

**iaj**

**Les informations**

**administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**Statut au quotidien**

## **Le nouveau statut particulier des techniciens territoriaux**

**Dossier**

## **La protection des agents non titulaires en état de grossesse**

**Veille jurisprudentielle**

## **Équivalence de diplômes pour l'accès aux concours : l'appréciation des conditions par le Conseil d'État**

● n° 12 décembre 2010



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

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

**Directeur de la publication**

Jacques Alain Benisti

**Conception, rédaction, documentation et mise en page**

Direction des affaires juridiques et de la documentation

*Statut commenté* : Frédéric Espinasse

Maud Berry, Philippe David, Anne Dubois

*Actualité documentaire* : Laurence Boué

Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en page : Michèle Frot-Coutaz, Nuria Viry

© La documentation Française

Paris, 2010

ISSN 1152-5908

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

## ■ Statut commenté

### Statut au quotidien

---

- 2 Le nouveau statut particulier des techniciens territoriaux

### Dossier

---

- 16 La protection des agents non titulaires en état de grossesse

### Veille jurisprudentielle

---

- 22 Équivalence de diplômes pour l'accès aux concours : l'appréciation des conditions par le Conseil d'État (exemple des ingénieurs)

## ■ Actualité documentaire

### Références

---

- 25 Textes  
34 Documents parlementaires  
36 Jurisprudence  
44 Chronique de jurisprudence  
46 Presse et livres

## Le nouveau statut particulier des techniciens territoriaux

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux, qui se substitue à celui des techniciens supérieurs territoriaux et à celui des contrôleurs de travaux territoriaux, est le premier à faire application des nouvelles règles communes de classement et de carrière des fonctionnaires de catégorie B prévues par le décret du 22 mars 2010. Les membres des deux cadres d'emplois sont intégrés au 1<sup>er</sup> décembre 2010 dans celui des techniciens territoriaux.

Le décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010, publié au *Journal officiel* du 13 novembre 2010, fixe les dispositions statutaires du nouveau cadre d'emplois des techniciens territoriaux, issu de la fusion du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux et de celui des techniciens supérieurs territoriaux. Son entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Ce nouveau cadre d'emplois s'inscrit dans le cadre général de la mise en œuvre de la réforme de la catégorie B de la fonction publique territoriale, qui repose sur la création d'un nouvel espace statutaire (NES) ayant pour objectif une revalorisation des carrières et des grilles indiciaires. Il est ainsi le premier à être expressément régi par les nouvelles règles de classement et de déroulement de carrière communes à

tous les cadres d'emplois de la catégorie B fixées par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 (1). À ce titre, comme le précise l'article 30 du décret du 9 novembre 2010, le cadre d'emplois est inscrit à l'annexe de ce décret commun.

Il est rappelé que la réforme des catégories B vise principalement à instaurer une architecture commune aux cadres d'emplois de catégories B comprenant trois grades. Le premier grade, correspondant à un recrutement au niveau du baccalauréat, et le deuxième grade, correspondant à un recrutement bac + 2, sont chacun directement accessibles par concours. L'accès au troisième grade intervient par voie d'avancement.

(1) Se reporter à l'article relatif à la réforme des catégories B publié dans Les informations administratives et juridiques d'avril 2010.

Les décrets n°95-29 du 10 janvier 1995 et n°95-952 du 25 août 1995 qui constituaient les statuts particuliers des anciens cadres d'emplois des techniciens supérieurs et des contrôleurs de travaux sont abrogés à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010. Les décrets n°95-30 du 10 janvier 1995 et n°95-953 du 25 août 1995 qui fixaient les échelonnements indiciaires correspondants, non expressément abrogés, sont désormais caducs par suite de la soumission du cadre d'emplois aux nouvelles dispositions statutaires communes à la catégorie B. À cet égard, il convient donc de se reporter aux échelonnements indiciaires fixés par le décret n°2010-330 du 22 mars 2010 applicables aux cadres d'emplois régis par le décret commun.

La publication du statut particulier s'accompagne de celle de quatre autres textes statutaires relatifs à ce nouveau cadre d'emplois :

- le décret n°2010-1358 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'avancement au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe ;
- le décret n°2010-1359 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'avancement au grade de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe ;

– le décret n°2010-1360 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

– le décret n°2010-1361 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des techniciens territoriaux. Il abroge le décret n°95-1345 du 27 décembre 1995 et le décret n°2003-256 du 19 mars 2003 fixant respectivement les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des contrôleurs territoriaux de travaux et des techniciens supérieurs territoriaux.

En outre, des dispositions du statut particulier organisent l'intégration, au 1<sup>er</sup> décembre 2010, de l'ensemble des membres des cadres d'emplois des techniciens supérieurs et des contrôleurs de travaux dans le nouveau cadre d'emplois.

## Présentation du nouveau cadre d'emplois

Conformément à la structure établie par le décret commun du 22 mars 2010, le cadre d'emplois comporte trois grades :

- technicien,
- technicien principal de 2<sup>e</sup> classe,
- technicien principal de 1<sup>re</sup> classe.

## Les missions

Les articles 2 et 3 du statut particulier reprennent les missions des deux anciens cadres d'emplois.

De manière générale les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère technique en lien avec les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant.

Ils sont chargés, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de la conduite des chantiers. Ils assurent l'encadrement des équipes et contrôlent les travaux confiés aux entreprises. Ils participent à

la mise en œuvre de la comptabilité analytique et du contrôle de gestion. Ils peuvent instruire des affaires touchant l'urbanisme, l'aménagement, l'entretien et la conservation du domaine de la collectivité. Ils participent également à la mise en œuvre des actions liées à la préservation de l'environnement.

Ils assurent le contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages ainsi que la surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques. Ils peuvent aussi assurer la surveillance du domaine public. À cet effet, ils peuvent être assermentés pour constater les contraventions. Ils peuvent participer à des missions d'enseignement et de formation professionnelle.

Les titulaires des grades de technicien principal de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classe ont vocation à occuper des emplois qui, dans les domaines d'activité du statut particulier, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ils peuvent assurer la direction des travaux sur le terrain, le contrôle des chantiers, la gestion des matériels et participer à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien. Ils peuvent procéder à des enquêtes, contrôles et mesures techniques ou scientifiques, exercer des missions d'études et de projets et être associés à des travaux de programmation. Ils peuvent être investis de fonctions d'encadrement de personnels ou de gestion de service ou d'une partie de services dont l'importance, le niveau d'expertise et de responsabilité ne justifient pas la présence d'un ingénieur.

(2) Décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Ce dispositif est commenté dans *Les informations administratives et juridiques* d'août 2007.

## L'accès au cadre d'emplois

### Le concours

Le recrutement dans les deux premiers grades de technicien et de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe peut intervenir par concours externe, interne ou au titre du troisième concours. Le décret n°2010-1361 du 9 novembre 2010 détermine les modalités d'organisation de ces concours. Il est applicable aux concours ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les conditions d'accès au concours externe sont fixées par les articles 5 et 9 du décret du 9 novembre 2010. En revanche, l'accès au concours interne et au troisième concours est réglementé par les dispositions communes prévues par les *b* et *c* du 1<sup>o</sup> des articles 4 et 6 du décret du 22 mars 2010.

Ils sont organisés par les centres de gestion dans leur ressort géographique, ou, le cas échéant, dans le champ défini par une convention conclue en application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984. Ces concours sont ouverts dans une ou plusieurs spécialités (voir encadré page 7).

### ■ Accès au grade de technicien

Le concours externe s'adresse aux titulaires d'un baccalauréat technologique, ou d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme homologué au niveau IV sanctionnant une formation technico-professionnelle, ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007 (2) correspondant à l'une des spécialités ouvertes au concours.

Les conditions de participation au concours interne et au troisième concours sont celles prévues par le décret commun du 22 mars 2010.

Le concours interne est donc accessible aux fonctionnaires, aux agents publics, aux militaires et aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de

- (a) Ces concours sont organisés par les centres de gestion. Ils sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités suivantes :
- bâtiments, génie civil ;
  - réseaux, voirie et infrastructures ;
  - prévention et gestion des risques, hygiène, restauration ;
  - aménagement urbain et développement durable ;
  - déplacements, transports ;
  - espaces verts et naturels ;
  - ingénierie, informatique et systèmes d'information ;
  - services et intervention techniques ;
  - métiers du spectacle ;
  - artisanat et métiers d'art.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>IB</b>	404	430	450	469	497	524	555	585	619	640	660
<b>IM</b>	365	380	395	410	428	449	471	494	519	535	551
<b>MINI</b>	1a	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	2a5m	2a5m	2a5m	2a5m	-
<b>MAXI</b>	1a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	-

- (b) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, à l'effectif des fonctionnaires pouvant être promu (art. 49, loi n°84-53 du 26.01.84).

- (c) Les activités professionnelles doivent avoir été exercées dans des domaines correspondant aux missions dévolues aux fonctionnaires du deuxième grade du cadre d'emplois (art. 6, décret n°2010-329 du 22.03.10).

- (d) Les activités professionnelles doivent avoir été exercées dans des domaines correspondant aux missions dévolues aux fonctionnaires du premier grade du cadre d'emplois (art. 4, décret n°2010-329 du 22.03.10).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>IB</b>	350	357	367	378	397	422	444	463	493	518	551	581	614
<b>IM</b>	327	332	340	348	361	375	390	405	425	445	468	491	515
<b>MINI</b>	1a	2a	2a	2a	2a7m	2a7m	2a7m	2a7m	2a7m	2a7m	3a3m	3a3m	-
<b>MAXI</b>	1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	3a	3a	4a	4a	-

- (e) La durée de ces activités et mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public (art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84).

- (f) Pour l'appréciation des conditions d'ancienneté, les services effectifs accomplis dans leur corps d'origine par les agents relevant des dispositions du décret n° 2005-1785 du 30 décembre 2005 relatif au détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'État en application de l'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux (art.17, décret n°2010-1357 du 9.11.2010)

- (g) Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre des deux voies ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement, si elle a lieu dans les trois ans suivant la promotion unique (art. 25, décret n°2010-329 du 22.03.2010)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>IB</b>	325	333	347	359	374	393	418	436	457	486	516	548	576
<b>IM</b>	310	316	325	334	345	358	371	384	400	420	443	466	486
<b>MINI</b>	1a	2a	2a	2a	2a7m	2a7m	2a7m	2a7m	2a7m	2a7m	3a3m	3a3m	-
<b>MAXI</b>	1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	3a	3a	4a	4a	-

- (h) Les services effectifs sont calculés en prenant en compte les périodes passées en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État (art. 7 et 11, décret n°2010-1357 du 9.11.2010)

- (i) Les examens professionnels sont organisés par les centres de gestion.

- (j) Ce concours est également ouvert aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par le statut particulier pour l'accès au cadre d'emploi (art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84).

**TROISIÈME CONCOURS**

**SUR ÉPREUVES**

**Candidats justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, de l'exercice pendant 4 ans au moins :**

- d'une ou plusieurs activités professionnelles (d) (e),
- d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale (e),
- d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association (e).

## CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX

### Technicien principal de 1<sup>re</sup> classe

#### Tableau d'avancement (b) Conditions (f) :

- 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau **et** 2 ans au moins dans le 5<sup>e</sup> échelon du grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe + examen professionnel **ou** (g)
- 5 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau + 1 an au moins dans le 6<sup>e</sup> échelon du grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe

### Technicien principal de 2<sup>e</sup> classe

#### Tableau d'avancement (b) Conditions (f) :

- 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau **et** 1 an au moins dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade de technicien + examen professionnel **ou** (g)
- 5 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau + 1 an au moins dans le 6<sup>e</sup> échelon du grade de technicien

### Technicien

Liste d'aptitude après concours (a)

#### CONCOURS INTERNE (j)

**SUR ÉPREUVES**  
Tout fonctionnaire ou agent public  
**Condition :**  
• 4 ans au moins de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

#### CONCOURS EXTERNE

**SUR TITRE AVEC ÉPREUVES**  
Candidats titulaires :  
• d'un baccalauréat technologique,  
• d'un baccalauréat professionnel,  
• d'un diplôme homologué au niveau IV sanctionnant une formation technico-professionnelle.

#### CONCOURS INTERNE (j)

**SUR ÉPREUVES**  
Tout fonctionnaire ou agent public  
**Condition :**  
• 4 ans au moins de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

#### CONCOURS EXTERNE

**SUR TITRE AVEC ÉPREUVES**  
Candidats titulaires :  
• d'un diplôme sanctionnant 2 années de formation technico-professionnelle, homologué au niveau III.

#### TROISIÈME CONCOURS

**SUR ÉPREUVES**  
Candidats justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, de l'exercice pendant 4 ans au moins :  
• d'une ou plusieurs activités professionnelles (c) (e),  
• d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale (e),  
• d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association (e).

Liste d'aptitude après concours (a)

Liste d'aptitude après examen professionnel (i)

#### Fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des :

- agents de maîtrise territoriaux justifiant au moins de 8 ans de services effectifs (h), dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique,
- adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe comptant au moins 10 ans de services effectifs (h), dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique,
- adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe comptant au moins 10 ans de services effectifs (h), dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.

Liste d'aptitude après avis de la CAP

#### Fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des :

- agents de maîtrise territoriaux justifiant au moins de 8 ans de services effectifs (h), dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique,
- adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe comptant au moins 10 ans de services effectifs (h), dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique,
- adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe comptant au moins dix ans de services effectifs (h), dont 5 ans au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.

clôture des inscriptions, justifiant de quatre ans au moins de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours. Il est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, d'un organisme

ou d'un établissement d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France, dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établis-

sements publics français dans lesquels les fonctionnaires civils exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces États une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès au cadre d'emplois.

## LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

(décret n°2010-1361 du 9 novembre 2010)

Technicien territorial	Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe
<b>Concours externe</b>	
<p><b>Sur titre avec une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>L'épreuve d'admissibilité</b> consiste en des réponses à des questions techniques à partir d'un dossier portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 3 h ; coef. 1</i>).</li> <li>● <b>L'épreuve d'admission</b> se compose d'un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel permettant au jury d'apprécier ses motivations et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, notamment dans la spécialité qu'il a choisie (<i>durée totale de l'entretien : 20 mn, dont 5 mn au plus d'exposé ; coef. 1</i>).</li> </ul>	<p><b>Sur titre avec une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>L'épreuve d'admissibilité</b> consiste en la rédaction d'un rapport technique, assorti de propositions opérationnelles, portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 3 h ; coef. 1</i>).</li> <li>● <b>L'épreuve d'admission</b> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel permettant au jury d'apprécier ses connaissances dans la spécialité qu'il a choisie, ses motivations et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois (<i>durée totale de l'entretien : 20 mn, dont 5 mn au plus d'exposé ; coef. 1</i>).</li> </ul>
<b>Concours interne</b>	
<p><b>Une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>L'épreuve d'admissibilité</b> consiste en l'élaboration d'un rapport technique rédigé à l'aide des éléments contenus dans un dossier portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 3 h ; coef. 1</i>).</li> <li>● <b>L'épreuve d'admission</b> se compose d'un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience permettant au jury d'apprécier ses motivations et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, notamment dans la spécialité qu'il a choisie (<i>durée totale de l'entretien : 20 mn, dont 5 mn au plus d'exposé ; coef. 1</i>).</li> </ul>	<p><b>Deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Les épreuves d'admissibilité</b> comprennent : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la rédaction d'un rapport technique, assorti de propositions opérationnelles, portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 3 h ; coef. 1</i>).</li> <li>– une étude de cas portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 4 h ; coef. 1</i>).</li> </ul> </li> <li>● <b>L'épreuve d'admission</b> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience et des questions sur la spécialité au titre de laquelle il concourt (<i>durée totale de l'entretien : 20 mn, coef. 1</i>).</li> </ul>
<b>Troisième concours</b>	
<p><b>Une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>L'épreuve d'admissibilité</b> comprend l'élaboration d'un rapport technique rédigé à l'aide des éléments contenus dans un dossier portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 3 h ; coef. 1</i>).</li> <li>● <b>L'épreuve d'admission</b> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience permettant au jury d'apprécier ses connaissances, son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois ainsi que sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel (<i>durée totale de l'entretien : 20 mn, dont 5 mn au plus d'exposé ; coef. 1</i>).</li> </ul>	<p><b>Deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Les épreuves d'admissibilité</b> comprennent : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la rédaction d'un rapport technique, assorti de propositions opérationnelles, portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 3 h ; coefficient 1</i>).</li> <li>– une étude de cas portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (<i>durée : 4 h ; coefficient 1</i>).</li> </ul> </li> <li>● <b>L'épreuve d'admission</b> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience permettant au jury d'apprécier ses connaissances, son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois ainsi que sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel (<i>durée totale de l'entretien : 20 mn, dont 5 mn au plus d'exposé ; coef. 1</i>).</li> </ul>

Le troisième concours est réservé aux candidats justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, de l'exercice pendant quatre ans au moins d'une ou plusieurs activités professionnelles dans des domaines correspondant aux missions dévolues au grade de technicien, ou d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.

La répartition des postes à pourvoir entre les trois concours est organisée dans les proportions suivantes :

- 30 % au moins pour le concours externe ;
- 50 % au plus pour le concours interne ;
- 20 % au plus pour le troisième concours.

### Les spécialités ouvertes aux concours

(art. 6 et 10 du décret du 9 novembre 2010)

Les concours externe, interne et le troisième concours de recrutement dans les grades de technicien et de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe sont ouverts dans l'une ou plusieurs des spécialités suivantes :

- bâtiments, génie civil ;
- réseaux, voirie et infrastructures ;
- prévention et gestion des risques, hygiène, restauration ;
- aménagement urbain et développement durable ;
- déplacements, transports ;
- espaces verts et naturels ;
- ingénierie, informatique et systèmes d'information ;
- services et intervention techniques ;
- métiers du spectacle ;
- artisanat et métiers d'art.

### ■ Accès au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe

Le concours externe est accessible aux titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle homologué au niveau III, ou d'une qualification reconnue équivalente correspondant à l'une des spécialités ouvertes au concours.

Quant au concours interne et au troisième concours, les conditions requises sont similaires à celles exigées pour accéder à ce type de concours pour le grade de technicien <sup>(3)</sup>.

La répartition des postes à pourvoir entre les trois concours est organisée selon les proportions suivantes :

- 50 % au moins pour le concours externe ;
- 30 % au plus pour le concours interne ;
- 20 % au plus pour le troisième concours.

Quel que soit le grade dans lequel ils sont organisés, le jury peut modifier le nombre de places offertes aux concours externe, interne ou au troisième concours dans la limite de 25 % de la totalité des places offertes à ces concours ou d'une place au moins, lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours.

Les épreuves de ces trois types de concours de recrutement sont présentées dans le tableau page précédente

### La promotion interne

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est aussi accessible par promotion interne dans les conditions fixées par les articles 7 (grade de technicien) et 11 (grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe) du statut particulier, et les règles communes aux cadres d'emplois de catégorie B établies par le décret du 22 mars 2010.

**Peuvent être nommés dans le grade de technicien territorial, au choix après inscription sur liste d'aptitude dressée après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires :**

- du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux justifiant de huit ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique ;

- du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe et comptant dix ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique ;

- du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe comptant dix ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.

**Peuvent être nommés dans le grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe, après inscription sur liste d'aptitude établie après réussite à un examen professionnel, les fonctionnaires :**

- du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux justifiant de huit ans au moins de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique ;

- du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe ou d'adjoint technique princi-

(3) Les activités professionnelles susceptibles d'être prises en compte pour l'accès au troisième concours doivent avoir été exercées dans des domaines correspondant aux missions dévolues au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe.

pal de 2<sup>e</sup> classe et comptant dix ans au moins de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique,

– du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>e</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe comptant dix ans au moins de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'État, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois technique.

