réintégration, auprès de la collectivité de rattachement du service où ils exerçaient en dernier lieu. Ils bénéficient ensuite du droit d'option entre l'intégration ou le détachement sans limitation de durée dans les conditions de droit commun fixées par la loi du 13 août 2004.

Ce régime n'est toutefois applicable qu'à la condition que la réintégration intervienne dans un délai de 23 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des décrets fixant les transferts définitifs des services.

Les autres dispositions

La compensation financière des congés non pris

Une nouvelle disposition complète l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la durée du travail, afin de prévoir la possibilité d'une compensation financière des droits à congés non utilisés. Un décret doit fixer les conditions de cette compensation, qui ne peut concerner que les « *droits à congés ouverts à compter de six mois après la promulgation de la loi n°2007-209 du 19 février 2007* », soit à partir du 19 août 2007, et non utilisés à l'issue d'une période qu'il devra également déterminer.

Selon les termes de la loi, cette compensation « *peut être proposée* » aux agents, lorsque « *l'autorité territoriale considère cette modalité conforme à l'intérêt du service* ».

Les congés non utilisés peuvent faire l'objet d'une compensation financière

La circulaire du 16 avril 2007 explique donc qu'elle « *constitue une simple faculté laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale, qui doit se fonder, comme l'indique la loi, sur l'intérêt du service (par exemple, les risques de désorganisation de service, en cas de départs simultanés de nombreux d'agents désirant solder leur compte épargne temps)* ».

Elle ajoute qu'« *elle ne peut en aucun cas être imposée à l'agent, qui conserve le droit de l'accepter ou de la refuser* ».

La circulaire précise que les jours concernés par cette éventuelle compensation financière sont ceux accumulés sur un compte épargne-temps. Toutefois, on indiquera que la nouvelle disposition législative ne mentionne pas le compte-épargne temps mais simplement des « *droits à congés non utilisés* ». Des précisions seront probablement apportées sur ce point par les dispositions réglementaires d'application.

Les sanctions disciplinaires

Deux modifications sont apportées au régime des sanctions disciplinaires prévu par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 :

– La durée maximale de la sanction d'exclusion temporaire de fonctions est portée de six mois à deux ans, comme c'est le cas dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.

– Jusqu'à présent, lorsqu'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions était assortie d'un sursis, l'agent était définitivement dispensé de l'accomplissement de la partie de la sanction assortie d'un sursis s'il n'avait fait l'objet d'aucune sanction autre que le blâme et l'avertissement dans les cinq ans suivant l'exclusion temporaire. Désormais, outre le blâme et l'avertissement, une telle dispense définitive ne sera pas davantage remise en question par l'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions de trois jours maximum. Le régime des trois sanctions du premier groupe (avertissement, blâme et exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours) est donc désormais identique sur ce point.

Le régime du transfert de services entre un CCAS et un CIAS

Aucune disposition ne réglait le transfert des services d'un centre communal d'action sociale (CCAS) à un centre intercommunal d'action sociale (CIAS) créé en application de l'article L. 123-5 du code de l'action sociale et des familles. La loi du 19 février 2007 comble ce vide juridique en rendant applicables, dans cette hypothèse, les règles prévues par l'article L. 5211-4-1 du CGCT en cas de transfert de compétences d'une commune à un EPCI. Ces règles reposent sur les principes suivants :

- le transfert de compétences entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre,
- les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés dans le nouvel établissement public ;
- les modalités de ces transferts font l'objet d'une décision conjointe du CCAS et du CIAS, prise après avis des comités techniques paritaires compétents ;
- les questions relatives à la situation des fonctionnaires exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré sont réglées par convention après avis des commissions administratives paritaires concernées ;
- les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.

La précision du régime de mise à disposition entre les communes et un EPCI

L'article 60 de la loi du 19 février 2007 précise la nature de la mise à disposition dans les hypothèses de mutualisation de services décidées entre des communes et un EPCI sur le fondement de l'article L. 5211-4-1 du CGCT. Il est rappelé que cet article rend possible, lorsque cela présente un intérêt pour la bonne organisation des services :

- la mise à disposition des services d'un EPCI auprès d'une ou plusieurs communes membres,
- la mise à disposition des services d'une commune membre auprès de l'EPCI,
- la mise à disposition du personnel et des services de l'EPCI auprès des communes qui en font la demande dans le cadre d'une gestion unifiée du personnel.

Dans toutes ces hypothèses, il est désormais expressément prévu que les agents affectés au sein des services ou parties de services ainsi mis à disposition, « *sont de plein droit mis à disposition de l'autorité territoriale compétente* ». Cette mise à disposition de plein droit est donc distincte de la mise à disposition individuelle de droit commun de l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984, qui nécessite notamment l'accord des fonctionnaires concernés.

L'intégration de certains titulaires d'emplois spécifiques

Un nouvel article 139 *ter* est créé dans la loi du 26 janvier 1984 afin de prévoir l'intégration automatique « *dans l'une des filières de la fonction publique territoriale* », sur leur demande, des fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique :

- de catégorie A,
- qui n'ont pas été intégrés dans les filières de la fonction publique territoriale,
- qui possèdent un diplôme de niveau licence,
- et qui justifient de 15 ans de carrière dans un emploi spécifique.

Un décret doit fixer les modalités pratiques de cette intégration.

Il ressort des travaux parlementaires que cette mesure vise à réduire le nombre de fonctionnaires titulaires de ces emplois en favorisant leur intégration dans les cadres d'emplois, afin notamment qu'ils bénéficient des revalorisations applicables à ces derniers. On rappellera brièvement que ces agents, recrutés avant l'application complète de la loi du 26 janvier 1984 en marge des emplois faisant l'objet d'une réglementation nationale, ont en principe été intégrés lors de la création des cadres d'emplois. Toutefois, à défaut d'intégration, certains sont demeurés titulaires à titre personnel de leur emploi spécifique. Ils demeurent alors soumis aux dispositions fixées par la collectivité pour ce seul emploi, et n'entrent pas dans le champ de la plupart des dispositions relatives à la carrière et à la rémunération applicables aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois. La nouvelle disposition a donc pour objectif la résorption de ces situations particulières. ■

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 Détachement Cas de mise à disposition

Arrêté du 16 mars 2007 relatif à la composition des dossiers de candidature déposés dans le cadre de la procédure de détachement et d'intégration des militaires prévue à l'article 62 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

(NOR : DEFPO700400A).

J.O., n°81, 5 avril 2007, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Accès des militaires à la fonction publique territoriale Détachement Emplois réservés Position hors cadre

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2007-465 du 29 mars 2007 relative au personnel militaire, modifiant et complétant la partie législative du code de la défense et le code civil.

(NOR : DEFX0600194P).

J.O., n°76, 30 mars 2007, pp. 5907-5908.

Ordonnance n°2007-465 du 29 mars 2007 relative au personnel militaire, modifiant et complétant la partie législative du code de la défense et le code civil.

(NOR : DEFX0600194R).

J.O., n°76, 30 mars 2007, pp. 5908-5931.

21 textes sont abrogés en totalité ou en partie, notamment, la loi n°99-894 du 22 octobre 1999 et certains articles de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

La partie 4 du code de la défense, consacrée au personnel militaire, est publiée en annexe.

Le livre 1^{er} concernant le statut général des militaires s'applique, notamment, aux réservistes servant au titre de la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité et aux fonctionnaires en détachement (art. L. 4111-2), le titre III de ce livre étant consacré aux déroulements de carrière qui comprennent, notamment, à la section 2 du chapitre 8 le détachement et à la section 3 la position hors cadres dont les conditions de renouvellement ou non sont fixées, de même que le versement des contributions pour les droits à pension des intéressés et d'intégration dans les cadres d'emplois des militaires détachés (art. L. 4138-8 à L. 4138-10).

La section 1 du chapitre 9 rassemble les dispositifs d'accès à la fonction publique civile qui sont le détachement du militaire lauréat d'un concours de l'une des fonctions publiques, les diplômes et qualifications militaires pouvant être substitués aux titres et diplômes exigés par les statuts particuliers, le détachement après un stage probatoire suivi d'une éventuelle intégration ou titularisation dans le corps ou cadre d'emplois concerné et les emplois réservés (art. L. 4139-1 à L. 4139-4).

Le livre II rassemble les dispositions applicables à la réserve militaire, le titre II concernant les volontaires servant dans

la réserve opérationnelle qui comporte un contrat d'engagement de un à cinq ans. L'article L. 4221-4 fixe les conditions d'information et d'accord de l'employeur, l'article L. 4221-5, les conditions de rémunération et les prélèvements sociaux et l'article L. 4221-6 la durée d'activité. Les volontaires sont soumis à l'obligation de disponibilité (titre III).

Le fonctionnaire accomplissant une activité au titre de la réserve opérationnelle est placé en position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle lorsque la durée de son activité est inférieure à trente jours et en position de détachement pour la période excédant cette durée (art. L. 4251-6).

Accidents de service et maladies professionnelles

Décret n°2007-457 du 25 mars 2007 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

(NOR : SANS0720987D).

J.O., n°74, 28 mars 2007, pp. 5794-5795.

Administration / Publique

Décret n°2007-425 du 25 mars 2007 créant un observatoire de la laïcité.

(NOR : HRUX0710204D).

J.O., n°73, 27 mars 2007, pp. 5642-5643.

L'observatoire de la laïcité assiste le gouvernement dans son action visant au respect de la laïcité dans les services publics, réunit des données, produit des analyses, études et recherches et peut proposer toute mesure dans ce domaine, notamment, pour assurer l'information des agents publics et des usagers des services publics.

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

Arrêté du 11 octobre 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0710028A).

J.O., n°79, 3 avril 2007, texte n°77, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de la Côte-d'Or.

Arrêté du 21 décembre 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0710022A).

J.O., n°77, 31 mars 2007, texte n°132, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la communauté urbaine de Strasbourg.

Arrêté du 4 janvier 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0710024A).

J.O., n°77, 31 mars 2007, texte n°133, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Metz.

Arrêté du 17 janvier 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0710023A).

J.O., n°77, 31 mars 2007, texte n°134, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de l'Oise.

Arrêté du 18 janvier 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0710025A).

J.O., n°79, 3 avril 2007, texte n°78, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Nantes.

Arrêté du 12 février 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0710027A).

J.O., n°79, 3 avril 2007, texte n°79, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de l'Ain.

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

Arrêté du 27 février 2007 fixant la date des épreuves et portant ouverture de concours pour le recrutement des attachés territoriaux (session 2007).

(NOR : FPPT0700009A).

J.O., n°82, 6 avril 2007, texte n°35, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les épreuves écrites auront lieu les 16 et 17 octobre 2007. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 7 mai et le 1^{er} juin 2007 et leur date limite de remise au plus tard le 8 juin 2007.

Le nombre de postes ouverts aux concours se décompose de la façon suivante :

- Centre interrégional des concours Est : 230 postes dont 143 au titre du concours externe, 69 au titre du concours interne et 18 au titre du troisième concours ;
- Centre interrégional des concours Ouest : 261 postes dont 161 au titre du concours externe, 79 au titre du concours interne et 21 au titre du troisième concours ;
- Centre interrégional des concours Nord : 230 postes dont 142 au titre du concours externe, 69 au titre du concours interne et 19 au titre du troisième concours ;
- Centre interrégional des concours Sud-Ouest : 211 postes dont 130 au titre du concours externe, 65 au titre du concours interne et 16 au titre du troisième concours ;

- Centre interrégional des concours Sud-Est : 550 postes dont 345 au titre du concours externe, 163 au titre du concours interne et 42 au titre du troisième concours ;
- Centre interrégional d'Ile-de-France : 700 postes dont 427 au titre du concours externe, 212 au titre du concours interne et 61 au titre du troisième concours ;
- Centre des Antilles-Guyane : 49 postes dont 32 au titre du concours externe, 14 au titre du concours interne et 3 au titre du troisième concours ;
- Centre de la Réunion : 51 postes dont 34 au titre du concours externe, 14 au titre du concours interne et 3 au titre du troisième concours.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine

Arrêté du 22 mars 2007 portant ouverture de concours au titre de l'année 2007 pour l'accès au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine.

(NOR : FPPT0700008A).

J.O., n°74, 28 mars 2007, texte n°42, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves écrites se dérouleront du 28 au 30 août 2007. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 30 avril au 25 mai 2007 et remis au plus tard le 25 mai. Le nombre de postes est de 24 pour le concours externe et de 4 pour le concours interne.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Cadre de santé infirmier

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Infirmier d'encadrement

Cadre d'emplois / Catégorie B.

Filière médico-sociale. Infirmier

Cadre d'emplois / Catégorie B.

Sapeur-pompier professionnel. Infirmier

Décret n°2007-552 du 13 avril 2007 relatif à la composition, aux modalités d'élection et au fonctionnement des conseils de l'ordre des infirmiers et à la procédure disciplinaire applicable aux infirmiers et modifiant le code de la santé publique.

(NOR : SANP0721555D).

J.O., n°88, 14 avril 2007, pp. 6855-6859.

Sont fixées les conditions d'inscription au tableau de l'ordre, les règles d'organisation de l'ordre national, la composition des conseils départementaux et régionaux qui comprennent, notamment, des représentants des infirmiers du secteur public dont le nombre est fonction du nombre d'infirmiers inscrits au tableau de l'ordre, les dispositions relatives au déroulement des élections, la composition du conseil national qui comprend vingt-quatre représentants du secteur public et autant de suppléants.

Il est rajouté, au titre 1^{er} du livre III du code de la santé publique, un chapitre III consacré à la procédure disciplinaire, les dispositions communes relatives à l'ensemble des professions médicales leur étant applicables. Une commission de conciliation est créée au sein du conseil départemental.

Décret n°2007-554 du 13 avril 2007 relatif aux modalités d'élection par voie électronique des conseils de l'ordre des infirmiers et modifiant le code de la santé publique (dispositions réglementaires).

(NOR : SANP0721556D).

J.O., n°88, 14 avril 2007, pp. 6860-6861.

Arrêté du 13 avril 2007 fixant la liste des dispositifs médicaux que les infirmiers sont autorisés à prescrire.

(NOR : SANP0721552A).

J.O., n°88, 14 avril 2007, p. 6861.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Vétérinaire

Arrêté du 9 février 2007 modifiant l'arrêté du 21 mai 2004 fixant la liste des diplômes, certificats ou titres de vétérinaire mentionnée à l'article L. 241-2 du code rural.

(NOR : AGRG0700444A).

J.O., n°64, 16 mars 2007, pp. 4933-4934.

La liste des diplômes conditionnant l'exercice de la profession de vétérinaire en France par des ressortissants de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen est complétée.

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

Décret n°2007-370 du 20 mars 2007 relatif à l'organisation de la formation obligatoire prévue aux articles 7 et 8 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

(NOR : INTB0700055D).

J.O., n°69, 22 mars 2007, p. 5210.

La formation est organisée par le CNFPT qui arrête le contenu de la formation qui comprend des enseignements théoriques et techniques et une formation appliquée au sein de services ayant compétence en matière de sécurité. Le maire est tenu de faire connaître le recrutement d'un candidat sur une liste d'aptitude au CNFPT et ce dernier transmet au maire une appréciation écrite sur le stagiaire à l'issue de la période de formation.

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

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2007 à l'issue du concours professionnel.

(NOR : INTE0700279V).

J.O., n°82, 6 avril 2007, texte n°82, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un arrêté du ministère de l'intérieur du 28 mars 2007 a fixé à 70 le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Infirmier d'encadrement

Décret n°2007-360 du 19 mars 2007 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers infirmiers.

(NOR : INTE0700054D).

J.O., n°68, 21 mars 2007, texte n°1, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur

Arrêté du 12 février 2007 modifiant l'arrêté du 6 décembre 2006 portant ouverture de concours d'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

(NOR : FPPA0710021A).

J.O., n°72, 25 mars 2007, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste des centres de gestion conventionnant avec le centre de gestion de la Haute-Garonne est modifiée.

Arrêté du 22 février 2007 portant ouverture en 2007 d'un concours de rédacteur territorial en externe, en interne et troisième voie dans les spécialités administration générale et secteur sanitaire et social.

(NOR : FPPA0710026A).

J.O., n°74, 28 mars 2007, texte n°41, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves se dérouleront à compter du 19 septembre 2007.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 14 mai au 15 juin 2007 et remis au plus tard le 22 juin.

Le nombre de postes est de 76 pour le concours externe, de 74 pour le concours interne et de 36 pour le troisième concours.

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

Avis portant ouverture au titre de l'année 2007 du concours interne de major de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0700291V).

J.O., n°85, 11 avril 2007, texte n°58, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 29 mars 2007, le ministre de l'intérieur organise un concours interne d'accès aux fonctions de major de sapeurs-pompiers professionnels dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du 10 octobre 2007 et les épreuves orales d'admission à compter du 26 novembre 2007.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 5 juin et remis au plus tard le 12 juin 2007.

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Garde champêtre Police du maire

Décret n°2007-390 du 20 mars 2007 relatif à l'habilitation des gardes champêtres à constater les infractions mentionnées à l'article L. 216-3 du code de l'environnement.

(NOR : DEVO0640062D).

J.O., n°69, 22 mars 2007, p. 5317.

Seuls peuvent être commissionnés pour constater les infractions à l'article L. 216-3 du code de l'environnement les gardes champêtres justifiant du suivi d'une formation statutaire obligatoire attestée par le CNFPT.

Cette commission peut être retirée à tout moment par le maire et également par décision du préfet pour insuffisance grave dans l'accomplissement des fonctions attachées à la police de l'eau.

Cadre d'emplois / Filière police municipale

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

(NOR : INTD0600908Z).

J.O., n°77, 31 mars 2007, texte n°59, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Centre de vacances et de loisirs

Diplômes français / Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur et d'animateur de centre de vacances et de loisirs

Décret n°2007-481 du 28 mars 2007 modifiant le décret n°87-716 du 28 août 1987 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur de centres de vacances et de loisirs.

(NOR : MJSK0770059D).

J.O., n°76, 30 mars 2007, pp. 5971-5972.

Les mots « centres de vacances et de loisirs » sont remplacés par l'expression « accueil collectif de mineurs ».

Les brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et aux fonctions de directeur sont destinés à permettre l'encadrement, à titre non professionnel et de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents dans le cadre d'un engagement social et citoyen et d'une mission éducative.

Centre de vacances et de loisirs

Filière animation

Arrêté du 20 mars 2007 pris pour l'application des dispositions des articles R. 227-12 et R. 227-14 du code de l'action sociale et des familles.

(NOR : MJSK0770073A).

J.O., n°76, 30 mars 2007, p. 5972.

La liste des cadres d'emplois et des corps de la fonction publique territoriale permettant d'exercer des fonctions d'animation ou des fonctions de direction des séjours de vacances et des accueils de loisirs ainsi que celles des fonctionnaires pouvant s'y rattacher de manière accessoire est fixée.

CNIL

Droit de l'informatique

Décret n°2007-451 du 25 mars 2007 modifiant le décret n°2005-1309 du 20 octobre 2005 pris pour l'application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n°2004-801 du 6 août 2004.

(NOR : JUSC0720211D).

J.O., n°74, 28 mars 2007, pp. 5782-5785.

Les modifications portent, notamment, sur les règles d'organisation de la CNIL, sur le dossier produit à l'appui d'une demande d'avis, sur les demandes d'autorisation de traitement de données à caractère personnel, sur l'obligation d'information incombant aux responsables de traitement ainsi que les droits des personnes à l'égard des données concernées par ces traitements.

Concession de logement

Note de service n°2007-053 du 5 mars 2007 relative à l'évaluation de l'avantage en nature logement en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale (CSG et CRDS), de l'assujettissement à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) à compter du 1^{er} janvier 2007.

(NOR : MENF0700409N).

B.O. Education nationale, n°11, 15 mars 2007, pp. 514-519.

Cette note précise les règles d'évaluation de l'avantage en nature pour le calcul de l'assiette d'assujettissement à la CSG, à la CRDS, à l'IRPP et au RAFP. Les dispositions de la loi de finances rectificative pour 2005 permettant désormais de retenir une estimation unique basée soit sur une évaluation forfaitaire, soit sur une évaluation d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, cette circulaire rappelle la définition de l'avantage en nature logement, le dispositif antérieur défini par la note de service du 14 avril 2005 ainsi que les nouvelles modalités d'évaluation.

Congé de fin d'activité

Cessation progressive d'activité / Rémunération

Circulaire du 28 février 2007 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative aux cotisations dues par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et aux centres de gestion sur les éléments de rémunération perçus par les agents bénéficiant d'un congé de fin d'activité ou d'une cessation progressive d'activité.

(NOR : MCTB0700024C).- 3 p.

En application des articles 12-2 et 22 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les cotisations dues au CNFPT et aux centres de gestion sont assises sur la masse des rémunérations telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels adressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale. Le revenu de remplacement du congé de fin d'activité et l'indemnité exceptionnelle versée aux agents admis en cessation progressive d'activité avant le 1^{er} janvier 2004 sont assujettis à la cotisation d'assurance maladie et sont donc soumis à la cotisation au CNFPT et aux centres de gestion. Les indications contraires figurant dans la circulaire du 29 avril 1997 et dans la réponse à la question écrite n°78055 de M. Yves Nicolin (*J.O. A.N.* du 2 mai 2006) sont abrogées.

Cotisations au régime de retraite de la CNRACL / Cas de fonctionnaires détachés Situation des fonctionnaires détachés / Au regard de la caisse de retraite

Décret n°2007-343 du 13 mars 2007 portant relèvement du taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires, des militaires et magistrats tributaires du code des pensions civiles et militaires de retraite.

(NOR : BUD0660012D).

J.O., n°63, 15 mars 2007, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le taux de la contribution dont est redevable, auprès du Trésor, la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire de l'Etat est détaché est fixé à 39,5 % du traitement brut afférent à l'indice correspondant à l'emploi de détachement lorsque cet emploi conduit à pension au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite et du traitement brut afférent à l'indice correspondant à l'emploi du corps d'origine dans les autres situations. Le décret n°92-265 du 24 mars 1992 est abrogé.

Décentralisation Détachement / Dans le cadre des transferts de compétences

Arrêté du 16 mars 2007 portant déconcentration des actes de détachement sans limitation de durée.

(NOR : EQUI0700412A).

J.O., n°82, 6 avril 2007, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le pouvoir de prendre des décisions de détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'Etat auprès d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités, en application de l'article 109 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 est délégué aux préfets de région en cas de détachement auprès d'une région et aux préfets de département en cas de détachement auprès d'un département.

Documents budgétaires - Etat du personnel Comptabilité / Publique

Décret n°2007-4501 du 25 mars 2007 modifiant le code général des collectivités territoriales (partie Réglementaire).

(NOR : BUDR0705000D).

J.O., n°74, 28 mars 2007, pp. 5746-5777.

L'article D. 1617-19 et l'annexe I de la partie Réglementaire du code général des collectivités territoriales fixant la

liste des pièces justificatives des dépenses sont remplacés, les dépenses de personnel figurant à la rubrique 2.