L'examen professionnel, dont les modalités sont fixées par le décret n°2010-1360 du 9 novembre 2010, comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. L'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'un rapport technique, assorti de propositions opérationnelles, portant sur la spécialité dans laquelle concourt le candidat. Quant à l'épreuve d'admission, elle comprend un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat portant sur son expérience professionnelle, suivi de questions posées par le jury.

L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) précisant que le fonctionnaire a accompli dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

Il est rappelé qu'en application des articles 9 et 30 du décret commun du 22 mars 2010, la proportion de recru-

tement par promotion interne dans les deux grades est limitée à un recrutement pour trois nominations, intervenues dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion, de candidats admis à l'un des concours de recrutement ou de fonctionnaires du cadre d'emplois, à l'exclusion des nominations intervenues à la suite d'une mutation à l'intérieur de la collectivité ou de l'établissement. À titre transitoire jusqu'au 30 novembre 2011, cette proportion est fixée à une nomination par promotion interne pour deux recrutements dans les conditions précitées.

Une seconde modalité de calcul susceptible d'être utilisée, lorsqu'elle permet de dégager un nombre plus élevé de nominations, consiste à appliquer la proportion de un sur trois (ou de un sur deux à titre transitoire) à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois, au niveau de la collectivité ou de l'établissement ou de l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Les possibilités de nomination ainsi dégagées semblent ensuite pouvoir être réparties librement par la collectivité entre les promotions au premier grade et celles au deuxième grade.

### **Le détachement et l'intégration directe**

L'accès au cadre d'emplois des techniciens territoriaux peut également intervenir par détachement ou par intégration directe selon les dispositions communes aux cadres d'emplois de catégories B fixées par le décret du 22 mars 2010. Une possibilité d'intégration sur demande du fonctionnaire, à tout moment au cours du détachement, est également prévue. Ces règles ont été exposées dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2010 précédemment cité.

### **La nomination, le classement et la formation statutaire obligatoire**

Les techniciens et les techniciens principaux de 2<sup>e</sup> classe sont nommés stagiaires pour une durée d'un an pour les lauréats de concours, et de six mois pour ceux issus de la promotion interne.

À l'issue de la durée normale de stage, les stagiaires qui ont donné satisfaction sont titularisés par l'autorité territoriale au vu, pour ceux issus du concours, d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). À titre exceptionnel, l'autorité territoriale peut prolonger la période de stage pour une durée maximale de neuf mois pour les stagiaires issus du concours et de quatre mois pour ceux issus de la promotion interne. Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, les stagiaires sont licenciés, sauf ceux qui ont été détachés pour stage dans le cadre d'emplois des techniciens et qui sont réintégrés dans leur cadre d'emplois ou corps d'origine.

Conformément aux règles prévues par le décret du 22 mars 2010, le classement dans le grade intervient lors de la nomination dans le cadre d'emplois. Les techniciens et les techniciens principaux de 2<sup>e</sup> classe stagiaires sont classés au 1<sup>er</sup> échelon du grade, sous réserve des règles de reprise de services en cas d'activité antérieure fixées respectivement aux articles 13 (II à V) et 14 à 20 du décret du 22 mars 2010, et aux articles 21 et 22 de ce décret. Ces règles de classement ont été présentées dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2010.

Les techniciens stagiaires et les techniciens principaux de 2<sup>e</sup> classe stagiaires, recrutés après concours, doivent suivre les formations statutaires obligatoires d'intégration et de professionnalisation définies par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 (4). On relèvera toutefois que l'article 12 du statut particulier n'apporte aucune indication quant à la forma-

(4) Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux. Se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* de juin 2008.

tion d'intégration, notamment sa durée, comme l'y invite pourtant l'article 10 du décret du 22 mars 2010, ce qui semble être un oubli. On indiquera que les anciens statuts particuliers fixaient à cinq jours la durée totale de cette formation (article 7 du décret n°95-29 du 10 janvier 1995 et article 8 du décret n°95-952 du 25 août 1995).

Quel que soit le mode de recrutement (concours, promotion interne, détachement ou intégration directe), les agents doivent suivre une formation de professionnalisation au premier emploi dans un délai de deux ans suivant leur nomination. Sa durée totale est de cinq jours mais peut, le cas échéant, être portée au maximum à dix jours sur accord entre l'agent et l'autorité territoriale. À l'issue de ce délai de deux ans, les intéressés sont astreints à suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours par période de cinq ans, dans les conditions fixées par le décret du 29 mai 2008 précité. Si le fonctionnaire est affecté sur un poste à responsabilité au sens de l'article 15 du même décret, il doit, dans les six mois de son affectation, suivre la formation spécifique prévue par l'article 11 3° du même décret. La durée de cette formation est fixée à trois jours par le statut particulier.

La durée de ces deux formations peut être portée à dix jours maximum en cas d'accord entre l'agent et l'autorité territoriale.

## La carrière

### L'avancement d'échelon

Conformément aux dispositions communes aux cadres d'emplois de catégories B, les deux premiers grades du cadre d'emplois (technicien et technicien principal de 2<sup>e</sup> classe) comportent treize échelons. Le troisième et dernier grade, celui de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe, comprend onze échelons. Les durées minimales et maximales du temps passé dans chaque échelon sont définies par l'article 24 du décret du 22 mars 2010. Les échelonnements individuels correspondants sont fixés, pour les trois grades, par le décret commun n°2010-330 du 22 mars 2010 précité (voir schéma de la carrière page 4).

### L'avancement de grade

L'avancement du grade de technicien à celui de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe, et de ce dernier grade au grade de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe, a lieu conformément au dispositif commun énoncé

par l'article 25 du décret du 22 mars 2010. Il peut être prononcé, soit au choix par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire (CAP), soit par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP et sélection par un examen professionnel.

De manière générale, une double condition d'ancienneté est requise : l'une dans un échelon du grade, l'autre exprimée en **durée de services effectifs « dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau »**. Dans les développements qui suivent, la notion de services effectifs doit donc s'apprécier au regard de cette dernière précision.

**La promotion au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe**, après réussite à un examen professionnel, est ouverte aux fonctionnaires justifiant d'un an au moins dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade de technicien et de trois années au moins de services effectifs (voir précisions ci-dessus). Quant à l'avancement au choix, après inscription au tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, il est subordonné à une ancienneté d'un an au moins dans le 6<sup>e</sup> échelon du grade de technicien et de cinq années au moins de services effectifs (voir précisions ci-dessus).

**La promotion au grade de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe** est accessible aux fonctionnaires ayant réussi un examen professionnel, et justifiant de deux ans au moins dans le 5<sup>e</sup> échelon du grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe et d'au moins trois années de services effectifs (voir précisions ci-dessus). S'agissant de l'avancement au choix, le fonctionnaire doit justifier d'au moins un an dans le 6<sup>e</sup> échelon du grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe et de cinq années au moins de services effectifs (voir précisions ci-dessus).

Les modalités d'organisation des examens professionnels sont fixées respectivement par le décret n°2010-1358

## Le régime indemnitaire des techniciens

Un projet de décret examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFTP) dans sa séance du 29 septembre 2010 vise à modifier le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 afin d'établir un régime d'équivalence transitoire permettant de maintenir aux techniciens leur régime indemnitaire antérieur, dans l'attente du passage des corps techniques du ministère de l'équipement dans le nouvel espace statutaire (NES).

Selon le projet, les actuelles références aux corps équivalents de l'État seraient abrogées et remplacées comme suit :

#### Techniciens territoriaux :

– technicien principal de 1<sup>re</sup> classe

#### Techniciens supérieurs de l'équipement :

– technicien supérieur en chef

– technicien principal de 2<sup>e</sup> classe

– technicien

#### Contrôleurs de travaux publics de l'État :

– contrôleur principal des TPE

– contrôleur des TPE

pour l'accès au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe, et par le décret n°2010-1359 du 9 novembre 2010 pour l'accès au grade technicien principal de 1<sup>er</sup> classe. Ils sont applicables aux examens professionnels ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. On notera que les arrêtés fixant le programme des épreuves sont en attente de publication.

L'article 17 IV du statut particulier envisage le cas des fonctionnaires de l'État faisant l'objet d'un détachement sans limitation de durée, dans le cadre des transferts de compétence entre l'État et les collectivités territoriales, et au titre du dispositif prévu par le décret du 30 décembre 2005 (5). Cet article précise que les services effectifs accomplis dans leur corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux pour l'appréciation des conditions d'ancienneté requises pour l'avancement de grade.

Enfin, il est rappelé qu'en application du décret commun relatif à la catégorie B, le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de chacune des deux voies - l'examen professionnel et le choix - ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, cette règle ne s'applique pas lorsqu'au titre d'une année, une seule promotion est prononcée. Dans cette hypothèse, si une nouvelle promotion intervient dans les trois ans suivant la promotion unique, elle ne peut être effectuée qu'au titre de l'autre voie d'avancement (6). Une circulaire ministérielle récente du 10 novembre 2010 (7) apporte des précisions, accompagnées d'exemples, sur l'application de ces règles.

(5) Décret n°2005-1785 du 30 décembre 2005 relatif au détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'État en application de l'article 109 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Se reporter aux *Informations administratives et juridiques* de janvier 2006.

(6) Se reporter à l'article précité publié dans *Les informations administratives et juridiques* d'avril 2010.

(7) Circulaire du Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales du 10 novembre 2010 relatif aux modalités

## La constitution initiale du cadre d'emplois

Le décret du 9 novembre 2010 opère la fusion du cadre d'emplois des contrôleurs de travaux et de celui des techniciens supérieurs en un seul cadre d'emplois. Les membres des anciens cadres d'emplois sont reclassés dans le nouveau cadre d'emplois des techniciens territoriaux. Un schéma général de chaque intégration est reproduit ci-dessous.

L'intégration est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale à effet du 1<sup>er</sup> décembre 2010, date d'entrée en vigueur du statut particulier (article 26 du décret du 9 novembre 2010). Pour tous les fonctionnaires intégrés, les services accomplis dans les cadres d'emplois et les grades d'origine sont assimilés à des

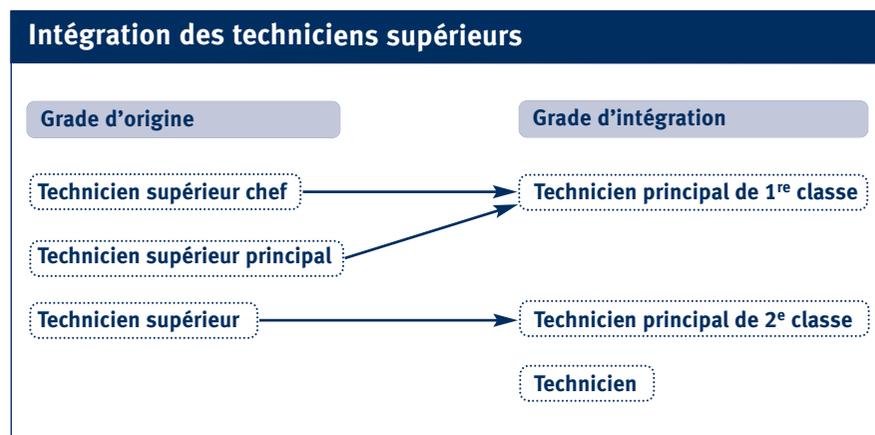
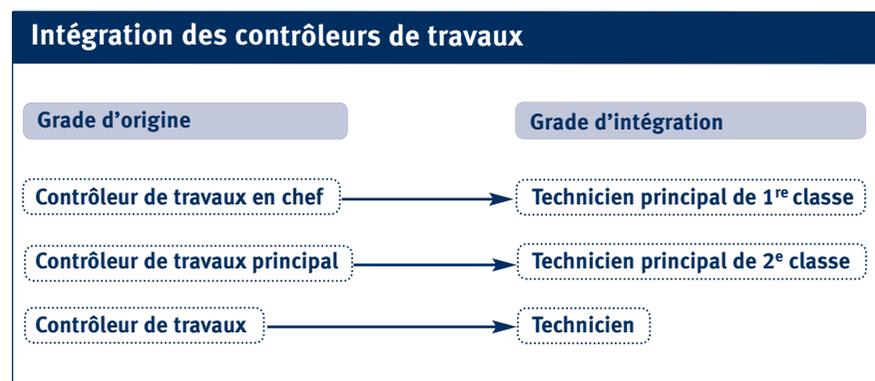
services accomplis dans le nouveau cadre d'emplois et le grade d'intégration.

### L'intégration des contrôleurs de travaux

En vertu de l'article 18 du décret du 9 novembre 2010, les contrôleurs de travaux sont intégrés dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux conformément au tableau de correspondance présenté page 11.

### L'intégration des techniciens supérieurs

Aux termes de l'article 19 du décret du 9 novembre 2010, les techniciens supérieurs sont intégrés dans le nouveau cadre d'emplois conformément au tableau de correspondance présenté page 12.



d'avancement de grade des agents appartenant à la catégorie B de la fonction publique territoriale, disponible sur le site : [www.circulaire.gouv.fr](http://www.circulaire.gouv.fr).

## CONTRÔLEURS DE TRAVAUX

Grade d'origine	Grade d'intégration	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée maximale de l'échelon d'accueil
<b>Contrôleur de travaux en chef</b>	<b>Technicien principal de 1<sup>re</sup> classe</b>	
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1/4 de l'ancienneté acquise, majoré de 2 ans
6 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an et 6 mois – avant 1 an et 6 mois	8 <sup>e</sup> échelon 7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'1 an et 6 mois 2/3 de l'ancienneté acquise, majorés de 2 ans
5 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	7 <sup>e</sup> échelon 6 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an Ancienneté acquise majorée d'1 an
4 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/5 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	5 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon	Deux fois l'ancienneté acquise au-delà d'1 an Deux fois l'ancienneté acquise, majorées de 6 mois
2 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an et 6 mois – avant 1 an et 6 mois	4 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'1 an et 6 mois Ancienneté acquise, majorée de 6 mois
1 <sup>er</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	3 <sup>e</sup> échelon 2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'1 an 2/3 de l'ancienneté acquise, majorés d'1 an
<b>Contrôleur de travaux principal</b>	<b>Technicien principal de 2<sup>e</sup> classe</b>	
8 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise, majorée de 2 ans
7 <sup>e</sup> échelon : – à partir de 2 ans – avant 2 ans	12 <sup>e</sup> échelon 11 <sup>e</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans Ancienneté acquise, majorée de 2 ans
6 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an et 6 mois – avant 1 an et 6 mois	11 <sup>e</sup> échelon 10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'1 an et 6 mois 4/3 de l'ancienneté acquise, majorés d'1 an
5 <sup>e</sup> échelon : – à partir de 2 ans – avant 2 ans	10 <sup>e</sup> échelon 9 <sup>e</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans Ancienneté acquise majorée d'1 an
4 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an et 6 mois – avant 1 an et 6 mois	9 <sup>e</sup> échelon 8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'1 an et 6 mois 5/3 de l'ancienneté acquise, majorés de 6 mois
3 <sup>e</sup> échelon : – à partir de 2 ans – avant 2 ans	8 <sup>e</sup> échelon 7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans 5/4 de l'ancienneté acquise, majorés de 6 mois
2 <sup>e</sup> échelon : – à partir de 2 ans – avant 2 ans	7 <sup>e</sup> échelon 6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans Ancienneté acquise majorée d'1 an
1 <sup>er</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	6 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Deux fois l'ancienneté acquise au-delà d'1 an 2/3 de l'ancienneté acquise, majorés de 2 ans
<b>Contrôleur de travaux</b>	<b>Technicien</b>	
13 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
12 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
6 <sup>e</sup> échelon : – à partir de 6 mois – avant 6 mois	6 <sup>e</sup> échelon 6 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 6 mois, majorés d'1 an Deux fois l'ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise, majorés d'1 an
4 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	5 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon	Deux fois l'ancienneté acquise au-delà d'1 an 3/2 de l'ancienneté acquise, majorés de 6 mois
3 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	4 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'1 an Deux fois l'ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise

## TECHNICIENS SUPÉRIEURS

Grade d'origine	Grade d'intégration	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée maximale de l'échelon d'accueil
<b>Technicien supérieur en chef</b>	<b>Technicien principal de 1<sup>re</sup> classe</b>	
8 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon : – à partir de 3 ans – avant 3 ans	10 <sup>e</sup> échelon 9 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	5/6 de l'ancienneté acquise, majorés de 6 mois
4 <sup>e</sup> échelon : – à partir de 3 ans – avant 3 ans	7 <sup>e</sup> échelon 6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà de 3 ans 2/3 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés de 6 mois
2 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	5 <sup>e</sup> échelon 4 <sup>e</sup> échelon	1/3 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an Deux fois l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
<b>Technicien supérieur principal</b>	<b>Technicien principal de 1<sup>re</sup> classe</b>	
2 <sup>e</sup> échelon provisoire	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon provisoire : – au-delà de 3 ans – avant 3 ans	10 <sup>e</sup> échelon 9 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an et 6 mois – avant 1 an et 6 mois	4 <sup>e</sup> échelon 3 <sup>e</sup> échelon	Deux fois l'ancienneté acquise au-delà d'1 an et 6 mois 4/3 de l'ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	1 <sup>er</sup> échelon 1 <sup>er</sup> échelon	Deux fois l'ancienneté acquise au-delà d'1 an Sans ancienneté
<b>Technicien supérieur</b>	<b>Technicien principal de 2<sup>e</sup> classe</b>	
13 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
12 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée d'1 an
5 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	5 <sup>e</sup> échelon 5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'1 an, majorée de 6 mois 1/2 ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon : – à partir d'1 an – avant 1 an	2 <sup>e</sup> échelon 1 <sup>er</sup> échelon	Quatre fois l'ancienneté acquise au-delà d'1 an Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

## Les fonctionnaires détachés dans les anciens cadres d'emplois

L'article 20 du décret précise que les fonctionnaires détachés dans les anciens cadres d'emplois de contrôleurs de travaux ou de techniciens supérieurs sont placés en détachement dans le nouveau cadre d'emplois pour la durée de leur détachement restant à courir. Ils sont classés conformément aux tableaux de correspondance ci-après. Les services accomplis pendant leur détachement dans leur ancien cadre d'emplois et grade sont assimilés à des services accomplis en détachement dans le nouveau cadre d'emplois et le grade d'intégration.

## Les stagiaires dans les anciens cadres d'emplois

Aux termes de l'article 21 III du décret du 9 novembre 2010, les fonctionnaires stagiaires qui ont commencé leur stage dans les anciens cadres d'emplois le poursuivent dans le grade d'intégration du nouveau cadre d'emplois. Les durées de stage du nouveau statut particulier sont identiques à celles des deux anciens cadres d'emplois (un an pour le concours et six mois pour la promotion interne). En revanche, on signalera que les durées maximales de prolongation possible sont celles du décret commun, à savoir neuf mois pour les stagiaires recrutés après concours et quatre mois pour ceux nommés au titre de la promotion interne, alors que dans l'ancien cadre d'emplois des contrôleurs de travaux, la prolongation possible était de six mois maximum pour le concours et de deux mois maximum pour la promotion interne.

## Les candidats inscrits sur liste d'aptitude après concours

Les lauréats des concours d'accès au cadre d'emplois des contrôleurs de travaux ou à celui des techniciens supérieurs ouverts avant le 1<sup>er</sup> décembre 2010, conservent la possibilité d'être nommés stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois, respectivement au grade de technicien et à celui de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe.