Instruction n°07-024-MO du 30 mars 2007 du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie relative aux pièces justificatives des dépenses du secteur public local.

Site internet du Minefi, avril 2007.- 30 p.

Cette instruction rappelle les principes fondamentaux ainsi que les modalités pratiques d'application de la liste des pièces justificatives, analyse les principales modifications apportées, notamment la suppression des pièces relatives aux frais de transports, à la situation de famille pour le versement du supplément familial de traitement ainsi qu'à la justification des IHTS. Par ailleurs, la rubrique 2 « Dépenses de personnel » a été réorganisée. La précédente instruction codificatrice n°03-041 MO du 23 juillet 2003 est abrogée.

Droit à la protection de la santé / Médecine professionnelle et préventive Accidents de service et maladies professionnelles Hygiène et sécurité

Arrêté du 6 mars 2007 fixant les conditions d'immunisation des personnes visées à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique.

(NOR : SANP0721119A).

J. O., n°68, 21 mars 2007, p. 5172.

Cet arrêté détermine les personnes concernées par les obligations vaccinales, le risque étant apprécié par le médecin du travail qui prescrit les vaccinations nécessaires et peut, éventuellement, les effectuer.

La vaccination doit répondre aux recommandations du Conseil supérieur d'hygiène publique et les personnels sont tenus d'apporter la preuve que ces vaccinations ont bien été effectuées avant leur entrée en fonction.

Des exemptions à l'obligation sont prévues en cas de contre-indication justifiée par la présentation d'un certificat médical.

Une annexe précise les conditions techniques de l'immunisation contre l'hépatite B.

L'arrêté du 26 avril 1999 est abrogé.

Droits et obligations des fonctionnaires / Incompatibilités

Décret du 14 mars 2007 portant nomination d'une personnalité qualifiée à la commission prévue à l'article 6 du décret n°95-168 du 17 février 1995 modifié relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions, compétente pour la fonction publique territoriale.

(NOR : MCTB0700045D).

J.O., n°64, 16 mars 2007, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Environnement Police du maire

Décret n°2007-396 du 22 mars 2007 relatif aux dispositions du livre II de la partie réglementaire du code de l'environnement issues de décrets délibérés en conseil des ministres.

(NOR : DEVX0600148D).

J.O., n°70, 23 mars 2007, p. 5384.

Décret n°2007-397 du 22 mars 2007 relatif à la partie réglementaire du code de l'environnement.

(NOR : DEVG0710017D).

J.O., n°70, 23 mars 2007, pp. 5384-5389.

70 décrets sont abrogés entièrement ou en partie, notamment les décrets n°95-630 du 5 mai 1995 et n°2001-382 du 30 avril 2001 relatifs au commissionnement et à l'assermentation de certains agents ou fonctionnaires.

Le livre II du code de l'environnement est consacré aux milieux physiques dont le titre I^{er} est relatif à l'eau et aux milieux aquatiques.

Sont habilités à effectuer les contrôles des caractéristiques des eaux réceptrices et des déversements, les agents mentionnés à l'article L. 216-3 qui sont, notamment, les gardes champêtres commissionnés à cet effet (art. R. 211-13).

Une annexe au Journal officiel, pp. 38202-38279, publie les livres II et VI de la partie réglementaire du code de l'environnement.

Environnement Police du maire Secret professionnel Comptabilité publique

Décret n°2007-485 du 30 mars 2007 portant incorporation au livre des procédures fiscales de divers textes modifiant et complétant certaines dispositions de ce livre.

(NOR : BUDF0700013D).

J.O., n°77, 31 mars 2007, p. 6016.

Le secret professionnel ne peut être opposé aux agents mentionnés à l'article L. 216-3 du code de l'environnement chargés de procéder à la recherche et à la constatation de certaines infractions à ce même code et qui sont, notamment, les gardes-champêtres (art. L. 135 P).

A l'article L. 135 Q, le secret professionnel ne peut être opposé aux comptables directs du Trésor chargés du recouvrement d'une créance assise et liquidée par une collectivité territoriale ou ses établissements publics.

Etablissement public / Social et médico-social Filière médico-sociale

Arrêté du 1^{er} mars 2007 fixant la liste des titres et diplômes permettant à titre transitoire à leurs titulaires de satisfaire à la condition de niveau de qualification fixée aux articles D. 312-716-6 et D. 312-176-7 du code de l'action sociale et des familles pour diriger un établissement ou service social ou médico-social.

(NOR : SANA0720973A).

J.O., n°64, 16 mars 2007, pp. 4927-4928.

Ces dispositions s'appliquent pendant trois ans à compter du 21 février 2007.

Décret n°2007-547 du 11 avril 2007 relatif au temps d'exercice du médecin coordonnateur exerçant dans un établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes mentionné au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles.

(NOR : SANA0721486D).

J.O., n°87, 13 avril 2007, p. 6782.

La présence du médecin coordonnateur, pour les établissements renouvelant la convention pluriannuelle avec le président du conseil général et l'autorité compétente de l'Etat ou ceux dont la valeur du groupe iso-ressources moyen pondéré est égale ou supérieure à 800 points, ne peut pas être inférieure à un équivalent temps plein allant de 0,20 à 0,50 selon la capacité des établissements.

Aux missions du médecin coordonnateur est ajoutée l'identification des risques éventuels pour la santé publique et la mise en œuvre de mesures de prévention et de prise en charge de ces risques.

Fiscalité – Imposition des salaires

Taxe sur les salaires

Décret n°2007-484 du 30 mars 2007 portant incorporation au code général des impôts de divers textes modifiant et complétant certaines dispositions de ce code.

(NOR : BUDF0700012D).

J.O., n°77, 31 mars 2007, pp. 6004-6015.

A l'article 83, la limite de déduction pour frais professionnels est portée à 13 328 euros pour l'imposition des rémunérations perçues en 2006 et le montant inférieur de la déduction pour les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi depuis plus d'un an est porté à 396 et 869 euros.

A l'article 231, la fraction donnant lieu au versement de la taxe sur les salaires au taux de 8,50 % est comprise entre 7 156 et 14 295 euros.

Frais de déplacement / Déplacement temporaire

Instruction n°07-021-B1-O-M9 du 6 mars 2007 de la direction générale de la comptabilité publique relative aux avances sur frais de déplacements temporaires.

(NOR : BUDR0700021J).

Site internet du Minefi, avril 2007.- 7 p.

Cette instruction précise les nouvelles modalités applicables au paiement d'avances sur les frais de déplacements temporaires en application des dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

L'avance est consentie sur décision de l'ordonnateur au vu de la présentation d'un état de frais provisoire accompagné d'un ordre de mission et est éligible au paiement par régie d'avances. La régularisation doit intervenir, au plus tard, trois mois après le paiement des sommes avancées qui sont fixées à 75 % des sommes présumées dues à la fin du déplacement ou en fin de mois.

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

Décret n°2007-400 du 22 mars 2007 fixant le statut particulier des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects.

(NOR : ECOPO700120D).

J.O., n°71, 24 mars 2007, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 11 p.

Le concours interne d'inspecteur des services déconcentrés de la direction des douanes et droits indirects est ouvert aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent relevant

de la catégorie B ou d'un niveau équivalent et comptant au 1^{er} janvier de l'année du concours au moins quatre ans de services publics (art. 9).

Peuvent seuls être détachés dans un corps de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi, classé dans la catégorie A ou de même niveau (art. 33).

Décret n°2007-401 du 22 mars 2007 relatif aux emplois de direction au sein des services de la direction générale des douanes et droits indirects.

(NOR : ECOPO700121D).

J.O., n°71, 24 mars 2007, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 5 p.

Peuvent être nommés aux emplois de directeur inter-régional des douanes et droits indirects, de directeur du renseignement et des enquêtes douanières et de directeur régional des douanes et droits indirects, les fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er} du décret n°2001-529 du 18 juin 2001 qui sont, notamment, les fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 2015 (art. 7 et 10).

Arrêté du 22 mars 2007 modifiant l'arrêté du 4 octobre 1977 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains emplois de l'administration centrale, des services déconcentrés, des services à l'étranger, des services industriels et commerciaux et établissements publics du ministère de l'économie et des finances et à certains emplois comptables relevant de la tutelle du ministère de l'économie et des finances.

(NOR : ECOPO700123A).

J.O., n°71, 24 mars 2007, texte n°18, (version électronique exclusivement).- 2 p.

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

Décret n°2007-393 du 21 mars 2007 relatif à certains emplois de direction de l'Institut géographique national.

(NOR : EQUIPO700179D).

J.O., n°70, 23 mars 2007, pp. 5358-5359.

Arrêté du 21 mars 2007 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains emplois de direction de l'Institut géographique national.

(NOR : EQUIPO700179D).

J.O., n°70, 23 mars 2007, p. 5360.

Peuvent être nommés dans l'emploi de directeur général adjoint, notamment, les fonctionnaires, relevant de la

fonction publique territoriale appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée, dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 1015, justifiant au moins de dix ans de services effectifs.

Peuvent être nommés dans l'emploi de secrétaire général et dans les emplois de directeur, notamment, les fonctionnaires, relevant de la fonction publique territoriale appartenant à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée, dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 1015, justifiant au moins de huit ans de services effectifs.

Mutuelles Cotisations au régime général de la sécurité sociale / Cotisations patronales

Lettre-circulaire n°2007-058 de l'ACOSS du 19 mars 2007 relative à la contribution versée par l'employeur pour garantir le risque d'avoir à financer le maintien de salaire lui incombant.

Site internet de l'ACOSS, mars 2007.- 4 p.

Est transmise la circulaire ministérielle DSS/5B/2007/77 du 23 février 2007 qui tire les conclusions des arrêts de la Cour de cassation du 23 novembre 2006 jugeant que les primes versées à des organismes assureurs en vue de maintenir le salaire ne constituent pas des contributions au financement de régimes de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Ces primes ne doivent donc pas être assujetties à la CSG et à la CRDS.

Prime spécifique de la fonction publique hospitalière

Arrêté du 7 mars 2007 modifiant l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant le montant de la prime spécifique à certains agents.

(NOR : SANH0721202A).

J.O., n°72, 25 mars 2007, texte n°20, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le montant mensuel de la prime spécifique est fixé à 90 euros à compter du 1^{er} mars 2007.

Recrutement / Casier judiciaire Centre de vacances et de loisirs Filière animation

Décret n°2007-417 du 23 mars 2007 modifiant le code de procédure pénale (deuxième partie : Décrets) et relatif à l'accès de certaines personnes morales au bulletin n°2 du casier judiciaire.

(NOR : JUSD0730010D).

J.O., n°72, 25 mars 2007, pp. 5596-5597.

Peuvent obtenir la délivrance du bulletin n°2 du casier

judiciaire d'une personne, lorsque celui-ci ne porte la mention d'aucune condamnation, et pour les seules nécessités liées à son recrutement, les dirigeants gestionnaires des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil ainsi que les organisateurs, notamment, de l'accueil de mineurs à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs.

Recrutement de ressortissants étrangers Fiscalité - Imposition des salaires

Décret n°2007-375 du 20 mars 2007 portant publication de la convention entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Slovénie en vue d'éviter les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales (ensemble un protocole), signée à Ljubjana, le 7 avril 2004.

(NOR : MAEJ0730027D).

J.O., n°69, 22 mars 2007, pp. 5245-5253.

A l'article 18 de la convention, les rémunérations et pensions payées par les collectivités locales ou au titre des services qui leurs sont rendus, à une personne physique, ne sont imposables que dans cet Etat. Toutefois, ces rémunérations ou pensions ne sont imposables que dans l'autre Etat contractant si la personne physique est un résident de cet Etat, en possède la nationalité sans posséder en même temps la nationalité de l'autre Etat.

A l'article 16, les revenus qu'un sportif ou un artiste du spectacle, résident d'un Etat contractant tire de ses activités exercées dans l'autre Etat ne sont imposables que dans le premier Etat lorsqu'elles sont financées principalement par des fonds publics du premier Etat, de ses collectivités locales ou de leurs institutions ou personnes morales de droit public.

Recrutement de ressortissants européens

Décret n°2007-371 du 21 mars 2007 relatif au droit de séjour en France des citoyens de l'Union européenne, des ressortissants des autres Etats parties à l'Espace économique européen et de la Confédération suisse ainsi que des membres de leur famille.

(NOR : INTD0700061D).

J.O., n°69, 22 mars 2007, pp. 5210-5214.

Le chapitre 1^{er} du titre II du livre I^{er} du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile est remplacé, la section 5 fixant les conditions de délivrance du titre de séjour qui est subordonnée, pour les citoyens de l'Union européenne, les ressortissants des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse résidant en France depuis moins de cinq ans, à la production, notamment, d'une déclaration d'engagement ou d'emploi établie par l'employeur ou d'une attestation d'emploi (art. R. 121-10).

Les ressortissants des Etats membres soumis à des mesures transitoires ainsi que les membres de leur famille sont tenus de solliciter une carte de séjour ainsi que l'autorisation de travail prévue à l'article L. 341-2 du code du travail. Cette autorisation n'est pas requise lorsqu'ils ont été admis sur le marché du travail français pour une période ininterrompue égale ou supérieure à douze mois à la date d'adhésion de leur pays à l'Union européenne (art. R. 121-16). Ces dispositions sont applicables aux ressortissants ayant acquis un droit au séjour permanent en application de l'article L. 122-1 (art. R. 122-1 et R. 122-2).

Les titres de séjour portent, notamment, la mention « toutes activités salariées ».

Recrutement de ressortissants européens Recrutement de ressortissants étrangers

Décret n°2007-373 du 21 mars 2007 pris pour l'application de la loi n°2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration et modifiant le code de l'entrée et du séjour en France des étrangers et du droit d'asile.

(NOR : INTD0700064D).

J.O., n°69, 22 mars 2007, pp. 5215-5221.

Les conditions de délivrance ou de retrait des titres de séjour sont modifiées, l'article R. 311-6 fixant les conditions dans lesquelles le récépissé de la demande de première délivrance d'une carte de séjour autorise son titulaire à travailler étant remplacé (art. 4).

Régime public de retraite additionnelle

Décret du 4 avril 2007 portant nomination de la présidente et du vice-président de l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique.

(NOR : FPPA077 223D).

J.O., n°81, 5 avril 2007, texte n°55, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Santé Cadre d'emplois / Filière médico-sociale

Décret n°2007-434 du 25 mars 2007 relatif au fonctionnement et à la procédure disciplinaire des conseils de l'ordre des médecins, des chirurgiens-dentistes, des sages-femmes, des pharmaciens, des masseurs-kinésithérapeutes et des pédicures-podologues et modifiant le code de la santé publique (dispositions réglementaires).

(NOR : SANP0720738D).

J.O., n°73, 27 mars 2007, pp. 5654-5664.

Le code de la santé publique est modifié et y sont insérées les dispositions relatives à l'organisation et au fonction-

nement des chambres disciplinaires, à la procédure disciplinaire des conseils de l'ordre et aux voies de recours. Les dispositions relatives à l'inscription au tableau de l'ordre et aux règles d'exercice de la profession sont étendues aux masseurs-kinésithérapeutes et aux pédicures-podologues (art. R. 4323-1 et R. 4323-2).

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

Décret n°2007-546 du 11 avril 2007 relatif aux droits des cotisants et au recouvrement des cotisations et contributions sociales et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

(NOR : SANS0721484D).

J.O., n°87, 13 avril 2007, pp. 6779-6782.

La majoration de retard du montant des cotisations qui n'ont pas été versées aux dates limites d'exigibilité passe de 10 à 5 % et une majoration complémentaire de 0,4 % par mois ou fraction de mois écoulé à compter de la date d'exigibilité est prévue. Les conditions de remise automatique par l'organisme de recouvrement et de demande de réduction par l'employeur de ces majorations et pénalités sont modifiées (art. 1^{er}).

Les conditions d'intervention de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale sont fixées ainsi que les modalités de vérification des déclarations par les organismes de recouvrement et les droits des cotisants.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2007 à l'exception de l'article 1^{er} qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Arrêté du 11 avril 2007 définissant les méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation pris en application de l'article R. 243-59-2 du code de la sécurité sociale.

(NOR : SANS0700488A).

J.O., n°87, 13 avril 2007, p. 6784.

Travailleurs handicapés

Circulaire DGEFP n°2007-02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

(NOR : SOCF0710607C).

B.O. Emploi, travail, formation professionnelle et cohésion sociale, n°2, 28 février 2007, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 24 p.

Cette circulaire précise les modalités de pilotage à mettre en œuvre par les différentes instances en charge de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et comporte huit annexes. La deuxième, consacrée à l'accès

à l'emploi et à la formation professionnelle comporte, notamment, un paragraphe sur le rôle et le fonctionnement du FIPH (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), la cinquième concerne le plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés qui s'adresse aux personnes handicapées et aux employeurs publics et privés et qui intervient pour favoriser l'accès à un emploi durable dans les secteurs publics et privés, l'accès à la formation des handicapés et la sensibilisation des employeurs.

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

Circulaire B7 du 16 mars 2007 du ministère de la fonction publique et du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie relative à la retraite anticipée des fonctionnaires et ouvriers handicapés de l'Etat. Majoration de pension.- 12 p.

Site internet du ministère de la fonction publique, mars 2007.

Cette circulaire détaille les dispositions applicables aux travailleurs handicapés des trois fonctions publiques ainsi qu'aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat qui, en application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 et du décret 2006-1582 du 12 décembre 2006, peuvent partir à la retraite de façon anticipée sous certaines conditions ainsi que l'appréciation de ces conditions, les majorations de pension, la durée d'assurance, la justification de l'incapacité et l'application de la majoration aux fonctionnaires n'ayant pas bénéficié du droit à anticipation. La lettre du 20 février 2006 du ministre délégué à la sécurité sociale est jointe en annexe. ■

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.

Acte administratif / Retrait Primes et indemnités / Conditions de versement

Décisions créatrices de droit et décisions non créatrices de droit en matière indemnitaire.

Collectivités territoriales, n°21, février 2007, pp. 12-13.

Est commenté l'arrêt du Conseil d'Etat du 11 décembre 2006, Mme P., req. n°277206, par lequel la Haute juridiction a jugé que, si la décision administrative ayant attribué à un fonctionnaire le bénéfice d'une prime a créé des droits à son profit, il n'en va pas de même des mesures annuelles par lesquelles l'administration, à laquelle il incombait alors de s'assurer de l'accomplissement par cet agent de ses obligations annuelles de service, a procédé au paiement de la prime, qui présentent le caractère de simples opérations de liquidation.

Cet article évoque, de plus, la jurisprudence antérieure et la position du Commissaire du gouvernement pour qui la décision annuelle du versement de la prime ne pouvait pas se réduire à une simple décision de liquidation.

Collaborateur de cabinet

Les limites au « licenciement politique » des collaborateurs de cabinet : simple entorse au pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale ou ébauche d'un véritable statut ?

Collectivités territoriales, n°21, février 2007, pp. 31-35.

Cet article, commentant les arrêts du Conseil d'Etat du 20 octobre 2006, Mme A., req. n°290552 et de la cour administrative d'appel de Nancy du 19 octobre 2006, Mlle X., req. n°05NC0440, fait le point sur les particularités de la fonction et du statut des collaborateurs de cabinet, sur les conditions de la rupture de leur contrat, sur les précisions apportées par la jurisprudence aux conditions de leur licenciement pour rupture du lien de confiance, par l'autorité territoriale, qui doit être justifié et motivé, sur

leur droit à percevoir une indemnité de licenciement, sur les conséquences des implications politiques de cette fonction ainsi que sur les revendications d'associations et les propositions de parlementaires.

Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives Droit pénal Responsabilité / Administrative

Contentieux.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°15, 10 avril 2007, p. 20.

Cette chronique commente l'arrêt du 30 novembre 2006, M. H., req. n°05NC00618, par lequel la cour administrative d'appel de Nancy a retenu la compétence de la juridiction administrative concernant le signalement au Parquet par l'administration sur le fondement de l'article 40, alinéa 2 du code de procédure pénale et a jugé que le degré suffisant de vraisemblance des allégations, en l'espèce des accusations d'attouchement sexuel d'un professeur sur un élève, pouvait suffire à déclencher la procédure, le délai de trois jours pendant lequel le supérieur hiérarchique a tenté de réunir les protagonistes étant conforme à la législation.

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse Mutation interne – Changement d'affectation Révocation

Contentieux.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 2 avril 2007, p. 20.

Dans un arrêt du 29 septembre 2006, M. M., req. n°04VE02300, commenté dans cette chronique, la

cour administrative d'appel de Versailles a jugé que l'annulation de la mutation d'office dans l'intérêt du service d'un agent, justifiée pour un motif de légalité externe, impliquait que l'agent soit replacé dans son ancien poste.

La chronique examine l'évolution de la jurisprudence sur les effets de l'annulation contentieuse d'une révocation ou d'un changement d'affectation.

Délégation / De service public Bénévolat Responsabilité Service public

Un délégataire de service public peut-il être collaborateur occasionnel du service public ?

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°14, 9 avril 2007, pp. 754-758.

Publiant et commentant l'arrêt de la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion du 29 janvier 2007, CGE c/ SA Fibres coopérative, req. n°04/778, par lequel il a été jugé que le fait pour la compagnie générale des eaux de mettre gratuitement l'eau et le personnel utile à la disposition du service de lutte contre l'incendie, service public administratif assuré par la commune, pouvait permettre de qualifier cet organisme de collaborateur occasionnel de cette même commune, une note fait le point sur la jurisprudence en matière de collaboration occasionnelle du service public qu'elle concerne une personne physique ou morale, et sur la qualification de la faute.

Disponibilité / Réintégration

Droit à réintégration d'un fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11, 19 mars 2007, pp. 597-600

Après la publication de l'arrêt du 27 septembre 2006, Mme A., req. n°276990, par lequel le Conseil d'Etat a jugé illégal le refus, en raison de qualifications et d'expériences insuffisantes, de réintégration de l'intéressée à l'issue d'une disponibilité pour élever son enfant puis pour suivre son conjoint, une note fait le point sur le droit à réintégration à l'issue ou pendant une mise en disponibilité, seul devant être pris en compte au regard du poste vacant le grade détenu par le fonctionnaire.

Droit de grève

Grève. Nécessité d'un préavis dans les entreprises chargées de la gestion d'un service public.

La Semaine juridique – Social, n°13, 27 mars 2007, pp. 30-32.

Après la publication en extraits du jugement du tribunal de grande instance de Nancy du 10 janvier 2007, SA Connex Nancy c/ Syndicat CGT des trams, n°07/00029, une note fait le point sur la compétence du juge des référés auquel il appartient d'apprécier si la grève n'entraîne pas un trouble manifestement illicite et sur la reprise d'un mouvement de grève qui est sans incidence sur les obligations de dépôt d'un préavis qui doit respecter un délai de cinq jours francs et certaines formalités.

Emplois fonctionnels Non titulaire / Cas de recrutement

Illégalité du recrutement par la voie contractuelle du DGS d'une communauté de communes.

Collectivités territoriales, n°21, février 2007, pp. 37-38.