## Les fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne

Les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude ou ayant satisfait à l'examen professionnel d'accès, au titre de la promotion interne, au cadre d'emplois des contrôleurs de travaux ou à celui des techniciens supérieurs peuvent être nommés dans le nouveau cadre d'emplois, respectivement au grade de technicien et à celui de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe.

Par dérogation à cette règle, l'article 22 III du décret du 9 novembre 2010 précise que les contrôleurs de travaux en chef ayant réussi l'examen professionnel de promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois de technicien supérieur, peuvent être nommés dans le troisième nouveau grade de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe et non, comme indiqué ci-dessus, dans le grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe.

Comme le souligne la note de présentation du projet de décret au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, cette dérogation vise à tenir compte du fait que les contrôleurs de travaux en chef sont par ailleurs tous intégrés au grade de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010, et ne sauraient donc être classés à un grade inférieur au titre de cette disposition relative à la promotion interne. Dans leur cas, l'intérêt d'une telle nomination au titre de la promotion interne reste à préciser dans la mesure où le grade auquel ouvre droit la promotion interne est de toute façon celui déjà obtenu par le jeu de l'intégration au 1<sup>er</sup> décembre 2010. La même remarque peut d'ailleurs être formulée pour les contrôleurs de travaux principaux, en principe tous déjà intégrés au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe du nouveau cadre d'emplois.

L'intérêt de l'article 22 est en revanche évident pour les fonctionnaires de catégorie C inscrits sur une liste d'aptitude ou lauréats d'un examen professionnel au titre de la promotion interne pour l'accès aux anciens cadres d'emplois des contrôleurs de travaux

et des techniciens supérieurs, qui peuvent donc être nommés dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie B. Ces dispositions sont aussi utiles pour les fonctionnaires titulaires du grade de contrôleur de travaux remplissant les mêmes conditions à l'égard du cadre d'emplois des techniciens supérieurs, puisqu'elles leur permettent d'accéder au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe du nouveau cadre d'emplois alors que leur intégration au 1<sup>er</sup> décembre 2010 ne s'effectue qu'au premier grade, celui de technicien.

## Les fonctionnaires inscrits sur les tableaux d'avancement

L'article 24 du décret du 9 novembre 2010 pose le principe selon lequel les tableaux d'avancement aux grades de contrôleurs de travaux principal et de contrôleur de travaux en chef, établis au titre de 2010, restent valables jusqu'au 31 décembre de cette même année, pour l'avancement dans le cadre d'emplois d'intégration, respectivement au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe et de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe. Ce même principe est prévu pour les membres de l'ancien cadre d'emplois des techniciens supérieurs inscrits aux tableaux pour l'avancement aux grades de technicien supérieur principal et de technicien supérieur chef. Les tableaux demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2010 pour la promotion des intéressés au grade de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe du nouveau cadre d'emplois.

Le fonctionnaire intégré à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2010 et qui fait l'objet d'un avancement en application des dispositions précitées est classé, à la date de son avancement, dans son nouveau grade en prenant en compte la situation qui aurait été la sienne s'il avait continué d'appartenir à son ancien cadre d'emplois jusqu'à la date de sa promotion, puis avait été promu à cette date dans le grade d'avancement de ce cadre d'emplois. Ensuite, sur la base de la situation ainsi obtenue, il doit être reclassé à cette même date dans le nouveau cadre d'emplois des techniciens sur la base des tableaux d'intégration

présentés plus haut. On indiquera que pour l'application de ces dispositions, le classement « fictif » dans le grade de l'ancien cadre d'emplois ne semble pouvoir s'effectuer que sur la base des anciennes règles de classement après avancement de grade prévues par les statuts particuliers des techniciens supérieurs et des contrôleurs de travaux, et non, comme l'indique l'article 25 III du nouveau cadre d'emplois, en application des dispositions du décret du 22 mars 2010. Ces dernières règles sont en effet inapplicables à un classement dans les grades de l'ancien cadre d'emplois, en raison des durées de carrière et du nombre d'échelon des nouveaux grades d'avancement auxquels elles ont vocation à s'appliquer, différents de ceux correspondant aux anciens cadres d'emplois.

### Les fonctionnaires lauréats de l'examen professionnel pour l'avancement de grade

S'agissant des fonctionnaires ayant obtenu l'examen professionnel pour l'avancement au grade de contrôleur territorial principal ou au grade de technicien supérieur chef, l'article 25 du décret prévoit qu'ils conservent le bénéfice de cet examen pour une nomination dans le cadre d'emplois d'intégration, respectivement au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe et au grade de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe. Ces nominations s'imputent sur le nombre de promotions prononcées au titre de l'avancement de droit commun aux grades de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe et de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe, tel qu'il a été présenté plus haut.

### Les agents non titulaires recrutés au titre de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984

L'article 23 du statut particulier envisage également la situation des agents contractuels qui ont été recrutés, en raison de leur handicap, sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et qui avaient vocation à être titu-

larisés dans le cadre d'emplois des contrôleurs de travaux ou dans celui des techniciens supérieurs. Il est alors prévu que ces agents contractuels sont « *maintenus en fonctions* » et ont désormais vocation à être titularisés dans le nouveau cadre d'emplois des techniciens :

- au grade de technicien, pour ceux qui avaient vocation à une titularisation en qualité de contrôleur de travaux,
- au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe pour ceux qui avaient vocation à une titularisation en qualité de technicien supérieur.

### Les autres modifications

Le chapitre VI du décret du 9 novembre 2010 modifie plusieurs textes réglementaires afin de tenir compte de la création du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

**Le décret n°90-126 du 9 février 1990** portant statut particulier des ingénieurs territoriaux : la dénomination du cadre d'emplois des techniciens territoriaux se substitue à celle des anciens cadres d'emplois pour l'accès au cadre d'emplois par promotion interne. En outre, les conditions d'âge qui étaient prévues dans certains cas sont désormais supprimées. À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010, peuvent donc être inscrits sur une liste d'aptitude pour l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs, par la voie de la promotion interne, les catégories d'agents suivantes :

- Inscription sur liste d'aptitude établie après examen professionnel :
  - les techniciens territoriaux justifiant de huit ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B,
  - les techniciens territoriaux qui, seuls de leur grade, dirigent depuis au moins deux ans la totalité des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale de moins de 20 000 habitants dans lesquelles il n'existe pas d'ingénieur ou d'ingénieur principal.

- Inscription sur liste d'aptitude au choix après avis de la commission administrative paritaire (CAP) :
  - les techniciens principaux de 1<sup>re</sup> classe comptant au moins huit ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2<sup>e</sup> ou de 1<sup>re</sup> classe.

**Le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995** fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques. Les fonctionnaires titulaires du grade de technicien sont classés dans le groupe 3, et les techniciens principaux de 2<sup>e</sup> classe et les techniciens principaux de 1<sup>re</sup> classe dans le groupe 4, au lieu et place respectivement des contrôleurs, des contrôleurs principaux de travaux (groupe 3) et des techniciens supérieurs, techniciens supérieurs principaux, des techniciens supérieurs chefs et des contrôleurs de travaux en chef (groupe 4).

**Le décret n°2005-1727 du 30 décembre 2005** fixant les conditions d'intégration des personnels de l'État dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, suite aux transferts de compétence opérés par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Dans le tableau de correspondance annexé au décret, les grades du nouveau cadre d'emplois des techniciens remplacent ceux des anciens cadres d'emplois. ■

# La protection des agents non titulaires en état de grossesse

Les agents non titulaires en état de grossesse bénéficient d'un certain nombre de mesures protectrices, issues notamment du code du travail, durant leurs périodes de grossesse mais aussi de congé maternité. Ainsi, il existe un principe d'interdiction de licenciement d'un agent en état de grossesse avec une limite, la faute grave commise par l'intéressée et non liée à l'état de grossesse. Le non renouvellement du contrat d'un agent en état de grossesse est en revanche possible, mais la décision de l'autorité territoriale ne peut être motivée par cet état. Le juge administratif veille à l'application de ces principes.

## L'interdiction de licenciement d'un agent en état de grossesse

La protection de l'agent non titulaire enceinte est assurée notamment par une interdiction de licenciement. Cette interdiction de principe est toutefois limitée dans le temps et supporte des exceptions.

Ce principe a tout d'abord été dégagé par le Conseil d'État dans un arrêt d'assemblée de 1973 au terme duquel il a considéré qu'un « *principe général, dont s'inspire l'article 29 du livre 1<sup>er</sup> du code du travail, selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose* » (Conseil d'État, 8 juin 1973, Ass., Dame Peynet, req. n°80232).

Le pouvoir réglementaire a par la suite entériné cette jurisprudence en insérant un dispositif protecteur dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 (1). Ainsi, aux termes de l'article 41 dudit décret, « *aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés* ». Il continue en précisant que « *l'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles R. 1225-2, L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6, R. 1225-10 et L. 1225-39 du code du travail* ».

## Une interdiction limitée dans le temps

Il est interdit à l'autorité territoriale de prononcer le licenciement d'un agent non titulaire pendant (2):

– la période d'état de grossesse médicalement constatée,

(1) Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif à l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

- la période de congé maternité ou d'adoption,
- une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé maternité ou d'adoption.

De même, toute notification de décision de licenciement durant cette période de protection est interdite, y compris dans le cas où le licenciement prendrait effet à l'expiration de cette période (Conseil d'État, 9 juillet 1997, req. n°158347). Le non respect de cette interdiction est sanctionné par la nullité de la décision de licenciement.

La Cour de justice des communautés européennes (CJCE) est allée plus loin en considérant que « *l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE), doit être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période* » (CJCE, 11 octobre 2007, n°C-460/06). Il en va ainsi des démarches concrètes entreprises par l'employeur en vue de remplacer définitivement l'agent concerné (publication du poste, sélection des candidatures, entretien avec les candidats...) (3).

En revanche, cette protection ne s'applique pas lorsque l'agent est en période d'essai. En effet, la décision de l'autorité territoriale de mettre fin aux fonctions de l'agent en cours ou à l'issue de la période d'essai ne constitue pas, selon la jurisprudence, un licenciement au sens des dispositions de l'article 41 du décret de 1988. L'autorité territoriale ne saurait toutefois se fonder sur l'état de grossesse de l'agent pour rompre son contrat durant la période d'essai. En effet, le juge administratif veille à ce que la décision mettant fin à la période d'essai ne soit pas prise en considération de l'état de grossesse de l'agent et annule, le cas échéant, une telle décision (4).

L'agent en état de grossesse qui ne l'aurait pas encore signalé à l'autorité territoriale, bénéficie de cette interdiction de licenciement. Dans cette hypothèse, et en application des dispositions de l'article 41 alinéa 2 du décret du 15 février 1988 et de l'article L. 1225-5 du code de travail, il appartient à

l'intéressée d'adresser à l'autorité territoriale, par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical justifiant de son état de grossesse. Cette formalité doit être accomplie dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la décision de licenciement. La jurisprudence judiciaire a précisé que l'information de l'employeur est réputée acquise au jour de l'envoi du certificat médical, et non au jour de sa réception par l'employeur (5). L'autorité territoriale, une fois informée, est alors tenue d'annuler la décision de licenciement (6).

## Les exceptions

Par dérogation à l'interdiction de licenciement développée ci-dessus, l'article 41 du décret de 1988 prévoit que « *l'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues* » par le code du travail.

L'article L. 1225-4 du code du travail autorise ainsi l'autorité territoriale à licencier un agent non titulaire en état de grossesse si elle « *justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou l'accouchement* ». Seuls ces deux motifs peuvent fonder une rupture du contrat prononcée par l'autorité territoriale. Par ailleurs, et afin de protéger la femme enceinte, le législateur interdit que le licenciement prenne effet ou soit signifié durant la période de congé maternité de l'agent.

### **Le licenciement d'un agent en état de grossesse n'est possible que dans deux hypothèses**

Toute faute ne constitue pas une faute grave au sens des dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail. Elle doit non seulement revêtir une certaine importance mais aussi être indépendante de l'état de grossesse. Ainsi, de simples négligences professionnelles, retards, ne sauraient constituer une faute grave. Toutefois, en l'absence de définition législative ou réglementaire, il convient d'analyser la jurisprudence.

À titre d'illustration, dans un arrêt du 23 février 2010, publié au recueil Lebon, la cour administrative d'appel de Bordeaux a considéré que « *si, comme le relève la décision de licenciement, la requérante a méconnu ses obligations de service en étant absente à divers examens, évaluation ou réunions de candidats à l'entrée au conservatoire et si elle a également méconnu son obligation de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, le directeur du conservatoire municipal, en invitant des élèves à participer à*

(2) Cette mesure bénéficie également aux pères durant leurs congés paternité ainsi que durant une période de quatre semaines suivant l'expiration dudit congé.

(3) Pour une analyse de cette jurisprudence communautaire, se reporter aux *Informations administratives et juridiques* de décembre 2007.

(4) Pour une illustration, voir cour administrative d'appel de Versailles, 17 juin 2010, req. n°09VE00443.

(5) Cass. soc., 16 mars 1994, n°90-42125.

(6) Il en va de même dans le cas où l'agent sollicite l'octroi d'un congé d'adoption et présente à l'autorité territoriale une attestation justifiant l'arrivée à son foyer d'un enfant placé en vue de son adoption (article L. 1225-39 du code du travail).

une audition alors que celui-ci s'y était opposé, ces fautes ne peuvent être regardées comme des fautes graves au sens des dispositions précitées de l'article 41 du décret du 15 février 1988 de nature à justifier son licenciement alors qu'elle se trouvait enceinte »<sup>(7)</sup>. Au contraire, la cour administrative d'appel de Paris dans un arrêt du 27 janvier 2010 a jugé, à propos du licenciement d'un médecin psychiatre contractuel, que « les griefs qui fondaient la décision de licenciement et notamment ceux tirés du non respect de ses obligations horaires hebdomadaires, de son refus de recevoir une famille convoquée dans l'établissement, d'une intervention brutale et imprudente à propos d'un cas familial difficile et de ce qu'elle avait manqué à l'obligation de réserve, étaient fondés ; que ces motifs étaient de nature à justifier, sans erreur manifeste d'appréciation, une décision de licenciement pour faute grave »<sup>(8)</sup>.

La qualification de faute grave se fait au cas par cas par le juge administratif au vu des circonstances de l'espèce. Il serait intéressant que le Conseil d'État soit amené à apprécier la notion de faute grave et qu'il définisse, à cette occasion, un certain nombre de critères ou indices permettant de la qualifier.

En dehors du cas de la faute grave non liée à l'état de grossesse, le licenciement peut être motivé par l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse. Par exemple, il en va ainsi selon la Cour de cassation lorsque l'emploi est supprimé suite à une nécessité impérieuse de réorganisation de service<sup>(9)</sup>.

Si le décret de 1988 ne prévoit explicitement la protection de l'agent non titulaire en état de grossesse que contre le licenciement, la décision de non renouvellement d'un contrat à durée déterminée à son terme ne peut être néanmoins motivée par l'état de grossesse de l'agent.

## L'illégalité du non renouvellement motivé par l'état de grossesse de l'agent

### Le juge administratif

Le régime protecteur développé ci-dessus s'applique aux décisions mettant fin aux fonctions de l'agent prises par l'autorité territoriale en cours d'engagement, mais ne s'étend pas à celles intervenant à l'échéance du contrat. En effet, l'article L. 1225-6 du code du travail prévoit que « les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5<sup>(10)</sup> ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ».

En conséquence, l'autorité territoriale peut décider de ne pas renouveler le contrat, arrivé à échéance, d'un agent en

<sup>(7)</sup> Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 février 2010, M<sup>me</sup> W., req. n°09BX01042.

<sup>(8)</sup> Cour administrative d'appel de Paris, 27 janvier 2000, req. n°97PA00742.

état de grossesse. Ceci peut trouver sa justification dans le principe rappelé constamment par le juge administratif selon lequel l'agent non titulaire n'a aucun droit au renouvellement de son engagement - y compris dans le cas où une telle possibilité est prévue dans le contrat lui-même. Il appartient ainsi en principe à l'administration d'apprécier discrétionnairement l'opportunité de renouveler ou non l'engagement<sup>(11)</sup>. L'arrivée à échéance du contrat et son non renouvellement correspondent à la fin normale et prévisible des fonctions de l'agent, dans la mesure où l'acte d'engagement comporte un terme. La décision de non renouvellement n'a, par ailleurs, pas à être motivée, le juge administratif considérant qu'elle ne constitue pas une mesure individuelle défavorable<sup>(12)</sup>.

### L'état de grossesse ne confère en lui-même aucun droit au renouvellement du contrat

Toutefois, l'absence de droit acquis au renouvellement du contrat et le pouvoir discrétionnaire reconnu à l'administration en matière de décision de renouvellement ne sauraient priver l'agent de toutes garanties. Ainsi, la décision de non renouvellement peut-elle être déférée au juge administratif, qui exerce un contrôle minimum sur la légalité des motifs de refus de renouvellement. Il appartient alors à l'administration de produire au juge tous éléments de nature à justifier sa décision, et ce alors même qu'aucune motivation formelle n'est exigée.

Dans un arrêt du 4 juillet 1994, le Conseil d'État a précisé les motifs fondant un refus de renouvellement. Il a ainsi jugé que « l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire, ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée, et, par là même, mettre fin aux fonctions de cet agent »<sup>(13)</sup>. Autrement dit, en dehors de ces motifs, le refus de renouvellement pourra être sanctionné par le juge administratif<sup>(14)</sup>.

S'agissant plus précisément du refus de renouvellement d'un agent à raison de sa grossesse, le Conseil d'État a censuré une décision de non renouvellement au motif que « le refus de renouvellement du contrat de M<sup>me</sup> X a été motivé non par l'inaptitude de l'intéressée à remplir les fonctions qui lui

<sup>(9)</sup> Cass. soc. 25 juin 1975, n°74-17231.

<sup>(10)</sup> Lesdites dispositions interdisent le licenciement d'un agent en état de grossesse.

<sup>(11)</sup> L'administration peut cependant être tenue de ne pas renouveler le contrat notamment dans l'hypothèse où les conditions qui ont justifié le recrutement de l'agent non titulaire ne sont plus remplies (remplacement d'un fonctionnaire en congé maladie qui reprend ses fonctions à l'issue de son congé). <sup>(12)</sup> Conseil d'État, 23 février 2009, req. n°304995.

<sup>(13)</sup> Conseil d'État, 4 juillet 1994, req. n°118298.

<sup>(14)</sup> Pour plus de précision sur le contrôle du motif de non renouvellement exercé par le juge, se reporter aux *Informations administratives et juridiques* de mars 2006.

avaient été confiées mais par la circonstance qu'elle avait obtenu des congés prolongés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné sa grossesse et qu'elle avait ensuite demandé un congé parental d'éducation ; qu'un tel motif n'est pas de nature à être retenu pour justifier la mesure prise à l'encontre de M<sup>me</sup> X ; que, par suite, celle-ci est fondée à demander, pour ce motif, l'annulation de la décision attaquée du ministre de la défense » (15). En d'autres termes, l'administration ne peut se fonder sur les absences liées à la grossesse de l'agent pour décider de ne pas renouveler l'engagement de l'agent (16).

En revanche, dans un arrêt du 10 juillet 2001, la cour administrative d'appel de Marseille a jugé que « le principe général dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du code du travail, qui interdit, sauf dans certains cas, de licencier une salariée en état de grossesse, n'oblige pas l'administration, contrairement à ce que soutient la requérante, à renouveler le contrat de l'intéressée lorsqu'il est arrivé à son terme ; en l'espèce, alors qu'il est constant que l'administration n'a pas remplacé M<sup>me</sup> Z. depuis l'expiration de son contrat, il ne ressort pas des pièces du dossier que le non-renouvellement de ce contrat, qui s'inscrit, contrairement à ce que soutient la requérante, dans un contexte de réorganisation des fonctions des coordonnateurs et, notamment, du coordonnateur rural des départements alpins auprès duquel elle était affectée, aurait été prise eu égard à son état de grossesse » (17).