Ce commentaire de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 16 novembre 2006, Communauté des communes de Verdun, req. n°05NC00113, rappelle, jurisprudences à l'appui, le caractère restrictif des critères permettant le recours à des agents non titulaires sur des emplois permanents constitués, notamment, par la nature des fonctions et le besoin du service.

Emplois fonctionnels Primes et indemnités

Le remboursement forfaitaire des frais de représentation aux agents.

Revue générale des collectivités territoriales, n°39, janvier-février-mars 2007, pp. 51-56.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. François Sénors, sous l'avis du Conseil d'Etat du 1^{er} février 2006, Préfet du Puy-de-Dôme c/ Commune de Pont-du-Château, n°287656.

Le Commissaire du gouvernement, examinant les conditions d'application de l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990, conclut que cette disposition relative aux frais de représentation des emplois fonctionnels entend laisser chaque collectivité fixer librement, en toute transparence, les modalités de prise en charge des frais de représentation et, suivi par la Haute juridiction, que cette disposition peut prendre la forme d'un versement forfaitaire proportionné aux frais liés à l'emploi et constitue, lorsqu'aucun justificatif n'est exigé, un complément de rémunération soumis au principe de parité mentionné à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Généralités et faits de nature à justifier une sanction / Faits en dehors du service Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Educateur des activités physiques et sportives

Fonction publique. Légalité d'une décision préfectorale interdisant à un éducateur sportif d'exercer sa profession.

Petites affiches, n°61, 26 mars 2007, pp. 17-20.

Cet article commente l'arrêt du 5 décembre 2005, M. M., req. n°04NC00063, par lequel la cour administrative d'appel de Nancy a jugé que des faits d'agression verbale et physique violente perpétrés par un éducateur sportif à l'encontre d'un joueur adverse, bien que commis en dehors des activités professionnelles de l'intéressé, sont de nature à justifier l'interdiction temporaire d'exercice de sa profession pour une durée de six mois prononcée par le préfet. Cependant, l'urgence à adopter cette mesure n'était pas telle qu'elle dispensât l'autorité administrative de la mise en œuvre de la procédure contradictoire prévue par les dispositions de la loi du 12 avril 2000.

Jury de concours

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°13, 26 mars 2007, p. 25.

Cette chronique, commentant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 29 décembre 2006, M. G., req. n°03PA03187, jugeant qu'était constitutive d'une rupture d'égalité de traitement la présence de l'employeur d'un candidat dans un jury d'examen, fait état de la jurisprudence antérieure en matière de respect de l'impartialité des jurys de concours.

Mutuelles

Le droit au maintien des prestations différées et la résiliation du contrat de prévoyance collective.

Recueil Dalloz, n°15, 12 avril 2007, pp. 1060-1063.

Après la publication, en extraits, de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 janvier 2007, M. M. c/ Axa France, pourvoi n°05-43.434, jugeant que le versement d'une rente annuelle en cas d'inaptitude, prévue par un contrat de prévoyance de groupe au moment de l'arrêt pour maladie de l'intéressé, constituait une prestation différée, alors qu'un nouveau contrat substitué au premier ne prévoyait plus une telle rente, un commentaire fait le point sur la nature juridique du droit au maintien du service des prestations en cas de rupture du contrat d'assurance de prévoyance collective.

Police du maire

Prévention de la délinquance.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 19 mars 2007, pp. 39-44.

Cet article analyse la décision du Conseil constitutionnel rejetant les recours contre la loi n°2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance qui concernaient, notamment, l'article 8 relatif au partage d'informations couvertes par le secret professionnel, ce partage étant justifié eu égard aux motifs qui lui sont assignés et aux garanties qui l'entourent.

Prise en charge

Les obligations du CNFPT à l'égard du fonctionnaire privé d'emploi.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°13/2007, 2 avril 2007, pp. 689-691.

Cette chronique commente et publie l'arrêt du 13 février 2006, Centre national de la fonction publique territoriale c/ SIVOM du massif d'Uchaux, req. n°04PA02305, par lequel la cour administrative d'appel de Paris a jugé qu'il incombe au CNFPT, en application de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, non seulement de transmettre à l'agent pris en charge les vacances d'emplois correspondant à son grade mais aussi de s'assurer que celui-ci avait bien postulé aux postes proposés ou présenté sans succès des candidatures spontanées.

L'absence prolongée d'un tel contrôle constitue une faute engageant la responsabilité du CNFPT à l'égard de la collectivité contributrice

Radiation des cadres / Abandon de poste Acte administratif Administration / Relations avec les administrés

Garanties en matière d'abandon de poste.

Collectivités territoriales, n°21, février 2007, pp. 38-39.

Commentant l'arrêt du Conseil d'Etat du 15 novembre 2006, Mme D., req. n°280424, jugeant illégale la décision prononçant la radiation des cadres d'un fonctionnaire, dès lors que la mise en demeure lui enjoignant de rejoindre son poste et l'informant sur l'engagement d'une procédure d'abandon de poste, ne comportait ni la signature, illisible, ni aucune mention permettant d'en identifier l'auteur et la qualité de celui-ci, cet article fait le point sur la jurisprudence relative aux forme et contenu de la lettre de mise en demeure.

Radiation des cadres / Perte de la nationalité française, des droits civiques ou interdiction d'exercer un emploi public par décision de justice

Droit pénal

Perte automatique de la qualité de fonctionnaire suite à une condamnation pénale.

Collectivités territoriales, n°21, février 2007, pp. 26-30.

Commentant l'arrêt du Conseil d'Etat du 11 décembre 2006, Mme N., req. n°271029, jugeant qu'un fonctionnaire ne pouvait être radié des cadres uniquement parce qu'il avait été condamné à une peine impliquant une privation partielle automatique de ses droits civiques en application de l'article L. 7 du code électoral, cet article rappelle les infractions qui entraînent la perte de la qualité d'électeur ainsi que l'évolution de la jurisprudence administrative en matière de radiation des cadres consécutive à une condamnation pénale, évoque le caractère définitif et éventuellement rétroactif de cette radiation, la possibilité d'une réintégration et examine la décision à la lumière du nouveau code pénal et de la Constitution.

La radiation des cadres pour perte des droits civiques face au nouveau code pénal.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°10, 12 mars 2007, pp. 545-548.

Commentant l'arrêt du Conseil d'Etat du 11 décembre 2006, Mme N., req. n°271029, jugeant qu'un fonctionnaire ne pouvait être radié des cadres uniquement parce qu'il avait été condamné à une peine impliquant une privation partielle automatique de ses droits civiques en application de l'article L. 7 du code électoral, cet article fait le point sur l'évolution en droit pénal de l'interdiction des droits civiques et de l'accès aux emplois publics, sur le rejet dans le nouveau code pénal de la notion de peine accessoire automatique et remarque l'autonomisation du pouvoir disciplinaire par rapport à la procédure pénale.

Régimes de retraite / Coordination entre les régimes

Liquidation de la pension

Assurance vieillesse. Portée du principe d'intangibilité des pensions liquidées.

La Semaine juridique – Social, n°12, 20 mars 2007, pp. 44-46.

Après la publication de l'arrêt du 25 octobre 2006, M. S. c/ Crav Alsace-Moselle, pourvoi n°05-10.660, par lequel la 2^e chambre civile de la Cour de cassation a jugé que le principe de l'intangibilité des pensions liquidées ne saurait faire obstacle à l'exécution d'une décision juridictionnelle, devenue irrévocable, modifiant les droits d'un assuré, une note fait le point sur l'articulation entre le régime local de retraite d'Alsace-Moselle, géré par la Crav (Caisse régionale d'assurance vieillesse) et le régime de retraite des agents des collectivités locales géré par la CNRACL ainsi que sur la portée de la notion d'intangibilité des pensions liquidées.

Titularisation des non titulaires

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 2 avril 2007, pp. 24-25.

Dans un arrêt du 2 novembre 2006, Commune de Bobigny et M. S.-J., req. n°s04VE03389 et 04VE03414, commenté dans cette chronique, la cour administrative d'appel de Versailles a jugé qu'un agent recruté en tant que collaborateur de cabinet puis affecté ensuite sur un emploi de directeur des relations et manifestations publiques de 1995 à 2001 devait être regardé comme remplissant les conditions posées par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 pour être titularisé, les dernières fonctions occupées par l'agent faisant partie de la hiérarchie administrative de la commune, le renouvellement du contrat non écrit étant qualifié de contrat verbal et la date retenue pour vérifier l'absence de concours pour permettre de pourvoir le poste étant celle du recrutement initial. ■

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.

Aide et action sociales

L'intérêt général doit primer sur le marché, rappelle le Parlement européen dans un rapport sur les services sociaux.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2498, 16 mars 2007, p. 16.

Un rapport, adopté par le Parlement européen le 14 mars, affirme la spécificité des services sociaux et recommande aux Etats membres de promouvoir l'emploi dans ce secteur d'activité et d'adapter la formation à ses conditions de travail particulières et se prononce pour l'accompagnement de tout transfert de compétences au niveau régional ou local par une allocation budgétaire adéquate.

Collaborateur de cabinet

Le statut des collaborateurs de cabinet / Jean-Philippe Arrouet, Patrick Bouchardon.

.- Editions Sorman, 2006.- 256 p.- (Collection « L'Essentiel des collectivités locales »).

Cet ouvrage fait le point sur les règles qui régissent la constitution, l'organisation et les missions d'un cabinet ainsi que sur le statut des collaborateurs et les risques attachés à cette fonction.

Collectivités territoriales

Le serpent de mer d'une «Inspection générale de l'administration territoriale» refait surface.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°15, 10 avril 2007, p. 14-15.

Dans un rapport remis au Président de l'Assemblée des départements de France, l'Association des administrateurs territoriaux de France recommande la création d'une inspection générale de l'administration territoriale (Igat) travaillant en relation avec l'Etat, œuvrant à la généralisation des inspections générales locales et contrôlée

extérieurement. Il est proposé quatre scénarii ainsi que la constitution d'un groupe de travail sur ce sujet par les grandes associations d'élus.

Congé de maladie Accidents de service et maladies professionnelles Gestion du personnel

Les employeurs locaux consacrent 3 milliards d'euros par an aux congés de maladie.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1056, 13 mars 2007, p. 1.

Une étude, réalisée par Dexia, fait état d'une hausse de 31 % en huit ans du coût des congés pour raison de santé. Le coût total pour l'année 2005 s'élève à trois milliards d'euros, des arrêts courts et répétés ne permettant pas de planifier des remplacements et ayant des conséquences économiques plus importantes.

Contentieux administratif

« Je me sens pleinement responsable de tous les degrés de la juridiction administrative ».

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11/2007, 19 mars 2007, pp. 556-558.

M. Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'Etat, expose ses objectifs de réforme, les solutions qu'il préconise face à l'augmentation du contentieux, le recours préalable obligatoire devant, selon lui être étendu à l'ensemble de la fonction publique, aborde le rôle du juge en matière de contrôle de la transposition des directives communautaires ainsi que la perspective de réforme du tour extérieur.

Contributions

Fiscalité - Imposition des salaires

Propositions pour mettre en place un prélèvement à la source.

Liaisons sociales, 20 mars 2007.

Un rapport de la commission des finances de l'Assemblée nationale propose la fusion de la CSG (contribution sociale généralisée) et de l'impôt sur le revenu, le prélèvement de ce dernier à la source ne pouvant intervenir qu'au 1^{er} janvier 2010.

Différentes questions devront être résolues dont le respect de la confidentialité de la vie privée du salarié.

Cotisations au régime général de sécurité sociale

Conditions de prise en compte des heures rémunérées dans le calcul des exonérations.

Liaisons sociales, 12 avril 2007.