En effet, et comme le rappelle le juge administratif si un refus de renouvellement de contrat ne peut être fondé sur des motifs liés à la grossesse de l'agent, l'agent en état de grossesse ne saurait bénéficier d'un renouvellement de droit de son contrat à raison de son état de grossesse. La grossesse de l'agent est en conséquence neutre dans la décision de renouvellement ou non du contrat et ne saurait être prise en compte pour fonder une décision tant de refus que de renouvellement.

Enfin, Il est rappelé que lorsque le juge administratif conclut à l'illégalité de la décision de non renouvellement du contrat, il peut condamner en outre l'administration à indemniser l'agent pour l'éventuel préjudice qu'il aurait subi du fait de cette décision (18). En revanche, l'annulation contentieuse du refus de renouvellement du contrat à durée déterminée n'implique pas l'obligation pour l'autorité territoriale de renouveler ledit contrat mais uniquement de statuer à nouveau sur la demande de renouvellement (19).

(15) Conseil d'État, 9 août 2006, req. n°281972.

(16) Pour une autre illustration, Conseil d'État, 17 février 1992, req. n°96013.

## La HALDE

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) s'est prononcée à plusieurs reprises sur des décisions de non renouvellement de contrat à durée déterminée d'agent public en état de grossesse (20). À cette occasion, la HALDE relève qu'un refus de recrutement d'agents en raison de l'état de grossesse constitue une discrimination à raison du sexe prohibée tant par la directive européenne 2002/73/CE (21) que par la jurisprudence communautaire (22). In fine, elle rappelle qu'il appartient à « l'employeur public d'assurer une politique de recrutement et de gestion du personnel exempté de toute discrimination, notamment à raison de l'état de grossesse ».

Dans une délibération n°2009-376 du 9 novembre 2009 concernant un agent non titulaire de la fonction publique hospitalière, la HALDE est saisie d'une réclamation portant sur la décision d'un centre hospitalier universitaire (CHU) d'interrompre le contrat à durée déterminée d'un agent non titulaire durant son congé maternité. La HALDE est alors amenée à se prononcer non pas sur un refus de renouvellement mais sur la durée du contrat à durée déterminée renouvelé.

En effet, dans cette affaire, l'administration décide bien de renouveler le contrat qui la lie avec la réclamante mais lui propose un nouvel engagement tenant compte de son congé maternité. Plus précisément, et après l'annonce de sa grossesse, ce n'est pas un mais deux contrats qui sont signés par la réclamante. Le premier a pour terme la date de son départ en congé maternité, et le second, d'une durée d'un an, prend effet à l'issue de son congé maternité. Ainsi, le lien contractuel entre la réclamante et l'administration est-il interrompu durant toute la période de congé maternité de l'agent. Or et au vu des circonstances de l'espèce, la HALDE constate que le contrat aurait été renouvelé pour une durée d'un an si l'agent n'avait pas annoncé sa grossesse.

Dès lors, et bien que l'agent non titulaire n'ait aucun droit au renouvellement de son contrat, la HALDE en conclut que c'est bien l'annonce de la grossesse qui a motivé la durée de contrat plus courte que celle prévue initialement entre les

(17) Cour administrative d'appel de Marseille, 10 juillet 2001, req. n°98MA01083.

(18) Conseil d'État, 23 février 2001, M. Metez, req. n°190742.

(19) Ce principe est constamment rappelé par le juge administratif. Pour une illustration, Conseil d'État, 9 août 2006, req. n°281972.

(20) Délibération n°2007-249 du 1<sup>er</sup> octobre 2007 et délibération n°2008-82 du 28 avril 2008.

(21) Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

(22) CJCE, 3 février 2000, Silke-karin Malburg c/ Land Mecklenburg-Vorpommern, affaire C-207/98.

parties. Elle rappelle alors le principe selon lequel les discriminations fondées sur l'état de grossesse sont prohibées notamment par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Appelé à présenter ses observations, le CHU affirme que *« loin de pénaliser M<sup>me</sup> X du fait de son état de grossesse, le CHU lui a permis au contraire de bénéficier d'une protection accrue pour une durée plus longue que celle qui aurait existé si le congé de maternité avait été compris dans le CDD initialement prévu. Ainsi, M<sup>me</sup> X bénéficie aujourd'hui d'une protection de 18 mois, période pendant laquelle ses revenus professionnels sont garantis alors que si le CHU n'avait pas procédé de la sorte, M<sup>me</sup> X aurait pu voir son CDD se terminer le 31 décembre 2009 ».*

Or, un tel argument ne serait être retenu pour conclure à l'inexistence d'une atteinte au principe de non discrimination

à raison de l'état de grossesse dès lors que la situation en cause trouve précisément son origine dans la prise en compte de l'état de grossesse de la réclamante, et ce d'autant plus que la période d'interruption du contrat a nui à la réclamante en terme de rémunération, d'ancienneté de service, de congés annuels.

En résumé, lorsque l'administration décide de renouveler le contrat à durée déterminée d'un agent non titulaire, elle ne peut, suite à l'annonce de cet agent de sa grossesse, réduire la durée de l'engagement de manière à ce que la période de congé maternité soit exclue, et proposer ensuite à l'agent un nouveau contrat au terme du congé maternité.

Si une telle délibération de la HALDE peut paraître tomber sous le coup du bon sens, force est de constater que dans la pratique les administrations peuvent être tentées de prendre de telles décisions pour ne pas avoir à prendre en charge financièrement la période de congé maternité de l'agent. ■

# Équivalence de diplômes pour l'accès aux concours :

## l'appréciation des conditions par le Conseil d'État (exemple des ingénieurs)

Conseil d'État, 11 octobre 2010,  
req. n° 337590

Si le diplôme universitaire de technologie dont justifie le requérant n'est pas équivalent aux diplômes requis pour se porter candidat au concours d'ingénieur territorial, le contenu et la variété de son expérience professionnelle ont, en revanche, élevé son niveau de technicité et compensent la différence entre le diplôme qu'il détient et ceux requis. Ainsi, la commission d'équivalence de diplômes pour l'accès à la fonction publique territoriale a commis une erreur d'appréciation en refusant l'équivalence qu'il demandait. Sa décision est donc annulée.

### Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 8 du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique, la commission d'équivalence de diplômes pour l'accès à la fonction publique territoriale procède à une comparaison des connaissances, compétences et aptitudes attestées par le ou les titres de formation, éventuellement complétés par l'expérience professionnelle du candidat au regard du titre ou du diplôme requis. Seuls les titres de formation ou l'expérience professionnelle relevant du domaine d'activité de la profession à laquelle le concours donne accès peuvent être utilement pris en compte. Pour établir cette comparaison, la commission tient compte de la durée, incluant, le cas échéant, les périodes de formation pratique, du cycle d'études nécessaire pour obtenir le diplôme requis pour y accéder ; qu'aux termes de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 90-722 du 8 août 1990, modifié par le décret n° 2004-414 du 10 mai 2004, fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux : "Les candidats aux concours externes sur titres avec épreuves d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux doivent être titulaires de l'un des titres ou diplômes suivants : / (...) / 2° Pour les candidats au concours externe de recrutement des ingénieurs, d'un diplôme d'ingénieur habilité par l'État après avis de la Commission des titres d'ingénieurs selon les modalités prévues aux articles L. 642-1 à L. 642-4 du code de l'éducation susvisé, ou d'un diplôme d'architecte délivré en application de la loi du 3 janvier 1977 susvisée, ou d'un

*diplôme de géomètre-expert délivré par l'État, ou d'un titre ou diplôme délivré par l'État d'un niveau équivalent ou supérieur à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat, en lien avec l'une des spécialités mentionnées à l'article 4 du présent décret et sanctionnant une formation à caractère scientifique ou technique" ;*

Considérant que si, ainsi que l'a relevé la commission, le diplôme universitaire de technologie spécialité génie civil option génie climatique et équipement du bâtiment délivré par l'université Toulouse III en 1983, détenu par M. A. n'est pas de même niveau que celui qu'exigent les diplômes requis pour l'accès au concours d'ingénieur territorial, il ressort des pièces du dossier que l'intéressé dispose d'une expérience d'attaché technique, de chargé d'affaires et de responsable d'agence, acquise dans différentes sociétés commerciales entre 1986 et 2006 et que, depuis cette date, il a exercé comme gestionnaire du patrimoine bâti et des fluides, d'abord au sein de la communauté d'agglomération du Muretain puis, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009, pour le compte de la commune de Castanet-Tolosan ; qu'ainsi, et contrairement à ce qu'a estimé la commission dont la décision est entachée d'une erreur d'appréciation, le contenu et la variété de l'expérience professionnelle de M. A. lui ont permis d'élever son niveau de technicité et de compenser la différence existant entre ses diplômes et le diplôme requis pour l'accès au concours ; que par suite M. A., est fondé à demander l'annulation de la décision qu'il attaque ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

L'arrêt du Conseil d'État n°337590 du 11 octobre 2010 est l'occasion de rappeler les règles relatives à l'équivalence des diplômes requis pour se porter candidat aux concours de la fonction publique territoriale. Compte tenu de l'importance du contentieux en la matière, il paraît en effet important d'évoquer, à l'aide des éléments contenus dans cette décision, la méthode utilisée par les autorités compétentes pour examiner les demandes d'équivalences, ainsi que l'étendue du contrôle opéré par le juge. De plus, le litige concerne le concours externe d'ingénieur, pour lequel la question des équivalences de diplômes est toujours sensible et complexe (voir réponse ministérielle page 23).

Conformément à la loi, qui permet de reconnaître l'expérience professionnelle de certaines personnes comme équivalente aux diplômes exigés pour se porter candidats aux concours externes (voir encadré page suivante), un décret organise les modalités de cette recon-

naissance, qui ont fait l'objet d'une réforme en 2007, en vue notamment d'une mise en conformité avec le droit communautaire<sup>(1)</sup>.

Le concours externe d'accès au grade d'ingénieur est subordonné à la possession de diplômes ou de titres spécifiques, portant sur des spécialités de formation précises, et mentionnés dans un décret propre à ce cadre d'emplois<sup>(2)</sup>. Ainsi, conformément aux règles fixant les modalités de reconnaissance des équivalences, la décision contestée par le requérant, qui s'est vu refuser l'accès à ce concours, émane de la commission d'équivalence de titres et diplômes rattachée au président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), compétente en l'espèce<sup>(3)</sup>.

De manière générale, la commission reconnaît l'équivalence aux personnes qui justifient de qualifications au moins équivalentes à celles requises pour se présenter au concours auquel elles

- (1) Décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Pour plus de détails, se reporter au dossier consacré aux nouvelles conditions d'équivalence aux diplômes requis pour se présenter aux concours, paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'août 2007.
- (2) Décret n°90-722 du 8 août 1990 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux.
- (3) Pour rappel :
  - la commission qui se prononce sur les demandes de reconnaissance d'équivalence de candidats détenteurs de titres ou de diplômes délivrés en France ou qui justifient d'une expérience professionnelle, en l'absence de tout diplôme, est placée auprès du président du CNFPT,
  - la commission qui se prononce sur les demandes de reconnaissance d'équivalence de candidats détenteurs de titres ou de diplômes étrangers est rattachée au ministre chargé des collectivités territoriales,
  - les autorités organisatrices des concours se prononcent directement sur les demandes d'équivalence aux diplômes requis pour les concours dont l'accès est subordonné à la détention de diplômes ou de titres sanctionnant un niveau d'études déterminé, et relevant d'une formation générale ou de plusieurs spécialités de formation, .../...

souhaitent s'inscrire. Le pouvoir d'appréciation de la commission est encadré par les dispositions réglementaires qui envisagent principalement les hypothèses suivantes :

- personne titulaire de titres de formation ou d'attestations de compétence sanctionnant un cycle d'étude équivalent, au regard de leur durée et de leur nature, au cycle d'étude nécessaire pour obtenir le diplôme requis pour un concours,
- personne titulaire d'un titre de formation sanctionnant un niveau d'étude inférieur d'au moins un an à celui qu'il est nécessaire de suivre pour détenir le diplôme requis, ou d'un titre portant sur des matières substantiellement différentes, si les connaissances acquises par l'intéressé au titre de son expérience professionnelle compensent la différence entre les titres qu'il détient et ceux requis. La commission peut, le cas échéant, soumettre le demandeur à un stage d'adaptation d'une durée maximale de trois ans ou à une épreuve d'aptitude préalablement au concours,
- personne justifiant, pendant trois ans à temps plein, d'une activité professionnelle, salariée ou non, continue ou non, dans une profession comparable par sa nature et par son niveau à celle à

laquelle le concours donne accès (4). Si la commission constate que l'expérience professionnelle de l'intéressé n'a pas été acquise dans une profession comparable, elle peut lui proposer de suivre un stage d'adaptation d'une durée maximale de trois ans ou de se soumettre à une épreuve d'aptitude préalable au concours.

Lorsqu'elle compare les diplômes et le parcours professionnel des personnes qui la saisissent et les diplômes requis pour un concours, la commission ne tient pas compte des titres et de l'expérience qui ne relèvent pas du domaine d'activité de la profession à laquelle le concours donne accès.

Conformément à ce que prévoit le décret, la commission « *procède à une comparaison des connaissances, compétences et aptitudes attestées par le ou les titres de formation, éventuellement complétés par l'expérience professionnelle du candidat au regard du titre ou du diplôme requis* », compte tenu de la durée du cycle d'études nécessaire pour obtenir le diplôme requis, des matières traitées dans ce cycle et du niveau initial nécessaire pour y accéder (5).

En l'espèce, le demandeur détient un diplôme universitaire de technologie (DUT) spécialité génie civil option génie climatique et équipement du bâtiment. La commission a d'abord implicitement estimé qu'il relève du même domaine d'activité que celui des professions que les ingénieurs territoriaux sont appelés à exercer, dès lors qu'elle en a tenu compte pour examiner la demande d'équivalence. Ensuite, elle a comparé le cycle précédant l'obtention du DUT et celui qu'il est nécessaire de suivre pour détenir les diplômes exigés pour le concours, compte tenu de la durée et de la nature de chacun. Or, un DUT sanctionnant un niveau d'études inférieur à celui des diplômes requis (6), il ne permet pas, à lui seul, de reconnaître l'équivalence.

Si le contenu de la formation suivie par le requérant, et précédant l'obtention

#### Article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984\* (extrait)

« (...) Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'État précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis (...) ».

\* Article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Extrait inséré par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

.../...

– les concours donnant accès à des emplois relevant de professions dont l'exercice est subordonné, en application de directives européennes transposées en droit interne, à la détention de certains diplômes, font l'objet de dispositifs de reconnaissance spécifiques.

- (4) Les stages, les périodes de formation initiale ou continue, les stages et les périodes de formation en milieu professionnel pour préparer un titre ou un diplôme sont exclus de la durée de trois ans.
- (5) Article 8 du décret n°2007-196 du 13 février 2007.
- (6) À ce jour, un DUT sanctionne deux années d'études supérieures, alors que les diplômes requis pour le concours en sanctionnent cinq.

du DUT, n'a pas posé de problème ici, on indiquera que cela n'a pas toujours été le cas dans de nombreux litiges, s'agissant de personnes titulaires de diplômes d'études supérieures spécialisées ou de masters, qui se rapportent notamment au secteur de l'urbanisme. Si la commission reconnaît que ces titres sanctionnent le même niveau d'études que les diplômes requis pour le concours (cinq ans), elle refuse, à l'instar du Conseil d'État, de les considérer comme équivalents, au motif qu'ils ne présentent pas un « *caractère scientifique ou technique suffisamment avéré* » (7).

Ensuite, la commission a examiné l'expérience professionnelle dont le demandeur justifiait, afin d'apprécier si les connaissances qu'il a acquises à ce titre compensent la différence de niveau, d'une durée supérieure à un an, entre le diplôme qu'il détient et ceux requis. En l'occurrence, il a exercé tour à tour les emplois d'attaché technique, de chargé d'affaires et de responsable d'agence dans plusieurs sociétés commerciales, pendant vingt ans, et de gestionnaire du patrimoine bâti et des fluides dans un établissement public de coopération intercommunale, puis dans une commune, à compter de 2006 et jusqu'au jour de la demande d'équivalence.

Selon la commission, ces professions relèvent bien du domaine d'activité auquel le concours d'ingénieur donne accès. En revanche, elle a considéré que leur exercice ne permet pas de compenser la différence existant entre le diplôme détenu et celui requis. Dans le même sens, elle avait refusé par le passé de reconnaître l'équivalence à une personne qui, détentrice d'un DESS portant sur l'analyse des territoires et l'élaboration des politiques publiques d'aménagement, avait occupé des fonctions de chargé de mission en urbanisme et en développement économique dans une commune, pendant six ans. Selon la commission, le diplôme détenu par l'intéressée « *ne présentait pas un caractère scientifique ou technique suffisamment avéré et (...) son expérience professionnelle ne pouvait être regardée comme lui ayant permis d'acquérir des compétences*

## Concours d'ingénieur : la question de l'équivalence des diplômes

### Réponse ministérielle à la question écrite n° 14790 du 5 août 2010

(J.O. Sénat du 14 octobre 2010)

« Le décret n° 2002-508 du 12 avril 2002 a modifié le décret n° 90-722 du 8 août 1990, fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux, en vue de préciser que l'accès à ce concours est conditionné à la détention d'un diplôme d'un niveau équivalent à cinq années d'études supérieures sanctionnant une formation à caractère scientifique ou technique. Cette disposition est le fruit d'une proposition d'un groupe de travail sur le réaménagement des concours, comprenant des représentants des organisations syndicales et des employeurs territoriaux. Le recentrage du cadre d'emplois d'ingénieur territorial avait fait l'objet d'un très large consensus au sein de ce groupe de travail et avait été approuvé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Depuis sa création en 2007, la Commission nationale d'équivalence veille au respect de ce critère « scientifique et technique » du diplôme. La commission d'équivalence s'appuie en particulier sur la jurisprudence du Conseil d'État, qui, par de nombreuses décisions, a apprécié le caractère scientifique et technique pour confirmer des décisions de rejet de demandes de reconnaissance d'équivalence des diplômes pour l'accès au concours d'ingénieur territorial. Il a ainsi écarté des candidats possédant le master de sciences humaines et sociales, spécialité géographie environnementale (CE, M<sup>lle</sup> Bauduin du 6 mai 2009), une maîtrise de sciences et techniques en développement économique régional et commerce international (CE, M<sup>me</sup> A. du 19 décembre 2008) ou un DESS de relations publiques de l'environnement (CE, M<sup>me</sup> Kott du 24 juillet 2009), au motif que ces diplômes « *ne présentent pas un caractère scientifique et technique* ». Le décret n° 2006-1460 du 28 novembre 2006 a tiré les conséquences de cette condition de formation scientifique et technique pour les urbanistes. Afin d'offrir aux étudiants des débouchés dans un cadre d'emplois adapté à leur formation, une spécialité supplémentaire d'urbanisme et de développement des territoires a été ouverte au sein du cadre d'emplois d'attaché territorial, qui relève également de la catégorie A, mais dont la vocation est plus généraliste. Ainsi, en fonction des caractéristiques de leur formation, les étudiants peuvent s'orienter vers l'un ou l'autre de ces cadres d'emplois. Le nombre de postes ouverts dans la spécialité urbanisme et développement des territoires a augmenté globalement. En 2004, 313 postes étaient ouverts dans la spécialité urbanisme et développement des territoires du concours d'ingénieur territorial. En 2009, 291 postes étaient ouverts dans cette spécialité au concours d'ingénieur territorial, et 106 au concours d'attaché territorial. Il n'apparaît pas souhaitable, au regard de l'évolution des compétences des collectivités territoriales, de plus en plus appelées à gérer des infrastructures techniques lourdes, de revenir sur le caractère scientifique et technique du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. En revanche, un rapprochement s'est d'ores et déjà engagé avec le ministère en charge de l'enseignement supérieur pour revoir l'information aux étudiants en urbanisme et pour clarifier la nature des formations universitaires proposées, au regard des qualifications requises pour concourir ».