Une lettre-circulaire de l'ACOSS du 5 avril 2007 précise les modalités de prise en compte des heures rémunérées pour le calcul des réductions et exonérations de charges sociales, notamment en matière de prise en compte des repos compensateurs et des indemnités forfaitaires d'astreinte.

Culture

Décentralisation

Etablissement public

La décentralisation culturelle : bilan et perspectives.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11/2007, 19 mars 2007, pp. 563-570.

Cette étude fait le point sur les transferts de compétences réalisés en matière culturelle depuis la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, essentiellement sur la mise en œuvre du transfert de propriété de monuments historiques, du transfert de l'inventaire général aux régions avec la non concordance des cadres d'emplois d'accueil avec les corps d'origine des agents, sur le développement de structures de coopération et de partenariat comme les EPCC (établissements publics de coopération culturelle) dont le statut des directeurs a été modifié par la loi du 22 janvier 2006.

Cumul d'activités

La modernisation des cumuls d'activités des agents publics.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 19 mars 2007, pp. 33-36.

Cet article fait le point sur les dispositions de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique qui réaffirme le principe de l'interdiction du cumul d'activités tout en prévoyant certaines dérogations à ce principe, prévoit des sanctions pénales et disciplinaires ainsi que le reversement des sommes indûment perçues, instaure une commission de déontologie commune à l'ensemble des fonctions publiques dont la saisine peut être obligatoire ou facultative et dont la composition et le fonctionnement sont précisés.

Décentralisation

Rapport sur l'impact de la décentralisation sur les administrations d'Etat / Mission d'audit de modernisation ; ministère l'emploi et de la cohésion sociale ; ministère de la santé et des solidarités.

Site internet du ministère de l'Emploi et de la cohésion sociale, 2007.- 122 p.

La mission, réunissant les inspections générales des finances, des affaires sociales et de l'administration, s'est efforcée d'évaluer l'adaptation des administrations de l'Etat aux effets de la décentralisation et formule une liste de propositions. Elle constate une évolution des effectifs différente selon les ministères et plus généralement une nette augmentation, les collectivités territoriales semblant consacrer plus de moyens que l'Etat aux compétences transférées.

Elle propose, notamment, un recentrage du rôle de l'Etat, la réalisation d'études d'impacts approfondies sur les conséquences des transferts de compétences et, en matière de transferts de personnels, l'organisation d'audits préalables par des experts indépendants.

Droit d'auteur

Le droit d'auteur après la loi n°2006-961 du 1^{er} août 2006.

Les Cahiers de la fonction publique, n°264, février 2007, pp. 22-23.

Le titre II de la loi n°2006-961 du 1^{er} août 2006 étend aux agents publics le droit d'auteur reconnu aux salariés de droit privé sur les œuvres créées dans l'exercice de leur profession, tout en encadrant le droit de divulgation, de repentir ou de retrait et en prévoyant un régime de cession légale de l'exploitation non commerciale de l'œuvre au profit de la collectivité ou de l'établissement employeur.

Droit syndical

Rapport d'activité 2006.

Avis et rapports du Conseil économique et social, n°26, 22 février 2007.- 417 p.

Ce rapport dresse le bilan du fonctionnement et des travaux du Conseil économique et social pour l'année écoulée. Il donne un résumé des différents travaux, notamment du rapport sur le dialogue social dans lequel est exposée la situation de la fonction publique, le Conseil souhaitant que des réformes ambitieuses favorisent un nouveau type de dialogue social et que les règles de représentativité et de négociation qu'il préconise s'appliquent dans la mesure du possible à la fonction publique.

Droits et obligations Liberté d'opinion et non discrimination

Autour du projet de charte de la laïcité dans les services publics.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°14, 9 avril 2007, pp. 721-725.

Cet article analyse les considérations qui ont présidé à l'élaboration du projet de charte de la laïcité dans les services publics, remis par le Haut conseil à l'intégration au Premier ministre en janvier 2007 ainsi que les objectifs poursuivis et le contenu du document, notamment en ce qui concerne les agents.

Emplois fonctionnels

Depuis 2003, les grandes collectivités ont renforcé leur encadrement.

Site internet Maire-info, avril 2007.- 1 p.

Une enquête, réalisée par l'Observatoire de la fonction publique territoriale d'avril à août 2006 auprès de 587 collectivités, montre, qu'au 31 décembre 2005, le nombre d'agents occupant un emploi de direction a progressé de 11,9 % par rapport à 2003, les fonctions d'expert étant, notamment, en augmentation.

L'étude constate le peu de féminisation et le vieillissement de l'encadrement et des disparités dans les taux d'encadrement selon le type de collectivité et leur localisation géographique.

Les emplois de direction sont en majorité détenus par des titulaires et occupés par des agents de la filière administrative.

Europe Droit européen Fonction publique

La France doit renforcer sa stratégie d'influence à l'égard de l'Union européenne.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°13, 26 mars 2007, pp. 14-19.

A l'occasion de la sortie du dernier rapport du Conseil d'Etat consacré à l'administration française et aux institutions européennes, Mme Josseline Caussade, rapporteur général, fait le point sur l'évolution des institutions européennes, le droit européen, la participation de la France et des collectivités territoriales aux processus de décision et sur la formation des juristes et des fonctionnaires au droit communautaire.

Deux encadrés reprennent les propositions des rapports de 1992 et de 2007, parmi lesquelles figure la création de parcours européens pour les fonctionnaires.

Filière médico-sociale

La révolution éthique des codes de déontologie des professions médicales et ses conséquences juridiques et judiciaires.

Recueil Dalloz, n°12, 22 mars 2007, pp. 811-815.

Cet article fait le point sur l'élaboration, le contenu et l'évolution du code de déontologie médicale daté de 1947 et sur les conséquences de la jurisprudence sur les trois codes qui concernent les professions médicales, les médecins, les sages-femmes et les chirurgiens-dentistes.

Fiscalité – Imposition des salaires

Nouvelles propositions pour la mise en œuvre d'un prélèvement à la source.

Liaisons sociales, 29 mars 2007.

Un rapport, remis le 27 mars au ministre de l'économie et des finances, recommande de limiter dans un premier temps, la mise en œuvre du prélèvement de l'impôt sur les salaires et sur les revenus de remplacement avec, pour protéger les données personnelles des personnes, la communication par le contribuable à son employeur d'un taux moyen d'imposition. Les modalités de versement et le recouvrement de la retenue seraient confiées soit aux Urssaf, soit à l'administration fiscale.

Cette réforme pourrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Fonction publique

La loi de modernisation de la fonction publique promeut la mobilité des agents territoriaux (2^e, 3^e et dernière parties).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1056, 13 mars 2007, pp. 5-8.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1057, 20 mars 2007, pp. 5-8.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1058, 27 mars 2007, pp. 5-8.

Ce dossier poursuit l'étude de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique avec, pour la deuxième partie, les dispositions sur la mise à disposition auprès des collectivités territoriales de salariés de droit privé, d'agents de l'Etat et d'agents hospitaliers, sur le délit de prise illégale d'intérêt et sur l'instauration d'une commission de déontologie commune aux trois fonctions publiques dont les cas de saisine et la composition sont fixés, pour la troisième partie, l'assouplissement des règles de cumuls d'une activité publique et d'une activité privée, la suppression du décret-loi du 29 octobre 1936 et le maintien de certaines dispositions particulières, la reconnaissance de l'action sociale et le nouveau calcul des travailleurs handicapés pour les centres de gestion et, pour la dernière partie, les dispositions relatives à la contribution des employeurs publics au financement des régimes complémentaires de santé, l'assouplissement du mi-temps thérapeutique, la mobilité des fonctionnaires de La Poste, la réforme des catégories B et C, l'accès au corps des magistrats administratifs ainsi qu'à l'entretien d'évaluation dans la fonction publique de l'Etat.

Fonction publique Fonction publique territoriale

La modernisation des fonctions publiques.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°10, 12 mars 2007, pp. 507-532.

Ce dossier fait le point sur les principales dispositions des lois n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et, plus particulièrement, sur les dispositions concernant la formation professionnelle des fonctionnaires, le pantouflage, le cumul d'activités, la mise à disposition et la réforme des institutions que sont le CNFPT et les centres de gestion.

Fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale : comment l'intégrer et évoluer en son sein ? / Jean-François Lemmet ; François Meyer ; Christiane Creignou.

.- Paris : Groupe Moniteur, 2006.- 231 p.- (collection « Guide pratique »).

Cet ouvrage, dans une première partie, fait le point sur l'organisation de la fonction publique territoriale, les modalités de recrutement, le déroulement de carrière et la rémunération et dans une deuxième partie, donne pour chaque cadre d'emplois, les conditions à remplir pour ce présenter aux concours ainsi que le contenu des épreuves.

La fonction publique renforce la mobilité et le pouvoir de l'employeur territorial (1^{re} et 2^e parties).

La lettre de l'employeur territorial, n°1059, 3 avril 2007, pp. 5-8.

La lettre de l'employeur territorial, n°1060, 10 avril 2007, pp. 5-8.

Ce dossier fait le point, dans une première partie, sur les dispositions de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui organise la formation professionnelle des agents, instaure un droit individuel à la formation, consacre le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale comme l'instance représentative, clarifie les rôles du CNFPT et des centres de gestion, le premier étant chargé de la formation et de la gestion de l'observatoire de l'emploi et les derniers jouant un rôle en matière d'emploi.

La deuxième partie poursuit l'étude des dispositions de la loi avec les compétences des centres de gestion en matière de concours et d'emploi, avec les missions facultatives ou obligatoires qu'elles exercent pour les collectivités affiliées, la possibilité d'affiliation des départements et régions pour leurs seuls personnels TOS (techniciens, ouvriers et de service) ainsi que la compensation financière des missions exercées auparavant par le CNFPT.

Les dispositions institutionnelles de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°15, 10 avril 2007, p. 34-44.

Cette étude fait le point sur les dispositions de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui réorganise les attributions du CNFPT et des centres de gestion, instaurent une collaboration entre ces derniers et accroissent les compétences du CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale).

Sont reproduites également les observations de la Fédération nationale des centres de gestion et du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales.

Gestion du personnel

Les personnels d'une collectivité sont un atout précieux dans une crise.

RH Territoriales, n°61, février 2007, pp. 4-5.

Cet article fait le point sur le rôle, la formation et l'implication du personnel lors de la survenue d'un risque naturel ou technologique.

HLM OPAC Etablissement public

Les nouveaux offices publics de l'habitat.

Le Moniteur, n°5392, 30 mars 2007, pp. 94-96.

Cet article fait le point sur les offices publics de l'habitat créés par l'ordonnance n°2007-137 du 1^{er} février 2007 et qui se substituent aux OPAC et aux OPHLM. Ils conservent leur statut d'établissement public local, sont rattachés soit à un EPCI (établissement public de coopération intercommunale), soit à un département, soit à une commune, ont un caractère public et commercial et comprennent des fonctionnaires territoriaux et des agents de droit privé. Le point est fait également sur la composition et les pouvoirs des organes d'administration, notamment du directeur.

Informatique Respect de la vie privée Responsabilité

Nouvelles technologies, nouveaux risques : quel cadre juridique pour l'utilisation des NTIC dans les collectivités locales ?

Collectivités territoriales, n°10, février 2007, pp. 47-68.

La sixième journée d'étude de l'Observatoire des risques juridiques des collectivités territoriales, dont le compte-rendu des ateliers est publié, a consacré la première table ronde aux marchés publics, la deuxième à la dématérialisation des échanges et à leur valeur juridique, la troisième aux limites à la collecte et à la transmission des données personnelles des administrés et la dernière à la messagerie professionnelle et à l'utilisation d'internet au travail.

Ce dernier point évoque la compatibilité entre l'utilisation des nouveaux outils de communication et le respect de la vie privée ainsi que les responsabilités civile, pénale et administrative qui peuvent être engagées.

Mise à disposition

La mise à disposition : principe fondamental de gestion de la fonction publique et ouverture au privé.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 19 mars 2007, pp. 29-32.

Sont analysées ici les dispositions du chapitre II de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique qui harmonise les règles de mise à disposition pour les trois fonctions publiques, généralise l'obligation d'une convention, étend les catégories d'organismes d'accueil, pose le principe de la compensation financière qui comporte des mesures dérogatoires et prévoit la mise à disposition de personnels de droit privé auprès des administrations et des établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales.

Mobilité entre fonctions publiques Décentralisation Incompatibilités Mutation

Dossier : La mobilité dans les fonctions publiques.

Les Cahiers de la fonction publique, n°264, février 2007, pp. 5-16.

Ce dossier fait le point sur les règles qui régissent le départ des fonctionnaires vers des entreprises privées, sur l'ouverture de la fonction publique de l'Etat aux agents des autres fonctions publiques ainsi qu'aux salariés du secteur privé et sur la situation dans les collectivités territoriales où la mobilité s'exprime aussi par des mutations d'une collectivité à une autre, par des mutations internes d'un service à un autre, lors de transferts de compétences ou de reprise en régie d'activités auparavant déléguées.

Non discrimination

Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ?

Site internet de la Halde, mars 2007. – 21 p.

Dans le cadre d'une convention signée le 28 septembre 2006 entre la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations) et l'AMGVF (Association des maires des grandes villes de France), une enquête a été réalisée auprès de villes et communautés d'agglomération afin d'identifier et de faire connaître les actions et expériences menées. En matière de gestion du personnel municipal, elle remarque que les actions sont ponctuelles et concernent surtout la formation et la sensibilisation des agents ainsi que la prévention.

Le taux d'emploi des femmes progresse, mais les inégalités demeurent.

Liaisons sociales, 20 mars 2007.

Un rapport de la Commission européenne, présenté au Conseil européen les 8 et 9 mars, fait le point sur les inégalités au travail entre les femmes et les hommes et invite les Etats à mener différentes actions, notamment pour permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, comme la promotion des congés de paternité et la mise en place de mesures d'accompagnement des salariés en congé parental.

Convention HALDE-CNFP.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°14, 9 avril 2007, p. 720.

Le CNFP (Centre national de la fonction publique territoriale) et la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations) ont signé, le 30 mars 2007, une convention prévoyant des échanges d'informations et des actions de formation et de sensibilisation en direction des collectivités territoriales en vue de prévenir toute discrimination dans la gestion des personnels.

L'origine reste le premier critère discriminant en matière d'emploi.

Le Monde, 13 avril 2007, p. 12.

Dans son rapport d'activité pour l'année 2006, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations) fait état de 4058 réclamations contre 1450 pour l'année 2005 et constate qu'elles concernent majoritairement l'emploi, secteurs publics et privés confondus, et visent principalement la carrière. Les critères de discrimination sont, par ordre d'importance, l'origine raciale ou ethnique, la santé et le handicap puis l'âge ou le sexe. 151 recommandations ont été formulées au gouvernement, collectivités territoriales et entreprises.

Permis de conduire

Conduite de tracteurs par des agents : le président de l'AMF apporte des précisions.

Maire info, 12 mars 2007.- 1 p.

En réponse au président de l'AMF (association des maires de France), le ministre délégué aux collectivités territoriales précise que les agents communaux pourraient bénéficier des mesures dérogatoires accordées aux agriculteurs des communes rurales qui les dispensent de la détention d'un permis C ou E pour conduire un tracteur. Par ailleurs les agents des services techniques sont autorisés à conduire des véhicules nécessitant ce type de permis dès lors que leurs missions requièrent la conduite de poids lourds, ces dispositions devant s'appliquer aux adjoints techniques de seconde classe.

Police du maire

La loi relative à la prévention de la délinquance publiée.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 19 mars 2007, pp. 6-7.

Cet article fait le point sur les principales dispositions de la loi n°2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance, qui prévoit, notamment, la possibilité pour les communes de moins de 20 000 habitants de gérer un ou plusieurs agents de police municipale en commun, l'information du maire et du président du conseil général en cas d'aggravation de difficultés d'une famille ou d'une personne, la nomination d'un coordonnateur, le recul de la limite d'âge pour les volontaires civils accédant à un emploi dans une collectivité territoriale ainsi que des sanctions pénales en cas de violences commises sur un sapeur-pompier ou toute personne dépositaire de l'autorité publique.

Police du maire Filière médico-sociale Secret professionnel Sécurité

Les dispositions relatives au droit pénal des mineurs délinquants dans la loi prévention de la délinquance.

Recueil Dalloz, n°15, 12 avril 2007, pp. 1027-1034.

Cet article analyse les dispositions de la loi n°2007-297 du 5 mars 2007 concernant la prévention de la délinquance des mineurs, notamment, les pouvoirs du maire auquel est reconnu un droit à l'information et qui anime et coordonne la politique de prévention, la mise en place d'un coordonnateur parmi les travailleurs sociaux et le partage d'informations, l'instauration d'un conseil pour les droits et les devoirs des familles, le recensement de l'assiduité scolaire avec la mise en œuvre possible d'un traitement informatique ainsi que les mesures éducatives et répressives.

Prise en charge partielle des titres de transport

Le chèque-transport.

La Semaine juridique – Social, n°15, 11 avril 2007, pp. 9-14.

Cet article fait le point sur les dispositions de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié relatives au chèque-transport ainsi que sur les précisions apportées par le décret n°2007-175 du 9 février 2007.

Il examine les fonctions du dispositif, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que son régime fiscal et social.

Recrutement Filière technique

Collectivités locales : les services techniques recrutent.

Le Moniteur, n°5391, 23 mars 2007, pp. 88-93.

Selon le CNFPT, les collectivités territoriales devraient recruter 7 000 personnes pour leurs services techniques en 2007, soit une hausse de 9 points par rapport à l'année 2006.

Ce dossier fait le point sur les profils recherchés dans les domaines de la voirie, du bâtiment, des espaces verts, de l'eau et de l'assainissement.

Retraite

L'évolution des retraites versées entre 2000 et 2004.

Etudes et résultats, n°556, février 2007.- 4 p.

Cette étude, effectuée sur un échantillon inter-régimes des retraités, montre une augmentation de 7,2 % du montant moyen des pensions entre 2000 et 2004. Cette augmentation est variable selon les régimes, les pensions des anciens fonctionnaires civils et militaires ayant baissé de 2 % en moyenne en euros constants alors que celles des anciens salariés du secteur privé a augmenté de 0,8 % en euros constants.

La CNRACL repousse au 30 avril la date limite du recueil des données de carrières.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1059, 3 avril 2007, p. 1.

La date limite de recueil des données, permettant d'établir le relevé de situation des agents et l'estimation indicative globale de leur retraite, vient d'être repoussée par la CNRACL au 30 avril 2007 en raison de difficultés techniques.

Stagiaire étudiant

Les nouvelles modalités des stages en entreprise sont précisées.

Liaisons sociales, 12 avril 2007.

Dans une lettre-circulaire du 5 avril 2007, l'ACOSS précise les conditions d'application des dispositions de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances relatives aux stages des élèves et étudiants de l'enseignement supérieur en entreprise et recommande aux administrations de respecter l'obligation de conclure une convention tripartite, précise que la durée du stage est calendaire, qu'au-delà de trois mois ils doivent être rémunérés et qu'en-dessous de cette durée une gratification peut être versée et qu'une franchise de cotisations est prévue. ■

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.

Astreinte et permanence **Obligation d'obéissance hiérarchique** **Sanctions disciplinaires / Sanctions du premier groupe. Exclusion temporaire (durée maximale 5 jours)** **Cadre d'emplois / Catégorie C.** Filière technique. Conducteur

En application des dispositions de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983, est légale la décision d'une autorité locale infligeant la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un jour à un conducteur qui, affecté aux ateliers municipaux, a refusé de travailler les samedi et dimanche durant lesquels était organisée une fête municipale, en dépit d'une mise en demeure. Elle n'était en effet nullement tenue de faire appel au volontariat avant de réquisitionner quatre de ses agents et elle a pu légalement ne pas tenir compte des motifs, au demeurant non justifiés, invoqués par ce fonctionnaire à l'appui de son refus d'obtempérer, dès lors que l'intérêt du service doit prévaloir sur les motifs de convenance personnelle des agents. En refusant d'accomplir des tâches qu'il avait vocation à accomplir en qualité de conducteur affecté aux ateliers municipaux et qui ne procédaient pas d'un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, cet agent a donc commis une faute de nature à justifier la sanction qui lui a été infligée.

En outre, il ne peut utilement prétendre que l'ordre qui lui a été donné de participer à l'organisation d'une fête municipale a été donné en méconnaissance des dispositions du code du travail et de la réglementation européenne du travail relatives au repos hebdomadaire dès lors que les fonctionnaires peuvent, en cas d'urgence ou de nécessité du service et notamment pour assurer la continuité de ce dernier, être légalement astreints à travailler en dehors de leurs horaires normaux ou même être rappelés s'ils sont en congé.

Vu la requête, enregistrée le 29 avril 2002, présentée par M. Q. demeurant [...] ; M. Q. demande à la Cour :
1°) d'annuler le jugement n°9920835 du 21 février 2002 par lequel le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande dirigée contre la décision en date du 23 septembre 1999 par laquelle le maire du Plessis-Robinson lui a infligé la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions de un jour ;
2°) d'annuler pour excès de pouvoir cette décision ;
Vu les autres pièces du dossier ;
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la loi n°2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie ;
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 5 octobre 2005 :

- le rapport de M. Jarrige, rapporteur,
- les observations de M. Q., et celles de Me Duval, pour la commune du Plessis-Robinson,
- et les conclusions de Mme Folscheid, commissaire du gouvernement ;

Considérant que, par un arrêté en date du 23 septembre 1999, le maire du Plessis-Robinson a infligé à M. Q., agent de la commune appartenant au cadre d'emplois des conducteurs territoriaux de véhicules, affecté aux ateliers municipaux, la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un jour en raison du refus de celui-ci, en dépit d'une mise en demeure qui lui avait été adressée le 15 juin précédent, de travailler les samedi 19 et dimanche 20 du même mois, respectivement de 7 à 12 heures et de 0 à 4 heures, dans le cadre de l'organisation d'une fête municipale ; que, par un jugement en date du 21 février 2002 dont M. Q. relève appel, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de cet arrêté ;

Sur la régularité du jugement attaqué :

Considérant que, si en faisant valoir que la ville défenderesse a produit son mémoire en défense devant les premiers juges avec quatre mois de retard, M. Q. entend contester la régularité du jugement attaqué, il n'établit, ni même n'allègue que la ville aurait été mise en demeure de produire des observations en défense et n'aurait pas respecté le délai qui lui était imparti pour ce faire ; que le non-respect de ce délai était en tout état de cause sans incidence et les observations litigieuses pouvaient être produites jusqu'à la clôture de l'instruction ; qu'il est constant que cette clôture est intervenue le 20 janvier 2002, trois jours avant l'audience en application des dispositions de l'article R. 613-2 du code de justice administrative, soit après l'enregistrement au greffe du tribunal le 28 juin 2000 de son mémoire en défense ; que, par suite, le moyen tiré de l'irrégularité du jugement attaqué doit être écarté ;

Sur la légalité de la décision attaquée :

Considérant qu'aux termes de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée : « Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public » ;