*scientifiques ou techniques équivalentes à celles contenues dans les diplômes requis* » (8).

Alors que le Conseil d'État avait donné raison à la commission dans le litige

(7) Par exemple : Conseil d'État, 11 juin 2010, n°332524, au sujet d'un DESS « Aménagement urbain : ville et projet » et Conseil d'État, 7 juin 2010, req. n°332684, au sujet d'un master « urbanisme, projet territorial et développement durable »

(8) Conseil d'État, 11 juin 2010, req. n°332525

précédent, il considère dans l'espèce commentée ici qu'elle a commis une erreur d'appréciation, au motif que « *le contenu et la variété de l'expérience professionnelle [du requérant] lui ont permis d'élever son niveau de technicité et de compenser la différence existant*

*entre ses diplômes et le diplôme requis* ». Pour cette raison, il annule la décision rejetant la demande d'équivalence.

Cette solution, qui va à l'encontre de l'appréciation portée par la commission, ainsi que l'ensemble de la jurisprudence

rendue en la matière, démontrent que, si le pouvoir réglementaire a fortement encadré les dispositifs d'équivalence, la décision finale demeure bien souvent incertaine et repose sur un pouvoir d'appréciation important des autorités compétentes, sous le contrôle du juge.

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS			
Concours et diplômes requis	Appréciation portée sur :		Références et sens de la décision
	les diplômes détenus par les candidats, par rapport aux diplômes requis pour le concours	l'expérience professionnelle des candidats, au regard des diplômes qu'ils détiennent et de ceux requis pour le concours	
<b>Animateur</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse ou brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport dans des spécialités correspondant aux missions dévolues aux animateurs territoriaux (art. 1<sup>er</sup>, décret n°98-302 du 21 avril 1998)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licence sciences et techniques des activités physiques et sportives : <b>nature différente</b></li> <li>Diplôme d'études universitaires scientifiques et sportives entraînement, animation, gestion: <b>en rapport avec le domaine d'activité, nature différente*</b></li> </ul> <p>* La commission n'a pas tenu compte de l'admissibilité du demandeur à un concours de la fonction publique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseignement de l'éducation physique et sportive : <b>domaine d'activité différent</b></li> <li>Animation et direction d'un centre de loisirs : <b>seules les fonctions de direction sont en rapport avec le domaine d'activité</b></li> </ul>	<p>Conseil d'État, 13 octobre 2010, req. n°322642</p> <p>...➤ <b>Refus de reconnaissance légal</b></p>
<b>Assistant spécialisé d'enseignement artistique, spécialité musique ou danse</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme d'État de professeur de musique ou de danse ou diplôme universitaire de musicien intervenant (art. 1<sup>er</sup>, décret n°92-896 du 2 septembre 1992)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licence de musicologie (enseignements relatifs à la pédagogie, l'encadrement et la didactique de la musique) : <b>en rapport avec le domaine d'activité, nature différente</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseignements musicaux divers, de manière stable et continue : <b>en rapport avec le domaine d'activité, ont permis au demandeur d'élever « son niveau de technicité et de compenser la différence existant entre ses diplômes et le diplôme requis »</b></li> </ul>	<p>Conseil d'État, 11 octobre 2010, req. n°337684</p> <p>...➤ <b>Refus de reconnaissance illégal</b></p>
<b>Cadre territorial de santé infirmier</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme d'État d'infirmier ou diplôme d'infirmier en secteur psychiatrique <b>et</b> diplôme de cadre de santé ou titre reconnu équivalent à ce dernier par la réglementation (art. 3 et 4, décret n°2003-676 du 23 juillet 2003, décret n°95-926 du 18 août 1995 et arrêté du 18 août 1995)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licence professionnelle « cadres fonctionnels des établissements sociaux et médico-sociaux » : <b>en rapport avec le domaine d'activité, de même niveau, nature substantiellement différente</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctions d'infirmier coordinateur, pendant 25 ans (encadrement d'une équipe de soins relevant d'un service de soins infirmiers à domicile) : <b>en rapport avec le domaine d'activité, de nature à compenser les différences entre le contenu des enseignements et ceux relatif au diplôme requis</b></li> </ul>	<p>Conseil d'État, 21 mai 2010, req. n°333722</p> <p>...➤ <b>Refus de reconnaissance illégal</b></p>

## Références

### Textes

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

#### **Admission à la retraite des agents en activité** **Dispositions applicables aux retraites** **Âge de la retraite** **Cessation anticipée d'activité** **Cessation progressive d'activité** **Services et bonifications valables pour la retraite /** **Droits à pension** **Cotisations au régime de retraite de la CNRACL /** **Cotisations salariales**

##### **Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.**

(NOR : MTSX1016256L).

J.O., n°261, 10 novembre 2010, p. 20034-20055.

##### **Décision n°2010-617 DC du 9 novembre 2010.**

(NOR : CSCL1028634S).

J.O., n°261, 10 novembre 2010, p. 20056-20058.

Les assurés bénéficient d'un droit d'information sur les règles d'acquisition des droits à pension et sur l'incidence sur ces derniers des modalités d'exercice de leur activité dans l'année qui suit la première année au cours de laquelle ils ont validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres dans un des régimes de retraite et ils peuvent bénéficier à leur demande et à partir de quarante-cinq ans d'un entretien portant sur les droits qu'ils se sont constitués et au cours duquel ils se voient communiquer des simulations de montant de sa pension future (art. 6).

Les modalités des interventions des centres de gestion en matière de recueil, traitement et transmission aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et les conditions de contribution financière par les régimes de retraite sont

fixées par des conventions conclues avec les centres de gestion (art. 11).

Pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955, la durée d'assurance ou de services et bonifications est fixée par décret, pris après avis technique du Conseil d'orientation des retraites, et publié avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ces assurés atteignent l'âge mentionné à l'alinéa du I de l'article 5 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003, minoré de quatre années. Pour les assurés nés en 1953 ou en 1954, la durée d'assurance ou de services et bonifications permettant d'assurer le respect de la règle est fixée par un décret publié avant le 31 décembre 2010 (art. 17).

L'âge d'ouverture du droit à pension de retraite est fixé à 62 ans (art. 18). Pour les fonctionnaires dont la pension de retraite peut être liquidée à un âge inférieur à soixante ans, la loi fixe les nouvelles conditions d'âge d'ouverture du droit à pension en fonction de leur année de naissance (art. 22). La liquidation de la pension intervient lorsque le fonctionnaire civil est radié des cadres par limite d'âge, ou s'il a atteint, à la date de l'admission à la retraite, l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, ou de cinquante-sept ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active (art. 23). Les conditions dans lesquelles l'âge d'ouverture à pension est abaissé pour les fonctionnaires handicapés atteints d'une incapacité d'au moins 80 % sont fixées par décret (art. 23). La limite d'âge pour les fonctionnaires est fixée à 67 ans (art. 28) ; l'âge auquel s'annule le coefficient de minoration prévu pour la détermination du montant de la pension ne peut être supérieur à 65 ans pour les fonctionnaires ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial ou les fonctionnaires handicapés ou parents de trois enfants (art. 28).

L'ouverture du droit à pension pour les fonctionnaires régis par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois d'infirmiers et de personnels paramédicaux appartenant à la catégorie A, ainsi que du corps des cadres de santé qui ne sont pas classés en catégorie active est fixée à soixante ans et leur limite d'âge à 65 ans. (art. 30). Les limites d'âge pour les fonctionnaires sont fixées à l'article 31 de la présente loi. Les durées de service effectifs pour les fonctionnaires civils classés en catégorie active permettant la liquidation de la pension sont portées à 17 années. La jouissance de la majoration de pension résultant de l'intégration de l'indemnité de feu pour les sapeurs-pompiers professionnels est subordonnée à l'accomplissement d'une durée de services effectifs de dix-sept ans en qualité de sapeur-pompier professionnel et est différée jusqu'à l'âge de cinquante-sept ans (art. 38). Le titre III est consacré aux mesures de rapprochement entre les différents régimes de retraite, le taux des cotisations des fonctionnaires prenant en considération celui à la charge des assurés sociaux relevant de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (art. 42). L'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite pour les fonctionnaires qui ont commencé leur activité avant un âge et dans certaines conditions est déterminé par décret. Le fonctionnaire civil parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs peut obtenir la liquidation de sa pension. Les fonctionnaires civils parents de trois enfants ayant accompli quinze années de services effectifs avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 conservent la possibilité de liquider leur pension par anticipation sous réserve d'avoir pour chaque enfant interrompu ou réduit leur activité (art. 43). Les modalités de versement du montant minimum garanti sont détaillées à l'article 45.

Les services d'auxiliaire, de temporaire, d'aide ou de contractuel peuvent également être pris en compte pour la constitution du droit à pension pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013, si la validation des services de cette nature a été autorisée pour cette administration par un arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre des finances et si elle est demandée dans les deux années qui suivent la date de la titularisation (art. 53). L'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982 et l'ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982 relative à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités locales sont abrogées.

Le titre IV est consacré aux mesures relatives à la pénibilité du parcours professionnel.

## Assermentation

### Domaine public ou privé

### Outre-mer

**Arrêté du 28 octobre 2009 relatif à l'assermentation des agents de la collectivité territoriale de Corse et des régions**

### **d'outre-mer pour la constatation des infractions à la police de la conservation du domaine public routier.**

(NOR : IOCA1028239A).

J.O., n°265, 16 novembre 2010, p 20417.

Les agents de la collectivité territoriale de Corse et des régions d'outre-mer, commissionnés par leur autorité exécutive, peuvent constater les infractions à la police de la conservation du domaine public routier départemental en application de l'article L. 116-2 du code de la voirie routière sous réserve de leur assermentation.

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

### **Arrêté du 14 juin 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : IOCB1026194A).

J.O., n°243, 19 octobre 2010, texte n°69, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du maire de Vénissieux.

### **Arrêté du 9 juillet 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : IOCB1026312A).

J.O., n°244, 20 octobre 2010, texte n°52, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général du Nord-Pas-de-Calais.

### **Arrêté du 21 juillet 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : IOCB1025842A).

J.O., n°240, 15 octobre 2010, texte n°41, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la mairie de Besançon.

### **Arrêté du 20 octobre 2010 fixant la liste d'aptitude au titre du concours d'administrateur territorial, session 2008, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010.**

(NOR : BCRT1000011A).

J.O., n°254, 31 octobre 2010, texte n°16 (version électronique exclusivement).- 2 p.

La liste d'aptitude des concours, session 2008, comporte 66 lauréats.

### **Arrêté du 20 octobre 2010 fixant la liste d'aptitude au titre du concours d'administrateur territorial, session 2008, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010 (rectificatif).**

(NOR : BCRT1000011Z).

J.O., n°258, 6 novembre 2010, texte n°70, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le rectificatif porte sur l'orthographe du nom de certains candidats.

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

### **Arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2010 modifiant l'arrêté du 17 septembre 2010 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial.**

(NOR : IOCB1027066A).

J.O., n°251, 28 octobre 2010, texte n°21, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La date de l'épreuve écrite de l'examen professionnel organisé par le centre de gestion de la Vienne est modifiée et fixée au 12 avril 2011.

### **Arrêté du 13 octobre 2010 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial.**

(NOR : IOCB1026381A).

J.O., n°244, 20 octobre 2010, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Seine-et-Marne organise un examen professionnel dont l'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et l'épreuve orale à partir du 24 mai 2011. Les dossiers de candidature peuvent être retirés du 4 janvier au 2 février 2011 et remis au plus tard le 10 février 2011.

### **Arrêté du 18 octobre 2010 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial.**

(NOR : IOCB1027735A).

J.O., n°257, 5 novembre 2010, texte n°22, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine organise un examen professionnel dont l'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et l'épreuve orale d'admission en juin 2011. Les dossiers de candidature peuvent être retirés du 4 au 26 janvier 2011 et remis au plus tard le 3 février 2011.

### **Arrêté du 21 octobre 2010 portant ouverture au titre de l'année 2011 d'un examen d'accès au grade d'attaché principal territorial commun à plusieurs centres de gestion des régions Aquitaine, Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées.**

(NOR : IOCB1028742A).

J.O., n°267, 18 novembre 2010, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Haute-Garonne organise l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal dont l'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 4 janvier au 2 février 2011, la date limite de remise des dossiers de candidature étant fixée au 10 février.

### **Arrêté du 26 octobre 2010 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial.**

(NOR : IOCB1028807A).

J.O., n°268, 19 novembre 2010, texte n°6, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de l'Isère organise un examen professionnel dont l'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 12 avril 2011 et l'épreuve orale à partir du 20 juin 2011. Les inscriptions ont lieu du 4 janvier au 2 février 2011, la date limite de remise des dossiers de candidature étant fixée au 10 février 2011.

### **Arrêté du 27 octobre 2010 portant ouverture au titre de l'année 2011 d'un examen d'accès au grade d'attaché principal territorial.**

(NOR : IOCB1028613A).

J.O., n°267, 18 novembre 2010, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle organise l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal dont l'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et l'épreuve orale à partir du 15 juin 2011. Les inscriptions ont lieu du 4 janvier au 2 février 2011, la date limite de remise des dossiers de candidature étant fixée au 10 février 2011.

### **Arrêté du 27 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 12 mars 2010 portant ouverture de concours d'attaché territorial.**

(NOR : IOCB1027703A).

J.O., n°257, 5 novembre 2010, texte n°27, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouvert aux concours organisés par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France en convention avec le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne et les centres de gestion de Seine-et-Marne et de la région Centre est porté à :

- administration générale : 431 postes pour le concours externe, 214 postes pour le concours interne, 71 postes pour le troisième concours ;
- gestion du secteur sanitaire et social : 14 postes pour le concours externe, 7 postes pour le concours interne, 3 postes pour le troisième concours ;
- analyste : 7 postes pour le concours externe, 3 postes pour le concours interne, 2 postes pour le troisième concours ;
- animation : 14 postes pour le concours externe, 7 postes pour le concours interne, 3 postes pour le troisième concours ;
- urbanisme et développement des territoires : 14 postes pour le concours externe, 7 postes pour le concours interne, 3 postes pour le troisième concours.

### **Arrêté du 4 novembre 2010 modifiant l'arrêté du 10 mars 2010 portant ouverture de concours d'attaché territorial.**

(NOR : IOCB1028807A).

J.O., n°268, 19 novembre 2010, texte n°6, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouvert aux concours organisés par le centre de gestion du Nord est fixé à 490 répartis comme suit :

- spécialité Administration générale : 293 postes dont 87 au titre du concours interne, 148 au titre du concours externe et 58 au titre du 3<sup>e</sup> concours ;

- spécialité Gestion du secteur sanitaire et social : 110 postes dont 33 au titre du concours interne, 55 au titre du concours externe et 22 au titre du 3<sup>e</sup> concours ;
- spécialité Analyste : 28 postes dont 8 au titre du concours interne, 15 au titre du concours externe et 5 au titre du 3<sup>e</sup> concours ;
- spécialité Animation : 35 postes dont 10 au titre du concours interne, 18 au titre du concours externe et 7 au titre du 3<sup>e</sup> concours ;
- spécialité Urbanisme et développement des territoires : 24 postes dont 7 au titre du concours interne, 13 au titre du concours externe et 4 au titre du 3<sup>e</sup> concours.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Secrétaire de mairie

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

#### Arrêté du 18 octobre 2010 portant ouverture des examens professionnels d'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

(NOR : IOCB1027740A).

J.O., n°257, 5 novembre 2010, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine organise deux examens professionnels pour l'interrégion du Grand Ouest comprenant la Bretagne, la Haute-Normandie, la Basse-Normandie et les Pays de la Loire.

L'inscription est ouverte du 4 janvier au 26 janvier et la date limite de remise des dossiers de candidature fixée au 3 février.

L'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et les épreuves orales et l'examen sur titres en mai.

#### Arrêté du 19 octobre 2010 portant ouverture de deux examens professionnels d'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

(NOR : IOCB1027627A).

J.O., n°256, 4 novembre 2010, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de Seine-et-Marne organise ces deux examens professionnels en convention avec les centres interdépartementaux de gestion de grande et de petite couronne et les centres de gestion du Cher, d'Eure-et-Loir, d'Indre-et-Loire, du Loir-et-Cher et du Loiret.

L'inscription est ouverte du 4 janvier au 2 février et la date limite de remise des dossiers de candidature fixée au 10 février.

L'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et les épreuves orales à compter du 17 mai.

#### Arrêté du 27 octobre 2010 portant ouverture au titre de l'année 2011 des examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

(NOR : IOCB1028468A).

J.O., n°267, 18 novembre 2010, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle organise des examens professionnels dont l'inscription est ouverte du 4 janvier au 2 février 2011 et la date limite de remise des dossiers de candidature fixée au 10 février.

L'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et les épreuves orales du 18 au 22 avril 2011.

#### Arrêté du 2 novembre 2010 portant ouverture en 2011 des examens professionnels d'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

(NOR : IOCB1028468A).

J.O., n°266, 17 novembre 2010, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Nord organise des examens professionnels dont l'inscription est ouverte du 4 janvier au 2 février et la date limite de remise des dossiers de candidature fixée au 10 février.

L'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et les entretiens au mois de juin.

#### Arrêté du 8 novembre 2010 portant ouverture de deux examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

(NOR : IOCB1029097A).

J.O., n°268, 19 novembre 2010, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Deux-Sèvres organise des examens professionnels dont l'inscription est ouverte du 4 janvier au 2 février 2011 et la date limite de remise des dossiers de candidature fixée au 10 février.

L'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et l'épreuve orale le 22 avril.

#### Arrêté du 9 novembre 2010 portant ouverture des examens professionnels d'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux au titre de 2011.

(NOR : IOCB1029048A).

J.O., n°269, 20 novembre 2010, texte n°10, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Puy-de-Dôme organise des examens professionnels dont l'inscription est ouverte du 4 janvier au 2 février 2011 et la date limite de remise des dossiers de candidature fixée au 10 février.

L'épreuve écrite aura lieu le 12 avril 2011 et l'épreuve orale au mois de mai.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Bibliothécaire

#### Arrêté du 2 novembre 2010 portant ouverture de concours externe et interne de bibliothécaire territorial dans les spécialités bibliothèques et documentation - session 2011.

(NOR : IOCB1028095A).

J.O., n°261, 10 novembre 2010, texte n°29, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Alpes-de-Haute-Provence organise les concours externe et interne dans les spécialités

« bibliothèques », et « documentation » au titre de l'année 2011. Les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 25 et 26 mai 2011. Les dossiers peuvent être retirés du 15 février au 15 mars 2011, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 31 mars 2011.

Le nombre de postes est fixé comme suit :

- spécialité « bibliothèques » : 20 postes au concours externe, 10 postes au concours interne ;
- spécialité « documentation » : 7 postes au concours externe, 3 postes au concours interne.

**Arrêté du 9 novembre 2010 portant ouverture de concours externe et interne de bibliothécaire territorial.**

(NOR : IOCB1028751A).