Considérant que, eu égard aux attributions du comité technique paritaire prévues par les dispositions de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, ce comité n'avait pas à être consulté sur la « réquisition » de M. Q., la consultation de ce comité étant exclusivement requise pour les délibérations portant sur la durée ou les horaires de travail de l'ensemble des agents d'une collectivité territoriale ;

Considérant que si M. Q. excipe de l'illégalité de sa mutation aux ateliers municipaux en 1989 qui serait constitutive d'une sanction déguisée, il n'établit pas que cette mutation aurait trouvé son origine dans un changement de majorité municipale ou se serait traduite par une diminution sensible du niveau de ses attributions et de ses responsabilités eu égard à ses fonctions précédentes d'afficheur municipal, voire aurait eu une incidence sur son traitement ou ses garanties de carrière ;

Considérant que la commune qui n'était nullement tenue de faire appel au volontariat avant de réquisitionner quatre de ses agents a pu légalement ne pas tenir compte des motifs, au demeurant non justifiés, invoqués par le requérant à l'appui de son refus d'obtempérer dès lors que l'intérêt du service doit prévaloir sur les motifs de convenance personnelle des agents ;

Considérant que si l'intéressé fait valoir que l'ordre litigieux révélerait une discrimination à l'encontre d'un représentant

du personnel au comité technique paritaire prohibée par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, il ne démontre ni que ses notations à compter de l'année 1989 seraient entachées d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'un détournement de pouvoir, ni que son rythme d'avancement serait anormal au regard de sa manière de servir, pas plus, comme il a été dit ci-dessus, que sa mutation aux ateliers municipaux aurait présenté le caractère d'une sanction déguisée ;

Considérant qu'en tout état de cause le requérant ne peut utilement prétendre que l'ordre qui lui a été donné de participer à l'organisation de la fête municipale des 19 et 20 juin 1999 a été donné en méconnaissance des dispositions du code du travail et de la réglementation européenne du travail relatives au repos hebdomadaire dès lors que les fonctionnaires peuvent, en cas d'urgence ou de nécessité du service et notamment pour assurer la continuité de ce dernier, être légalement astreints à travailler en dehors de leurs horaires normaux ou même être rappelés s'ils sont en congé ;

Considérant qu'en refusant d'accomplir des tâches qu'il avait vocation à accomplir en qualité de conducteur territorial affecté aux ateliers municipaux depuis 1989 et qui ne procédaient pas d'un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, M. Q. a commis une faute de nature à justifier la sanction qui lui a été infligée ;

Considérant que le délai écoulé entre les faits litigieux et le prononcé de la sanction est sans incidence sur la légalité de celle-ci ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. Q. n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision en date du 23 septembre 1999 par laquelle le maire du Plessis-Robinson lui a infligé la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un jour ;

Sur l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 761 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'en vertu de ces dispositions, la cour ne peut pas faire bénéficier la partie tenue aux dépens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais

qu'elle a exposés à l'occasion du litige soumis au juge ; que les conclusions présentées à ce titre par M. Q. doivent, dès lors, être rejetées ;

Considérant qu'en revanche, il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner M. Q. à verser à la ville du Plessis-Robinson une somme de 500 euros au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. Q. est rejetée.

Article 2 : M. Q. versera à la ville du Plessis-Robinson une somme de 500 euros (cinq cents euros) au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Cour administrative d'appel de Paris, 19 octobre 2005, M. Q., req. n°02PA01519.

Non titulaire / Acte d'engagement Indemnisation

La circonstance qu'un contrat a été conclu verbalement, en méconnaissance de l'article 3 du décret du 15 avril 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, ne peut avoir légalement pour effet de lui conférer une durée indéterminée.

En négligeant de donner une forme écrite aux contrats par lesquels elle a demandé à un agent, mois après mois, d'accomplir un certain nombre d'heures de travail comme agent de service, une collectivité locale a commis une faute qui a entraîné pour cet agent un préjudice moral et des troubles divers dans ses conditions d'existence.

Vu la requête, enregistrée le 5 avril 2001, présentée pour Mme V., domiciliée [...], par Me Didier, avocat au barreau de Dijon ;

Mme V. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n°9902357-9902822 du tribunal administratif de Dijon du 6 février 2001 rejetant, d'une part, sa demande de condamnation de la commune de Longvic à lui verser les sommes de 166 917 F et 50 000 F, dues à titre de rappel de salaires et au titre de la réparation de son préjudice, en conséquence de la requalification de son contrat verbal en un contrat à durée indéterminée, et d'autre part, sa demande d'annulation de l'arrêté du 28 octobre 1999 par lequel le maire de Longvic l'a nommée en qualité d'agent d'entretien stagiaire ;

2°) de condamner la commune de Longvic à lui verser la somme de 140 000 F, au titre des salaires non perçus lors de la période de septembre 1993 à octobre 1999 ;

3°) de condamner la commune à lui verser la somme de 50 000 F, en réparation du préjudice moral subi lors de ladite période ;

4°) d'annuler l'arrêté du maire de Longvic du 28 octobre 1999 la nommant en qualité d'agent d'entretien stagiaire à temps non complet, à compter du 1^{er} novembre 1999 ;

5°) d'ordonner la reconstitution de sa carrière ;

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 la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 ;
Vu le décret n°88-552 du 6 mai 1988 ;
Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 ;
Vu le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 ;
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 8 novembre 2005 :

- le rapport de M. Aebischer, premier conseiller,
- et les conclusions de M. Kolbert, commissaire du gouvernement ;

Considérant que Mme V. a exercé, au cours de la période de décembre 1989 à mai 1991 puis au cours de la période de septembre 1993 à octobre 1999, des fonctions d'agent de service auprès de la commune de Longvic, pour lesquelles elle était rémunérée sur la base des heures accomplies chaque mois, mais sans qu'aucun contrat écrit n'ait été passé pour préciser les conditions de son engagement ; que, par un arrêté du 28 octobre 1999, le maire de Longvic l'a nommée en qualité d'agent d'entretien stagiaire à temps non complet pour 29 heures hebdomadaires, à compter du 1^{er} novembre 1999 ; que l'intéressée fait appel du jugement du 23 janvier 2001 par lequel le tribunal administratif de Dijon a rejeté ses demandes tendant, d'une part, au versement de rappels de salaires et d'indemnités pour la période antérieure à sa nomination dans le cadre d'emplois des agents d'entretien territoriaux et, d'autre part, à l'annulation de l'arrêté susmentionné en date du 28 octobre 1999 ;

Sur les conclusions relatives à la période antérieure à la nomination en qualité d'agent d'entretien stagiaire :

Considérant qu'il résulte des dispositions combinées de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 que les contrats passés par les collectivités territoriales en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale

contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse ; que si un tel contrat a été conclu verbalement, en méconnaissance des dispositions de l'article 3 du décret du 15 avril 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, cette circonstance ne peut avoir légalement pour effet de lui conférer une durée indéterminée ;

Considérant qu'il résulte des principes rappelés ci-dessus que Mme V. n'est pas fondée à soutenir que le caractère verbal de l'engagement en vertu duquel elle a exercé des fonctions d'agent de service auprès de la commune de Longvic pendant les périodes rappelées ci-dessus aurait été de nature à la placer sous le régime du contrat à durée indéterminée ; que l'engagement verbal doit être regardé, dans les circonstances de l'espèce, comme une succession de contrats mensuels passés avec la commune en vue d'assurer, si et dans la mesure où les besoins du service le justifiaient, un certain nombre d'heures d'activité inhérentes à un travail d'agent de service communal et rémunérées sur la base d'un taux horaire ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que, hormis pour les mois de décembre 1990, septembre 1994, septembre 1995, mars 1997, avril 1998 et juillet 1999 au titre desquels Mme V. a perçu une rémunération correspondant à 169 heures de travail, la commune se soit engagée à employer cette dernière pour un nombre d'heures correspondant au temps plein ; que l'intéressée, qui n'a jamais eu la qualité d' « agent non titulaire employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue » n'est pas fondée à alléguer d'une inexacte application par la commune des dispositions de l'article 21 du décret du 15 février 1988 relatives au travail à temps partiel ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme V. n'est pas fondée, en l'absence d'un service fait au-delà des heures prises en compte dans le cadre de la rémunération dont elle a bénéficié chaque mois, à se prévaloir d'un droit à des « rappels de salaires » pour la période antérieure à novembre 1999 ; qu'elle n'est pas non plus fondée, à défaut d'éléments concrets attestant de l'existence d'un préjudice matériel subi en conséquence de la faute commise par la commune en s'abstenant de donner une forme écrite aux contrats successifs, à invoquer de ce chef un droit à des dommages et intérêts ;

Considérant, toutefois, que Mme V. est fondée à soutenir qu'en négligeant de donner une forme écrite aux contrats par lesquels il lui était demandé, mois après mois, d'accomplir un certain nombre d'heures de travail comme agent de service, la commune de Longvic a commis une faute qui a entraîné pour elle un préjudice moral et des troubles divers dans ses conditions d'existence ; qu'il sera fait une juste appréciation de la réparation due à l'intéressée de ce chef en condamnant la commune à lui verser la somme de 2 000 euros ;

Sur les conclusions dirigées contre l'arrêté portant nomination en qualité d'agent d'entretien stagiaire :

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, par l'arrêté attaqué en date du 28 octobre 1999, le maire de Longvic a nommé Mme V. en qualité d'agent d'entretien stagiaire à temps non complet, sur un emploi correspondant à 29 heures hebdomadaires qui avait été créé par une délibération du conseil municipal, en date du 13 avril 1999, prise sur le fondement du décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Considérant, d'une part, qu'il résulte des dispositions combinées du décret du 20 mars 1991 susmentionné, du décret du 4 novembre 1992 fixant les conditions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale et du décret du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents d'entretien territoriaux, que les agents concernés sont astreints, avant leur titularisation, à un stage d'une durée d'un an, à moins qu'ils n'aient eu déjà la qualité de fonctionnaires et accompli deux ans de services publics effectifs dans un emploi de même nature ; que Mme V., qui n'avait pas la qualité de fonctionnaire avant sa nomination dans le cadre d'emplois des agents d'entretien, a été à juste titre astreinte à un stage d'une durée d'un an ;

Considérant, d'autre part, que le maire de Longvic a pu à bon droit, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du 6 mai 1988 mentionné ci-dessus, placer l'intéressée au 1^{er} échelon du grade d'agent d'entretien lors de sa nomination en qualité de stagiaire, alors même que les services précédemment accomplis par Mme V. en tant qu'agent non titulaire étaient de nature à lui conférer un droit à reclassement, au moment de sa titularisation ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme V. n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Dijon a rejeté sa demande d'annulation de l'arrêté du maire de Longvic du 28 octobre 1999 ; que ses conclusions à fin de reconstitution de carrière ne peuvent également qu'être rejetées ;

Sur l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant que la commune de Longvic, partie perdante dans la présente instance, ne peut voir accueillie sa demande relative aux frais qu'elle a exposés pour sa défense ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La commune de Longvic est condamnée à verser à Mme V. la somme de 2 000 euros.

Article 2 : Le jugement n°9902357-9902822 du tribunal administratif de Dijon du 6 février 2001 est réformé en ce qu'il a de contraire au présent arrêt.

Article 3 : Le surplus des conclusions de Mme V. est rejeté.

Article 4 : Les conclusions de la commune de Longvic tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

*Cour administrative d'appel de Lyon,
29 novembre 2005, Mme V., req. n°01LY00677. ■*

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) 161 €

Europe : 164 € - DOM-TOM et RP : 165 €

Autres pays : 172,90 € + 20,15 € (supplément avion rapide)

Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr

1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 126 €

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

ISSN 1152-5908

PRIX : 16,80 €