J.O., n°267, 18 novembre 2010, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Côte-d'Or organise les concours externe et interne au titre de l'année 2011. Les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 25 et 26 mai 2011 et les épreuves orales d'admission en octobre 2011. Les inscriptions ont lieu du 15 février au 23 mars 2011, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 31 mars 2011.

Le nombre de postes est fixé comme suit :

- spécialité « bibliothèques » : 10 postes au concours externe, 3 postes au concours interne ;
- spécialité « documentation » : 1 poste au concours externe.

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

**Arrêté du 6 juillet 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).**

(NOR : IOCB1021621A).

J.O., n°266, 17 novembre 2010, texte n°58, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de l'Oise.

**Arrêté du 13 septembre 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).**

(NOR : IOCB1027317A).

J.O., n°253, 30 octobre 2010, texte n°65, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Drôme.

**Décret n°2010-1217 du 14 octobre 2010 modifiant le décret n°92-899 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux de bibliothèques.**

(NOR : IOCB0921831D).

J.O., n°241, 16 octobre 2010, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Sont modifiées les épreuves d'admissibilité et d'admission aux concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux de bibliothèques, celles-ci devenant similaires à celles du corps homologue de l'État.

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

**Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).**

(NOR : IOCB1028045A).

J.O., n°261, 10 novembre 2010, texte n°79, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

**Arrêté du 7 juillet 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).**

(NOR : IOCB1026894A).

J.O., n°250, 27 octobre 2010, texte n°78, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du maire de Lille.

**Arrêté du 10 septembre 2010 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).**

(NOR : IOCB1026722A).

J.O., n°247, 23 octobre 2010, texte n°40, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du maire de Besançon.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière sportive. Conseiller des activités physiques et sportives

**Arrêté du 5 octobre 2010 portant ouverture en 2011 d'un examen professionnel pour l'accès au grade de conseiller territorial des activités physiques et sportives.**

(NOR : IOCB1023325A).

J.O., n°247, 23 octobre 2010, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Calvados organise un examen professionnel pour l'accès au grade de conseiller territorial des activités physiques et sportives au titre de l'année 2011. Les épreuves auront lieu à partir du 12 avril 2011, les dossiers de candidature pouvant être retirés du 4 au 26 janvier 2011 et remis le 3 février 2011 au plus tard.

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

**Arrêté du 11 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 5 mars 2010 portant ouverture de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Guadeloupe.**

(NOR : IOCB1027867A).

J.O., n°260, 9 novembre 2010, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est modifié comme suit :

- concours externe : 49 au titre de la spécialité administration générale et 5 au titre du secteur sanitaire et social ;
- concours interne : 36 au titre de la spécialité administration générale et 3 au titre du secteur sanitaire et social ;
- concours de troisième voie : 6 au titre de la spécialité

administration générale et 1 au titre du secteur sanitaire et social.

**Arrêté du 18 octobre 2010 complétant l'arrêté du 11 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 5 mars 2010 portant ouverture de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Guadeloupe.**

(NOR : IOCB1027868A).

J.O., n°260, 9 novembre 2010, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au titre de la spécialité administration générale est fixé à 53 pour le concours externe, à 38 pour le concours interne et à 6 pour le concours de troisième voie.

**Arrêté du 22 octobre 2010 portant report des concours pour le recrutement de rédacteurs territoriaux.**

(NOR : IOCB1028004A).

J.O., n°257, 5 novembre 2010, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les concours organisés par le centre de gestion de Guadeloupe sont reportés à une date ultérieure.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

**Délibération n°2010-130 du 31 mai 2010 de la Halde.**

Site internet de la Halde, septembre 2010.- 4 p.

Dans sa délibération, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) considère que la condition d'âge de 40 ans pour accéder au grade d'assistant territorial par la voie de la promotion interne constitue une discrimination liée à l'âge dans la mesure où elle n'est justifiée par aucune exigence professionnelle. Elle demande donc au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique de modifier les dispositions de l'article 5 du décret n°95-33 du 10 janvier 1995.

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

**Arrêté du 21 octobre 2010 portant ouverture d'un examen professionnel de chef de service de police municipale de classe normale (promotion interne) au titre de la session 2011.**

(NOR : IOCB1027405A).

J.O., n°258, 6 novembre 2010, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Grande couronne organise un examen professionnel dont l'épreuve écrite aura lieu le 21 avril 2011 et l'épreuve orale du 16 janvier au 23 juin. Les dossiers de candidature peuvent être retirés du 7 décembre 2010 au 12 janvier 2011 et remis au plus tard le 20 janvier 2011.

**Arrêté du 21 octobre 2010 portant ouverture d'un examen professionnel de chef de service de police municipale de classe normale (promotion interne) au titre de la session 2011 (rectificatif).**

(NOR : IOCB1027405Z).

J.O., n°269, 20 novembre 2010, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves orales de l'examen professionnel organisé par le centre de gestion de la Grande couronne se dérouleront du 16 au 23 juin.

**Arrêté du 21 octobre 2010 portant ouverture de concours interne et externe de chef de service de police municipale au titre de la session 2011.**

(NOR : IOCB1027560A).

J.O., n°256, 4 novembre 2010, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Grande couronne organise un concours de recrutement comprenant 140 postes au titre du concours externe et 70 postes pour le concours interne. L'inscription est ouverte du 7 décembre au 12 janvier et la date limite de remise des dossiers de candidature fixée au 20 janvier 2011.

Les tests psychologiques auront lieu le 29 mars, les épreuves écrites d'admissibilité les 8 et 9 juin et les épreuves d'admission du 15 au 30 septembre 2011.

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

**Arrêté du 20 octobre 2010 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives hors classe, session 2011.**

(NOR : IOCB1027481A).

J.O., n°255, 3 novembre 2010, texte n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Bouches-du-Rhône organise un examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives hors classe dont l'épreuve écrite d'admission se déroulera le 12 avril 2011 et l'épreuve orale d'admission à compter du 15 juin 2011.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 4 janvier au 2 février 2011 et déposés au plus tard le 10 février.

**Arrêté du 26 octobre 2010 portant ouverture de l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives hors classe par le service interrégional des concours du centre de gestion Ile-et-Vilaine représentant le Grand Ouest (Bretagne-Haute-Normandie-Basse-Normandie-Pays de la Loire).**

(NOR : IOCB1028254A D).

J.O., n°263, 13 novembre 2010, texte n°19, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion d'Ile-et-Vilaine organise l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives hors classe dont les épreuves écrites auront lieu le 12 juin 2011.

Le retrait des dossiers d'inscription aura lieu du 4 au 26 janvier 2011, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 3 février 2011.

### **Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique.**

**Technicien supérieur**

### **Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique.**

**Contrôleur de travaux**

### **Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique.**

**Technicien**

#### **Décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1011822 D).

J.O., n°263, 13 novembre 2010, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 10 p.

Le cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux et celui des techniciens supérieurs territoriaux sont fusionnés dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux dont les grades de technicien, technicien supérieur et technicien supérieur principal de 1<sup>ère</sup> classe, les missions et domaines d'exercice sont définis au chapitre 1<sup>er</sup> du présent décret. Les conditions de recrutement sont définies au chapitre II et notamment celles permettant l'inscription sur liste d'aptitude pour l'accès aux différents grades de ce cadre d'emplois. Le chapitre II spécifie les conditions de nomination, titularisation, recrutement et de formation, le chapitre IV fixant les conditions d'avancement. Les tableaux de reclassement pour les cadres d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux et techniciens supérieurs territoriaux figurent au chapitre V du décret. Les décrets n°95-29 du 10 janvier 1995 et n°95-952 du 25 août 1995 sont abrogés.

#### **Décret n°2010-1358 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 17-II du décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1013400 D).

J.O., n°263, 13 novembre 2010, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Un examen professionnel d'avancement comprenant une épreuve écrite et une épreuve orale pour l'accès au grade de technicien principal de 2<sup>e</sup> classe est instauré par le présent décret qui en fixe les modalités d'organisation.

#### **Décret n°2010-1359 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 17-III du décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1013935 D).

J.O., n°263, 13 novembre 2010, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Un examen professionnel d'avancement comprenant une épreuve écrite et une épreuve orale pour l'accès au grade de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe est instauré par le présent décret qui en fixe les modalités d'organisation.

#### **Décret n°2010-1360 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 11 du décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1013521 D).

J.O., n°263, 13 novembre 2010, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le présent décret précise les modalités de l'examen professionnel pour l'accès par promotion interne au cadre d'emplois des techniciens territoriaux prévu à l'article 11 du décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010, l'examen comprenant une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

#### **Décret n°2010-1361 du 9 novembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des techniciens territoriaux.**

(NOR : IOCB1013373 D).

J.O., n°263, 13 novembre 2010, texte n°18, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les concours d'accès au cadre d'emplois des techniciens territoriaux comprennent des concours externes, internes et des troisièmes concours. Sont détaillées les modalités d'organisation de ces concours pour le recrutement des techniciens territoriaux et celui des techniciens territoriaux de 2<sup>e</sup> classe.

### **Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Major et lieutenant**

#### **Avis portant ouverture d'un concours interne en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2011.**

(NOR : IOCE1026678V).

J.O., n°247, 23 octobre 2010, texte n°65, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un concours interne est ouvert en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels dont les épreuves d'admissibilité auront lieu à partir du 15 mars 2011 et les épreuves orales d'admission du 17 au 19 mai 2011. Les dossiers de candidature pourront être retirés au plus tard le 3 janvier 2011, la date limite de réception des dossiers étant fixée au 10 janvier 2011.

#### **Avis portant ouverture d'un examen professionnel de majors de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2011.**

(NOR : IOCE1029235V).

J.O., n°269, 20 novembre 2010, texte n°62, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 19 octobre 2010, la notation des dossiers de candidature aura lieu à partir du 18 avril 2011 et les épreuves orales d'admission à partir du 20 juin.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés jusqu'au 28 février et remis au plus tard le 7 mars 2011.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico-sociale. Auxiliaire de soins

**Décret n°2010-1398 du 12 novembre 2010 modifiant le décret n°92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.**

(NOR : IOCB1013578D).

J.O., n°265, 16 novembre 2010, texte n°92, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le présent décret fait apparaître les notions de spécialités pour l'inscription sur liste d'aptitude des candidats admis au concours sur titre avec épreuves du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

## Décentralisation

**Décret n°2010-1317 du 3 novembre 2010 relatif à la Commission nationale de conciliation prévue par l'article 5 de la loi n°2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers.**

(NOR : IOCB1020847D).

J.O., n°257, 5 novembre 2010, p. 19784.

La Commission comprend, notamment, au titre des collectivités territoriales, deux membres représentant les départements et deux membres représentant les régions.

## Indemnités journalières

**Décret n°2010-1305 du 29 octobre 2010 relatif au mode de calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité et des accidents du travail et maladies professionnelles.**

(NOR : BCRS1019107D).

J.O., n°254, 31 octobre 2010, p. 19618.

La prestation d'indemnité journalière sera désormais calculée sur 365 jours pour les périodes d'indemnisation débutant au 1<sup>er</sup> décembre 2010. La modification concerne le calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité, de la paternité, de l'adoption ainsi que celles dues au titre des accidents de travail et maladies professionnelles.

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

**Décret n°2010-1211 du 14 octobre 2010 modifiant l'article R. 518-4 du code monétaire et financier.**

(NOR : ECET1019705D).

J.O., n°240, 15 octobre 2010, p. 18521-18522.

Peuvent être nommés caissier général de la Caisse des dépôts et consignations les fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est supérieur à l'indice

brut 1015 et qui ont exercé des fonctions pendant au moins cinq années à la Caisse des dépôts et consignations.

## Permis de conduire

**Décret n°2010-1390 du 12 novembre 2010 portant diverses mesures de sécurité routière.**

(NOR : DEVS1010192D).

J.O., n°265, 16 novembre 2010, p. 20354-20356.

Sont modifiées les autorisations de conduite de véhicules L5e et de quadricycles lourds à moteur (art. 3).

## Police du maire

### Cadre d'emplois / Filière police municipale.

### Agent de police municipale

### Cadre d'emplois / Filière technique

### Agrément

### Assermentation

### Détachement

### Position hors cadre

**Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du code des transports.**

(NOR : DEVX0915592P).

J.O., n°255, 3 novembre 2010, p. 19641-19645.

**Ordonnance n°2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du code des transports.**

(NOR : DEVX0915592R).

J.O., n°255, 3 novembre 2010, p. 19645-19653.

Un certain nombre de codes et de nombreux textes sont abrogés en totalité ou en partie, notamment, le code du domaine public fluvial et de la navigation intérieure et la partie législative du code des ports maritimes.

La partie législative du code des transports est publiée en annexe.

La première partie du code rassemble des dispositions communes, entre autres, les modalités de coordination et les compétences des différentes autorités publiques, la deuxième partie le transport ferroviaire ou guidé, les contraventions à la circulation, l'arrêt et le stationnement des véhicules dans les cours des gares pouvant être constatées par les agents des communes, titulaires ou non, chargés de la surveillance de la voie publique (art. L. 2241-1).

Le livre 1<sup>er</sup> de la troisième partie est consacré au transport routier de personnes, les dispositions de l'article L. 2241-1 étant applicables à ce type de transport (art. L. 3114-1). Le livre III fixe la réglementation du travail applicable au transport routier, les agents publics ayant qualité pour constater les délits ou contraventions prévus par le code de la route pouvant rechercher et constater les infractions aux dispositions fixées par ce livre ainsi qu'à celles du code du travail applicables au transport routier (art. L. 3315-1).

La quatrième partie rassemble les dispositions relatives à la navigation intérieure et au transport fluvial, les agents des collectivités territoriales commissionnés et assermentés appartenant aux cadres d'emplois des ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, agents techniques et agents d'entretien étant habilités à contrôler l'acquittement des péages fluviaux (art. L. 4462-4).

Le livre III de la cinquième partie concerne les ports maritimes et le chapitre IV du titre I<sup>er</sup> plus particulièrement les ports relevant des collectivités territoriales et de leurs groupements. Les fonctionnaires des collectivités territoriales mis à disposition des ports autonomes peuvent être placés en position de détachement ou, à leur demande, en position hors cadre (art. L. 5313-12). Le titre III relatif à la police des ports maritimes comporte une sous-section consacrée aux surveillants de port et auxiliaires de surveillance qui peuvent être désignés par l'exécutif de la collectivité territoriale ou du groupement (art. L. 5331-13 à L. 5331-16). Ces agents sont chargés de constater par procès-verbal les délits prévus par ce titre (art. L. 5336-3 à L. 5336-8) et habilités à constater les contraventions de grande voirie (art. L. 5337-2 et L. 5337-3).

La sixième partie du code est consacrée à l'aviation civile.

## Sport

### Centre de vacances et de loisirs

#### Diplômes français

#### Équivalence de diplômes étrangers / CEE

#### Filière animation

#### Filière sportive

##### **Arrêté du 22 octobre 2010 modifiant les dispositions réglementaires du code du sport.**

(NOR : SASF1027294A).

J.O., n°256, 4 novembre 2010, p. 19713-19735.

L'annexe II-1 à l'article A. 212-1 du code du sport relative à la liste des diplômes délivrés par les ministères compétents réglementant l'exercice des activités physiques et sportives est remplacée. ■

## Références

### Documents parlementaires

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

## Administration / Modernisation Droit administratif Fonction publique

**Rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur la proposition de loi adoptée par l'Assemblée nationale, de simplification et d'amélioration de la qualité du droit. Texte de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République / Par M. Bernard Saugey.**

Document du Sénat, n°20, 6 octobre 2010.- 359 p.

La proposition de loi n°1890 en date du 7 août 2009 et déposée par M. Jean-Luc Warsmann a fait l'objet d'une discussion à l'Assemblée nationale en novembre 2009.

Le présent rapport aborde l'article 6 relatif au recours administratif préalable obligatoire (RAPO) et en particulier son application à la fonction publique en indiquant que, selon les informations données au rapporteur, l'expérimentation prévue pour trois ans pourrait être effectuée dans des ministères pilotes tels que ceux de l'éducation nationale et de la justice. La commission regrette par ailleurs le manque d'ambition du dispositif.

Cette dernière propose la suppression des dispositions de l'article 37 relatives au retrait de la protection fonctionnelle pour les fonctionnaires et les élus locaux et considère que le contenu de l'article ne devrait pas prendre place dans une proposition de loi de simplification.

Est de même proposée une modification rédactionnelle de l'article 115 relatif à la violation de l'interdiction d'exercer une fonction publique.

## Autorisations spéciales d'absence

**Question écrite n°69516 du 26 janvier 2010 de M. Philippe Plisson à M. le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État.**

J.O. A.N. (Q), n°42, 19 octobre 2010, p. 11473-11474.

La circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 précise que les dispositions de l'instruction 7 du 23 mars 1950 restent applicables en matière d'autorisations d'absence accordées aux mères allaitant leur enfant.

Il revient au chef de service de l'agent d'accorder ou non ces autorisations, qui consistent en une heure par jour à prendre en deux fois, en considération d'éléments géographiques, des nécessités du service public et de l'organisation du service.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico-sociale. Agent social Diplômes français / Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale

**Question écrite n°78810 du 18 mai 2010 de M. Alain Vidalies à M<sup>me</sup> la ministre de la santé et des sports.**

J.O. A.N. (Q), n°42, 19 octobre 2010, p. 11477-11478.

L'arrêté du 19 octobre 1995 devrait être actualisé afin d'y inclure le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, diplôme de niveau V pris en compte pour le recrutement des agents sociaux territoriaux même s'il n'est pas expressément mentionné sur la liste des diplômes requis pour se présenter au concours externe.

## Centres de gestion

**Proposition de loi tendant à modifier les dispositions relatives aux centres de gestion de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale / Par M. Hugues Portelli et six de ses collègues.**

Document du Sénat, n°723, 28 septembre 2010.- 11 p.

En vertu de la réforme territoriale, il est proposé d'adapter le fonctionnement des centres de gestion en rendant l'affiliation obligatoire pour l'ensemble des communes et établissements publics locaux en dépendant à l'exception des communautés urbaines et futures métropoles, la gestion des CAP et des listes d'aptitude au titre de la promotion interne restant libre pour les collectivités de plus de 350 agents. La création de CAP propres aux agents non titulaires est souhaitée.

À cette notion d'affiliation est ajoutée celle d'adhésion de l'ensemble des employeurs à un socle minimal de prestations, géré à l'échelle régionale, qui justifierait la représentation des collectivités non affiliées au conseil d'administration.

Il est à noter que les centres de gestion seraient dotés de nouvelles compétences telles le secrétariat des comités médicaux et la gestion du recours administratif préalable (RAPO).

## Recrutement de ressortissants étrangers

**Question écrite n°47433 du 28 avril 2009 de M. Jean-Jacques Urvoas à M. le secrétaire d'État chargé de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°42, 19 octobre 2010, p. 11472-11473.

Les ressortissants extracommunautaires peuvent être recrutés en qualité d'agents non titulaires dans les conditions de droit commun et sans qu'aucune discrimination ne s'opère dans leur recrutement en fonction de leur nationalité.

L'ouverture de la fonction publique à ces ressortissants, recommandée par la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) n'est pas d'actualité.

## Recrutement de ressortissants étrangers Marchés publics

**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 (n°2400) relatif à l'immigration, l'intégration et à la nationalité / Par M. Thierry Mariani.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2814, 16 septembre 2010.- 2 volumes, 637 p. ; 55 p.

Ce projet de loi, annexé au rapport, vise, notamment, à transposer en droit français plusieurs directives européennes dont la directive 2009/50/CE du 25 mai 2009 du Conseil des communautés relative à l'instauration d'un titre de séjour temporaire portant la mention « carte bleue européenne ». D'une durée maximale de trois ans il concernerait les travailleurs étrangers hautement qualifiés détenteurs d'un titre universitaire et répondant à certains critères (art. 13 à 16). Sont transposées également les dispositions relatives à la solidarité financière des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage en cas d'emploi par leurs cocontractants d'étrangers sans titre avec pour conséquences le versement du salaire et des accessoires, des contributions spéciale et forfaitaire, des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail et de l'ensemble des frais d'envoi des rémunérations impayées dans le pays vers lequel est reparti le travailleur concerné (art. 60 modifiant l'article L. 8252-2 du code du travail). L'article 61 prévoit l'obligation pour les maîtres d'ouvrage d'enjoindre aux sous-traitants de cesser d'employer des étrangers sans titre et les articles 62 et 63 des sanctions pénales. L'article 67 prévoit l'exclusion provisoire des marchés publics pour ces mêmes employeurs.

## Retraite

**Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, portant réforme des retraites / Par M. Dominique Leclerc.**

Document du Sénat, n°733, 29 septembre 2010.- Tome I, 363 p.

Parmi les propositions de la commission, on notera la demande d'une rénovation des mécanismes de compensation entre régimes de retraite, l'application au 1<sup>er</sup> janvier 2011 de la réforme du minimum garanti dans la fonction publique, la possibilité de payer selon des modalités différentes les pensions les plus basses suite à la décision d'abaisser de quinze à deux ans la durée de service nécessaire pour bénéficier d'une pension de la fonction publique (art. 24 quinquies du projet de loi), d'améliorer la prise en compte de la pénibilité ainsi que de réformer autrement les services de santé au travail en affirmant leur rôle, d'étendre l'accès à la retraite anticipée aux travailleurs handicapés, de renforcer le dispositif relatif à la cessation progressive d'activité et, enfin, de limiter l'utilisation des plans ou contrats d'épargne retraite qui ne peuvent constituer que des compléments aux régimes obligatoires par répartition. Il est aussi suggéré d'aligner la CSG des retraités imposables sur celles des actifs.

La commission regrette que la prise en compte des indemnités journalières de maternité dans le salaire annuel de référence (art. 30) ne prenne effet que le 1<sup>er</sup> janvier 2012 de même que l'utilisation anticipée du FRR (Fonds de réserve des retraites), notamment.

**Avis présenté au nom de la commission des finances sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, portant réforme des retraites / Par M. Jean-Jacques Jégou.**

Document du Sénat, n°727, 29 septembre 2010.- 217 p.

Le présent avis consacre une grande partie de son analyse à la réforme des retraites dans la fonction publique et notamment à la situation actuelle et à long terme de la CNRACL.

Il publie des statistiques relatives à ce régime d'ici à 2050 en les comparant à celles de la CNAV et à celles de la fonction publique de l'État en mettant en exergue le déficit croissant de ce dernier régime lié à la décentralisation, au non remplacement d'un fonctionnaire sur deux et à la réforme de certaines entreprises « publiques » et conclut que la CNRACL pourrait être en déficit à compter de 2015. Le projet d'augmentation des cotisations des fonctionnaires (passage de 7,85 % à 10,55 % d'ici 2020) dans la perspective de son alignement avec les cotisations des salariés à la CNAV et aux régimes complémentaires amène le rapporteur à préciser que le périmètre des cotisations n'est pas identique et que le taux d'effort sera plus important pour les agents percevant peu de primes par rapport à leur traitement, notamment (p. 78-82). ■

## Références

### Jurisprudence

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

## Accidents de service et maladies professionnelles

**Conseil d'État, 24 mars 2010, M. A., req. n°319144.**

Si la maladie d'un fonctionnaire provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. Lorsque l'état d'un fonctionnaire est consolidé postérieurement à un accident imputable au service, le bénéfice de ces dispositions est subordonné, non pas à l'existence d'une rechute ou d'une aggravation de sa pathologie, mais à l'existence de troubles présentant un lien direct et certain avec l'accident de service.

**Conseil d'État, 26 mars 2010, M<sup>me</sup> A., req. n°324554.**

Un accident dont a été victime un fonctionnaire ne peut être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de cet agent ou au cours d'une activité qui en constitue le prolongement. La circonstance qu'un fonctionnaire ait été autorisé par son supérieur hiérarchique à interrompre son service pour se rendre à un examen médical ne saurait suffire à rendre imputable au service un accident survenu à l'occasion de cet examen notamment durant le trajet effectué pour s'y rendre, à moins que l'examen ne soit lui-même lié au service. En l'espèce, l'accident dont a été victime un fonctionnaire, alors qu'il revenait d'un examen médical, s'est produit en dehors du service durant une interruption pour un motif personnel. La circonstance que cette interruption soit liée à une modification antérieure des horaires de cet agent à l'initiative de sa hiérarchie et ait été autorisée par celle-ci est sans incidence à cet égard. L'accident n'est donc pas survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de cet agent ou au cours d'une activité qui en constitue le prolongement. Il ne peut, dès lors, être regardé comme imputable au service.

## Accidents de service et maladies professionnelles Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Marseille, 1<sup>er</sup> avril 2010, M. C., req. n°09MA01644.**

L'intention du législateur n'était pas de cantonner l'extension du dispositif d'indemnisation institué par les dispositions de l'article L. 3111-9 du code de la santé publique aux seules catégories professionnelles qui faisaient l'objet d'une mesure de vaccination obligatoire en 2002, mais d'étendre ce dispositif aux personnes auxquelles cette vaccination était présentée comme obligatoire avant qu'elle ne le devienne de droit. Est donc illégale la décision de l'office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales (ONIAM) rejetant la demande d'un sapeur-pompier professionnel tendant à l'indemnisation des préjudices qui ont résulté de sa vaccination contre l'hépatite B, au motif que cette vaccination n'était pas obligatoire, dès lors qu'il résulte des circonstances dans lesquelles cette vaccination a été pratiquée qu'elle présentait, pour les personnels en cause et notamment pour cet agent, un caractère obligatoire.

Eu égard, d'une part, au bref délai ayant séparé les injections de l'apparition des symptômes, d'autre part, à la bonne santé de cet agent et à l'absence de tous antécédents à cette pathologie antérieurement à sa vaccination, la sclérose en plaques dont il souffre doit être regardée comme imputable au service.

## Accidents de service et maladies professionnelles Mutation interne - Changement d'affectation Radiation des cadres Reclassement pour inaptitude physique

**Conseil d'État, 17 mars 2010, M<sup>me</sup> B., req. n°309496.**

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite de l'altération de son état physique, inapte à l'exercice de ses fonctions, il incombe à l'administration de rechercher si le poste occupé par ce fonctionnaire ne peut être adapté à son

état physique ou, à défaut, de lui proposer une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé. Si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps. Dans l'hypothèse où l'administration envisage de proposer au fonctionnaire une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé, la proposition de nouvelle affectation doit être précise et compatible, dans toute la mesure du possible, avec la situation personnelle de l'agent, notamment du point de vue géographique.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière technique.

### Agent de salubrité

### Fin de stage / Licenciement en cours de stage

### Licenciement pour insuffisance professionnelle

**Cour administrative d'appel de Marseille, 26 janvier 2010, M. R., req. n°07MA01667.**

Est illégal le refus de titularisation d'un agent de salubrité territorial qui a exercé, durant l'ensemble de sa période de stage, des fonctions de conducteur de benne à ordures, dès lors que ces fonctions ne font pas partie de celles pouvant être confiées à un agent de salubrité stagiaire, telles qu'elles étaient définies par le décret n°88-553 du 6 mai 1988 abrogé, alors qu'il existait un cadre d'emplois des conducteurs territoriaux de véhicules dont le statut particulier était régi par le décret n°88-555 du 6 mai 1988 abrogé. En l'absence de toute précision sur les circonstances ayant conduit une collectivité locale à confier durablement et exclusivement à cet agent, alors qu'il était en période de stage, des fonctions autres que celles expressément prévues par son cadre d'emplois et à apprécier, en conséquence, son aptitude professionnelle non en tant qu'agent de salubrité mais en tant que conducteur de véhicules, cet agent est fondé à soutenir qu'il n'a pas été placé dans une situation de stage permettant d'apprécier son aptitude professionnelle à l'emploi d'agent de salubrité territorial.

## Contrôle médical

### Sanction du deuxième groupe / Abaissement d'échelon

**Cour administrative d'appel de Lyon, 16 mars 2010, M<sup>me</sup> A., req. n°09LY00846.**

Le fait de se soustraire de façon systématique aux contrôles médicaux prévus par la réglementation en vigueur constitue pour un fonctionnaire une faute de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire. Est légale, en l'espèce, la sanction de l'abaissement d'échelon prise à l'encontre d'un fonctionnaire ayant refusé de se soumettre, à plusieurs reprises, à une mesure d'expertise médicale aux fins de déterminer son aptitude à reprendre ses fonctions à l'issue d'une période de congé de longue maladie.

## Décharge de fonctions

### Décision mettant fin au détachement

### Emplois fonctionnels

**Conseil d'État, 31 mars 2010, M. K., req. n°306978.**

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 relatives aux garanties procédurales sont applicables lorsqu'il est mis fin aux fonctions d'un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi fonctionnel mentionné au deuxième alinéa de cet article, dans sa collectivité d'origine ou dans une autre collectivité, y compris dans l'hypothèse d'un non renouvellement du détachement au terme normal de celui-ci.

## Droit syndical

### Obligation de réserve

### Sanction du premier groupe / Exclusion temporaire

**Cour administrative d'appel de Marseille, 26 janvier 2010, Communauté de communes du Pays de Voconces, req. n°07MA02904.**

Le fait pour un représentant syndical de rapporter, en diffusant un compte rendu de réunions, les propos tenus par un directeur des services techniques, ne saurait être regardé comme un manquement au devoir de réserve susceptible de justifier une sanction disciplinaire, dès lors que ces propos pouvaient être démentis le cas échéant par la personne concernée détentrice de l'autorité hiérarchique et qu'ils n'avaient pas, en eux-mêmes, un contenu à caractère diffamatoire.

## Frais de déplacement / Déplacements temporaires

**Cour administrative d'appel de Versailles, 21 janvier 2010, Département des Yvelines, req. n°09VE03049.**

Est illégale la délibération d'une collectivité locale qui confère au montant forfaitaire du remboursement des frais supplémentaires de repas fixé par l'arrêté interministériel du 3 juillet 2006 le caractère d'un taux plafond, dans la limite duquel un mécanisme de remboursement des frais réels de repas engagés par les agents déroge au principe du remboursement forfaitaire, dès lors qu'elle méconnaît les dispositions combinées de l'article 1<sup>er</sup> du décret du n°2001-654 du 19 juillet 2001, de l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 et de l'arrêté interministériel du même jour pris pour son application. De plus, cette délibération ne pouvait prévoir que compétence soit donnée, pour une durée illimitée, au directeur général des services et au directeur de cabinet pour délivrer des autorisations de dérogation au plafond, ce qui est contraire au principe selon lequel les règles dérogatoires à l'application du taux de l'indemnité forfaitaire, prévues le cas échéant par l'assemblée délibérante de la collectivité, ne peuvent s'appliquer que pendant une durée limitée.

## Gestion du personnel

### Protection contre les attaques et menaces de tiers

**Cour administrative d'appel de Lyon, 12 février 2010, M<sup>me</sup> A., req. n°07LY02897.**

L'interdiction faite à un fonctionnaire d'accéder aux services d'un établissement public alors qu'il était en congé de maladie ne présente pas le caractère d'une mesure disciplinaire, mais constitue une simple mesure d'organisation du service relevant de la compétence du chef d'établissement. Cette mesure a été motivée par les troubles occasionnés par le comportement de cet agent lors de son intrusion dans les locaux, proférant des menaces à l'encontre de plusieurs agents. Dans ces conditions, et alors même que la plainte déposée à son encontre par une de ses collègues a été classée sans suite, le responsable de l'établissement a pu légalement interdire l'accès des locaux à cet agent jusqu'à la reprise de ses fonctions, afin de prévenir tout désordre de nature à nuire à la sécurité du personnel et, par voie de conséquence, à la qualité des prestations.

### Indemnité de résidence

#### Disponibilité d'office

**Cour administrative d'appel de Marseille, 26 janvier 2010, M<sup>me</sup> F., req. nos 07MA05044 et 09MA00115.**

Un fonctionnaire placé illégalement en disponibilité d'office a droit à une indemnité correspondant au défaut de versement de l'indemnité de résidence qui, constituant un des accessoires du traitement net, est un élément de rémunération non lié à l'exercice effectif des fonctions.

### Licenciement en cours de stage

**Cour administrative d'appel de Versailles, 4 février 2010, Mlle D'A., req. n°08VE02974.**

Le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire pour insuffisance professionnelle ne peut légalement intervenir, au terme de la durée de stage fixée par les dispositions statutaires, que lorsque ce stage a permis l'exercice par le stagiaire, d'une manière prépondérante, des fonctions afférentes au cadre d'emplois dans lequel, à l'issue de ce stage, il pourra être éventuellement titularisé.

Est illégale, en l'espèce, la décision refusant de titulariser un animateur stagiaire qui a exercé durant huit mois des fonctions ne relevant pas des missions dévolues à son cadre d'emplois et qui n'a effectivement exercé des fonctions incombant aux animateurs territoriaux que durant un peu plus de six mois. La circonstance qu'antérieurement à sa nomination en qualité de stagiaire, cet agent avait exercé les fonctions de médiatrice culturelle en qualité d'agent contractuel ne dispensait pas la collectivité locale de l'affecter durant son stage sur un emploi comportant des fonctions afférentes au grade dans lequel il avait vocation à être titularisé.

### Licenciement pour inaptitude physique

#### Responsabilité administrative

**Cour administrative d'appel de Marseille, 26 janvier 2010, M<sup>me</sup> C., req. n°07MA04118.**

Si le retard pris à prononcer le licenciement d'un agent du fait de son inaptitude physique est fautif, le comportement de ce dernier est de nature à atténuer de moitié la responsabilité de l'administration. En effet, cet agent n'a ni repris son service à l'expiration d'un congé de maladie ni justifié cette décision auprès de son employeur et ce n'est qu'après la date de la consolidation de son état de santé qu'il a adressé un certificat médical à l'administration attestant de son impossibilité de poursuivre son activité.

### Mesures pour l'emploi / CEC

#### Responsabilité administrative

#### Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Marseille, 2 mars 2010, M<sup>me</sup> B., req. n°08MA00402.**

A droit à la réparation des préjudices moral et financier qu'il a subis un agent qui, à l'issue de son contrat emploi consolidé (CEC) n'a pas été nommé stagiaire, alors que la collectivité locale s'y était engagée par écrit et qu'il satisfaisait aux conditions énoncées dans ce courrier pour être nommé. Par ailleurs, il résulte notamment des fiches bilans que le comportement professionnel de cet agent était exempt de toutes critiques et que le chef du service dans lequel il exerçait ses fonctions avait relevé ses compétences, son sérieux et son assiduité. Si la ville oppose la mise en place d'une politique nouvelle de maîtrise des dépenses de personnel de la commune pour justifier sa décision de ne pas le nommer stagiaire et soutient que les courriers attestent de l'absence d'emploi correspondant aux compétences de cet agent, elle a cependant, en donnant à ce dernier des assurances qu'elle n'a pas respectées, commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

### Non titulaire

#### Cotisations au régime de retraite de la CNRACL

#### Titularisation

#### Indemnisation

**Cour administrative d'appel de Lyon, 26 janvier 2010, M<sup>me</sup> F., req. n°08LY00688.**

Alors qu'il avait la qualité d'agent contractuel, les bulletins de paie de cet agent mentionnaient sa qualité de titulaire et faisaient apparaître un précompte des cotisations de retraite au profit de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales pour les années 1988 à 2004. En lui laissant croire qu'il avait la qualité de fonctionnaire, une collectivité locale a commis une faute de nature à engager sa responsabilité. Cette faute est la cause directe du préjudice financier de cet agent résultant de la perte d'une chance sérieuse d'être titularisé dès l'année 1989, dès lors qu'il ressort des pièces du dossier que

cette commune avait l'intention de le recruter en qualité de fonctionnaire en 1988 et que celui-ci a donné satisfaction dans l'exécution de son service. Cet agent a droit à la réparation de son préjudice de carrière.

## Non titulaire / Acte d'engagement

### Non titulaire / Cessation de fonctions

**Cour administrative d'appel de Versailles, 17 juin 2010, Commune du Vesinet, req. n°09VE00443 et 09VE00716.**

Un agent recruté par un contrat comportant une période d'essai ne bénéficie pas d'un droit à la poursuite de son contrat à l'issue de cette période. Ainsi la décision par laquelle une autorité locale a mis fin aux fonctions d'un agent non titulaire à l'issue de sa période d'essai, au motif qu'il ne présentait pas les qualités requises pour le poste, ne constitue pas un licenciement au sens des dispositions de l'article 41 du décret du 15 février 1988.

En l'espèce, cette décision est illégale dès lors que le rapport sur lequel elle se fonde, tant dans les termes généraux dans lesquels il est rédigé que dans les circonstances dans lesquelles il est intervenu, soit quelques jours après que la commune a eu connaissance de l'état de grossesse de cet agent, ne permet pas de tenir pour établie l'insuffisance professionnelle de cet agent d'autant que celui-ci n'a exercé ses fonctions que sur une période de douze jours. Cette décision doit donc être regardée comme prise en considération de l'état de grossesse de cet agent et, pour ce motif, elle doit être annulée.

## Non titulaire / Cessations de fonctions

**Cour administrative d'appel de Marseille, 2 mars 2010, M. B., req. n°08MA01870.**

Les emplois permanents de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics doivent être occupés par des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires, sauf dérogation prévue par une loi, et ainsi, les emplois qui peuvent être pourvus par des agents recrutés par contrat, ne peuvent être, sauf pour les exceptions expressément prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, occupés que par des agents contractuels recrutés par la voie de contrats à durée déterminée. Un agent non titulaire n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, toutefois, le non renouvellement de ce contrat ne peut être pris pour des motifs étrangers à l'intérêt du service.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

**Cour administrative d'appel de Lyon, 6 avril 2010, Commune de Louhans-Chateaufort, req. n°08LY02700.**

Il résulte de la combinaison des dispositions du I de l'article 15 de la loi du 26 juillet 2005 et de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 que le contrat à durée déterminée, conclu pour une période postérieure à l'entrée en vigueur

de la loi du 26 juillet 2005, d'un agent recruté sur un emploi permanent et en fonction de manière continue depuis six ans au moins à la date de publication de cette loi ne peut être requalifié en contrat à durée indéterminée que si ce contrat a été conclu conformément aux quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984. Dans le cas contraire, il ne produit des droits au profit de l'agent que pour la durée mentionnée au contrat.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

### Non titulaire / Licenciement

**Cour administrative d'appel de Marseille, 30 mars 2010, M<sup>me</sup> L., req. n°08MA01641.**

Il résulte d'un principe général du droit que lorsqu'elle supprime l'emploi d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée, l'autorité administrative doit le reclasser et ne peut le licencier que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé.

Est illégal, en l'espèce, le licenciement d'un agent non titulaire motivé par la suppression du poste qu'il occupait, dès lors qu'il est intervenu en méconnaissance des droits de cet agent. En effet, aucun emploi ne lui a été proposé à la suite de son licenciement alors qu'il n'est pas établi qu'aucun autre poste correspondant à ses qualifications n'ait été disponible.

**Cour administrative d'appel de Marseille, 19 mars 2010, M<sup>me</sup> M., req. n°08MA04753.**

Il résulte des dispositions de la loi du 26 juillet 2005, éclairées par leurs travaux préparatoires, qu'un agent recruté sur un emploi permanent pouvant légalement être confié à un agent contractuel, dont le contrat a été transformé, en application de ces dispositions, en contrat à durée indéterminée, ne peut faire l'objet d'un licenciement que dans l'hypothèse où, à la suite d'une décision formelle ou d'une réorganisation du service ayant le même effet, son poste est supprimé, et où son reclassement est impossible, ou pour des motifs liés à sa manière de servir ou à son aptitude à exercer ses fonctions. Est illégale, en l'espèce, la décision d'une autorité locale qui a licencié un agent non titulaire, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée en vertu des dispositions de l'article 15 II de la loi du 27 juillet 2005, au motif qu'elle avait décidé de pourvoir son poste par un agent titulaire, dès lors qu'un tel motif n'est pas au nombre de ceux qui peuvent donner un fondement légal à une telle mesure. La responsabilité de cette collectivité est donc engagée envers cet agent en raison de l'illégalité fautive entachant son licenciement.

## Primes et indemnités Complément de rémunération

**Conseil d'État, 17 mars 2010, M<sup>me</sup> A. épouse G., req. n°304759.**

Il résulte des dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 que le maire est tenu, lorsque le conseil municipal a institué par délibération un régime indemnitaire au profit des agents de la commune, de fixer le taux individuel de prime applicable aux agents en bénéficiant. La circonstance qu'il n'existerait dans le budget de la commune aucun crédit disponible ne saurait à cet égard être utilement invoquée. Après qu'une délibération a institué un complément de rémunération en faveur de l'ensemble des agents d'une commune, dont le maire devait déterminer le taux individuel applicable à chaque agent en fonction de sa manière de servir dans les limites minimum et maximum fixées par cette délibération, un adjoint administratif avait donc droit au moins au versement de cette indemnité au taux minimum, sans que l'absence de crédit disponible au budget de la commune ne puisse être utilement invoquée. Dès lors que les indemnités qui lui ont été servies étaient inférieures à ce montant minimum, cet agent a droit au versement d'un montant correspondant à la différence entre ce montant minimum et les indemnités qu'il a perçues.

## Procédures et garanties disciplinaires / Communication du dossier et droits de l'agent incriminé Sanction du troisième groupe / Exclusion temporaire

**Cour administrative d'appel de Marseille, 20 avril 2010, OPDHLM Mistral Habitat, req. n°08MA01299.**

Est entachée d'irrégularité la procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire, dès lors que le conseil de discipline n'a pas été saisi régulièrement, l'agent poursuivi n'ayant pas été mis à même de prendre connaissance du rapport circonstancié prévu par l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984. En effet, le courrier par lequel la présidente d'un établissement public a saisi le conseil de discipline ne mentionne pas le nom de l'agent, ni les faits reprochés, ni leurs circonstances et pas davantage l'existence comme la nature des pièces jointes. Ce document ne saurait donc être regardé comme le rapport prescrit à la fois par les dispositions de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, de l'alinéa 7 de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 5 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989. Par ailleurs, s'il relate bien la falsification de deux certificats médicaux intervenus dans un contexte de nombreux congés pour maladie ou pour enfant malade, ce « rapport » constitue un simple compte rendu du contrôle opéré par le service des ressources humaines et transmis à la présidente de cet établissement public dont il n'est pas davantage établi qu'il ait été communiqué au conseil de discipline lors de l'engagement de la procédure disciplinaire.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

**Conseil d'État, Ordonnance du 8 mars 2010, M<sup>me</sup> R., req. n°335543.**

Si les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 établissent au profit des fonctionnaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général, une provision ne peut leur être accordée à ce titre sur le fondement de l'article R. 541-1 du code de justice administrative que si l'obligation invoquée n'est pas sérieusement contestable. En l'absence de tout témoignage ou élément dans les pièces du dossier établissant des faits de harcèlement moral à l'encontre d'un fonctionnaire, sont rejetées, en l'espèce, ses conclusions tendant au versement d'une provision destinée à financer les dépenses relatives à l'engagement d'une procédure pénale du chef d'un harcèlement moral, dès lors que l'obligation de protection dont il se prévaut ne présente pas le caractère d'une obligation non sérieusement contestable au sens de l'article R. 541-1 du code de justice administrative.

**Cour administrative d'appel de Lyon, 16 mars 2010, M<sup>me</sup> A., req. n°08LY00468.**

N'a pas fait l'objet d'un harcèlement moral une fonctionnaire qui, lors de la reprise de son travail après un congé de maternité, n'a obtenu ni aménagements horaires pour poursuivre l'allaitement de son enfant, ni autorisation d'effectuer certaines heures complémentaires, qui a été obligée de récupérer des heures complémentaires assurées à la demande de l'autorité administrative et qui a reçu une nouvelle affectation du fait de ses contraintes horaires, dès lors que ces décisions ont été prises dans l'intérêt du service. La seule circonstance qu'un agent du service a relevé sur un blog interne, dans le cadre d'un mémo relatant sa propre journée de travail, les retards et absence du service de cet agent, n'établit pas, en l'absence de tout élément complémentaire, qu'il aurait fait l'objet d'une surveillance particulière par la responsable de son service.

**Conseil d'État, 31 mars 2010, Ville de Paris, req. n°318710.**

Les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 établissent à la charge des collectivités publiques, au profit des fonctionnaires et des agents publics non titulaires lorsqu'ils ont été victimes d'attaques dans l'exercice de leurs fonctions, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Si cette obligation peut avoir pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire ou l'agent public est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis, laquelle peut notamment consister à assister, le cas échéant, l'agent concerné dans les poursuites judiciaires qu'il entreprend pour se défendre, il appartient dans chaque cas à la collectivité publique d'apprécier, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment de la question posée

au juge et du caractère éventuellement manifestement dépourvu de chances de succès des poursuites entreprises, les modalités appropriées à l'objectif poursuivi. Est illégale, en l'espèce, la décision d'une autorité locale qui, alors qu'elle avait accordé la protection juridique à un fonctionnaire aux étapes antérieures d'une procédure judiciaire, a refusé de lui en accorder le bénéfice lors de son pourvoi en cassation, au motif qu'au vu de la jurisprudence, il n'avait aucune chance d'obtenir gain de cause. En effet, dès lors que ce pourvoi portait sur une question d'application de la loi utile à la défense de l'agent, il ne pouvait pas être regardé, en tout état de cause, comme manifestement dépourvu de toute chance de succès.

**Cour administrative d'appel de Lyon, 1<sup>er</sup> avril 2010, M. A., req. n°08LY01807.**

N'a pas été victime de harcèlement moral un agent de maîtrise qualifié dont les fonctions d'encadrement, qui excédaient celles devant lui être confiées statutairement, ont été réduites dès lors que cette diminution était justifiée à la fois par la réorganisation générale des services techniques et par le grade détenu par cet agent. Quant à sa nouvelle affectation en qualité d'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène pour laquelle il a suivi une formation, elle est justifiée par les difficultés rencontrées par ce fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions d'encadrement et elle correspond en outre à des fonctions pouvant lui être attribuées.

**Cour administrative d'appel de Lyon, 12 avril 2010, M. A., req. n°08LY02601.**

Un fonctionnaire qui, après avoir dénoncé des faits de harcèlement et de discrimination, n'a pas sollicité auprès des autorités responsables le bénéfice de la protection fonctionnelle instituée par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, ne peut s'en prévaloir pour soutenir que, faute de la lui avoir accordée, la responsabilité de l'administration est engagée envers lui. En tout état de cause, au moment des faits, l'autorité administrative a mis en œuvre des mesures pour tenter d'apaiser les tensions existant entre cet agent et ceux chargés de l'encadrement, notamment en diligentant une inspection.

## Radiation des cadres / Abandon de poste

**Cour administrative d'appel de Lyon, 23 mars 2010, Commune de Chamalières, req. n°09LY00904.**

Est légale la radiation des cadres pour abandon de poste d'un fonctionnaire, absent de son service sans justification, alors que sa demande de congé avait été rejetée et que la commune lui avait enjoint de reprendre ses fonctions à plusieurs reprises, notamment en dernier lieu la veille de ce jour d'absence, par une mise en demeure l'informant qu'en l'absence de reprise de ses fonctions, une procédure de radiation serait mise en œuvre sans qu'il puisse bénéficier des garanties d'une procédure disciplinaire. En l'espèce, son absence doit être regardée comme un abandon de poste, alors même que les lettres de mise en

demeure adressées par la commune n'ont pu lui être remises, en raison du fait que ce dernier, momentanément absent de son domicile, n'avait pas communiqué son adresse alors qu'il n'était pas dans l'impossibilité de le faire. En effet, contrairement à ce que soutient cet agent, par la mise en demeure qui lui a été adressée par la commune de rejoindre son poste le lendemain matin du jour de la notification de cette mise en demeure, un délai suffisant lui a été laissé pour reprendre ses fonctions.

## Radiation des cadres / Perte des droits civiques Droit pénal

**Cour administrative d'appel de Lyon, 1<sup>er</sup> avril 2010, M. A., req. n°09LY00142.**

La déchéance des droits civiques, de nature à entraîner la radiation des cadres de la fonction publique par application de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983, ne peut résulter que d'une condamnation prononcée sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal. Une telle condamnation ne saurait résulter de la seule mention dans les visas de l'arrêt d'une Cour d'assises, des articles 131-26 et 222-45 1<sup>o</sup> du code pénal, ainsi que du fait qu'il est fait application de ces textes. En l'espèce, il ne ressort pas du dispositif de l'arrêt d'une Cour d'assises condamnant un fonctionnaire à une peine de huit ans d'emprisonnement, qu'elle ait prononcé une peine complémentaire de l'interdiction des droits civiques. Est donc illégale, en l'espèce, la décision prononçant la radiation des cadres de cet agent en raison de sa condamnation pénale, dès lors que cette radiation ne pouvait être prise qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire conformément à l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983.

## Reclassement pour inaptitude physique Mise à la retraite

**Cour administrative d'appel de Versailles, 21 janvier 2010, M. L., req. n°08VE02377.**

Lorsqu'il est médicalement constaté qu'un fonctionnaire se trouve atteint de manière définitive d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'administration de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer sa mise à la retraite d'office. En l'espèce, une autorité administrative ne pouvait se dispenser de respecter cette procédure au motif que le comité médical aurait implicitement conclu à l'impossibilité d'un tel reclassement dans son avis, dès lors que si cet avis concluait à la prolongation pour trois mois d'un congé de maladie et indiquait « prévoir dossier de retraite », ces mentions ne pouvaient être assimilées à la reconnaissance de l'incapacité définitive de cet agent à occuper tout emploi. Est donc illégale la décision de cette autorité refusant de procéder, à la suite de sa demande, au reclassement de ce fonctionnaire déclaré inapte à occuper son poste de cuisinier en raison de son état de santé et dont le poste ne pouvait être adapté à son état physique, dès lors qu'il n'était pas inapte définitivement à occuper tout emploi.

## Refus de titularisation

### Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

**Cour administrative d'appel de Lyon, 12 avril 2010, Commune de Bourg-Saint-Andeol c/ Mlle A., req. n°08LY01921.**

Est illégale la décision d'une autorité locale refusant de titulariser un agent n'ayant pas respecté les obligations qui incombent aux fonctionnaires, dès lors qu'elle n'est pas motivée par une inaptitude professionnelle de ce stagiaire mais par son comportement fautif. L'annulation de cette décision implique la réintégration de cet agent en qualité de stagiaire et la régularisation de sa situation au regard des cotisations sociales et notamment de retraite, sans qu'il y ait lieu à une reconstitution de sa carrière compte tenu de son statut.

## Sanction du troisième groupe / Exclusion temporaire

### Procédure et garanties disciplinaires

**Cour administrative d'appel de Lyon, 23 mars 2010, M<sup>me</sup> A., req. n°08LY01403.**

Dès lors qu'elle a été prise à la suite d'une procédure irrégulière, est illégale la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois prise à l'encontre d'un fonctionnaire. Il ressort en effet des pièces du dossier qu'en l'espèce, les membres de la commission administrative paritaire réunie en conseil de discipline pour examiner la situation de cet agent, se sont partagés à égalité, en premier lieu, sur la proposition de l'administration d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois mois, assortie d'un sursis de deux mois, et, en second lieu, sur celle des représentants du personnel, du blâme. Aucune autre proposition de sanction n'a été mise aux voix. Cette irrégularité entache d'illégalité la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions prise à l'encontre de cet agent, nonobstant la circonstance, d'une part, que les propositions de sanctions émises tant par l'administration que par les représentants du personnel ont été mises aux voix et, d'autre part, la circonstance (à la supposer établie) que si la procédure avait été respectée, aucune sanction n'aurait été adoptée à la majorité.

## Sanctions disciplinaires

### Sanctions du troisième groupe / Exclusion temporaire

### Responsabilité administrative

### Responsabilité du fonctionnaire

### Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir

**Victime de la faute du fonctionnaire : pas de préjudice indemnisable pour insuffisance de sanction disciplinaire.**

Actualité juridique – Droit administratif, n°34, 18 octobre 2010, p. 1945-1947.

Sont publiées les conclusions de M. Jean-Philippe Thiellay, Rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 2 juillet 2010, Consorts B., req. n°322521, lui-même publié.

Le rapporteur public rappelle qu'en application de la jurisprudence un tiers n'a aucun intérêt à agir à l'encontre de la sanction disciplinaire infligée à un agent et que la victime peut demander réparation au civil. Mais, face à la clémence de la sanction au regard des faits, une suspension de trois mois alors que l'agent s'était rendu coupable d'une conduite en état d'ivresse suivie d'un délit de fuite et d'une fausse déclaration, il plaide pour la faute de service et demande au juge d'engager la responsabilité de l'administration sans annuler l'acte et sans revenir sur sa jurisprudence antérieure.

Le Conseil d'État a jugé que si la victime a droit à la réparation du préjudice intégral occasionné par la faute d'un agent, elle ne bénéficie pas d'un droit à indemnité résultant soit de l'absence de sanction disciplinaire, soit du choix de cette sanction.

## Sapeur-pompier volontaire

**Cour administrative d'appel de Lyon, 16 février 2010, Service d'incendie et de secours de l'Ain, req. n°08LY01641.**

Il résulte des dispositions de l'article 54 et 45 du décret du 10 décembre 1999 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires, rapprochées de celles des articles 32, 34 et 57 concernant le conseil de discipline, que le premier alinéa de l'article 54 de ce décret définit le domaine de compétence du comité consultatif et non les cas où ce comité est obligatoirement consulté. Est légale, en l'espèce, la résiliation d'office de l'engagement d'un caporal de sapeur-pompier volontaire pour insuffisance dans l'aptitude, en raison de ses absences répétées et nombreuses aux manœuvres mensuelles, aux formations de recyclage et aux interventions, dès lors que la consultation préalable du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires n'était pas obligatoire avant la résiliation de cet engagement.

## Suspension

**Cour administrative d'appel de Lyon, 4 juin 2010, M. A., req. n°08LY02893.**

La mesure provisoire de suspension prévue par les dispositions de l'article 30 de la loi du 30 juillet 1983 ne présente pas, par elle-même, un caractère disciplinaire. Elle est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de cet agent des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.

## Traitement / Trop-perçu Prescription

**Conseil d'État, 12 mars 2010, M<sup>me</sup> V., req. n°309118.**

La prescription quinquennale prévue à l'article 2277 du code civil, applicable en l'espèce, s'applique à toutes les actions relatives aux rémunérations des agents publics, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon qu'il s'agit d'une action en paiement ou en restitution de ce paiement.

## Travailleur handicapé Titularisation des non titulaires Motivation des actes administratifs

**Cour administrative d'appel de Lyon, 16 mars 2010, M. A., req. n°08LY00861.**

Si la conclusion d'un contrat dans le cadre des dispositions du II de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 relatif au recrutement des travailleurs handicapés donne à l'agent contractuel le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont

applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé. Il en résulte que la décision refusant, au terme du contrat, de le titulariser n'a pour effet, ni de refuser à cet agent un avantage qui constituerait, pour lui, un droit, ni, dès lors que le stage a été accompli dans la totalité de la durée prévue par le contrat, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits.

Par conséquent, la décision par laquelle une autorité administrative refuse dans ce cadre de titulariser un travailleur handicapé n'est donc pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979. En outre, si cet agent fait l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter son insertion professionnelle, ce dispositif n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer la motivation de la décision par laquelle l'administration refuse de le titulariser à l'échéance de son contrat. ■

## 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.

## Accidents de service et maladies professionnelles Valeur des décisions de la commission de réforme

### Accident de service – Consultation médicale tardive – Incidence sur décision d'imputabilité (non).

Lettre d'information juridique, n°148, octobre 2010, pp. 20-21.

Commentant le jugement du tribunal administratif de Nantes, M<sup>me</sup> B. c/ Recteur de l'académie de Nantes, req. n°063501, cette chronique rappelle des décisions antérieures par lesquelles il a été jugé que le lien entre la pathologie et le service était indépendant du délai séparant la déclaration ou la constatation de la maladie ou de l'accident des faits.

Le tribunal a également rappelé que l'avis de la commission de réforme ne lie pas juridiquement l'administration.

## Allocations d'assurance chômage Prescription

### Assurance chômage. Régime de l'action en répétition d'indu d'une allocation de perte d'emploi versée par un employeur public.

La Semaine juridique – Social, n°42, 19 octobre 2010, pp. 37-40.

Par un arrêt du 7 juillet 2010, Ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État c/ M. D., req. n°328388, le Conseil d'État a jugé que les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 351-6-2 du code du travail, alors en vigueur et disposant que l'action en répétition de l'allocation d'assurance indûment versée se prescrit, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration, par trois ans, sont applicables à l'action en répétition de l'allocation prévue au bénéfice des agents non fonctionnaires de l'État involontairement privés d'emploi.

Une note fait le point sur les fondements légal, réglementaire et conventionnel de l'action en répétition d'indu de l'allocation versée aux chômeurs relevant du secteur privé ou du secteur public.

## Contentieux administratif

### Déféré préfectoral

### Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

#### Contentieux.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°41, 11 octobre 2010, pp. 23-24.

Par un arrêt du 8 octobre 2009, Département du Nord, req. n°09DA00451 à n°09DA00455, la cour administrative d'appel de Douai a jugé que la clause d'une convention faisant bénéficier des agents d'un contrat à durée indéterminée était déterminante, présentait un caractère indivisible et donc que le déféré préfectoral limité à cette clause était irrecevable.

Jugeant qu'il en était de même des conclusions portant sur l'ensemble des contrats présentées après l'expiration des délais de recours, le juge a considéré qu'elles devaient être communiquées aux parties et impliquaient la réouverture des débats contentieux.

### Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

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

#### Délai raisonnable de jugement et d'exécution : mieux vaut prévenir que guérir.

Petites affiches, n°206, 15 octobre 2010, pp. 5-13.

Sous l'extrait de l'arrêt du 26 mai 2010, M. M., req. n°316292, par lequel le Conseil d'État a intégré la phase d'exécution des décisions de justice dans la durée globale du jugement, une note commente la condamnation de l'État en lieu et d'une collectivité locale refusant d'exécuter une décision de justice et fait le point sur les moyens dont dispose le juge administratif pour prévenir les difficultés d'exécution des décisions de justice.

## Gestion de fait

**CRC Pays de la Loire, jugement du 17 janvier 2010, n°2009-0014, Déclaration de gestion de fait de la commune de Saint-Georges-le-Flécharde (Mayenne).**

Gestion et finances publiques, n°10, octobre 2010, pp. 741-745.

Publiant le jugement par lequel la Cour régionale des comptes des Pays-de-la Loire a jugé comptables de fait des élus communaux pour la tenue d'une comptabilité occulte de recettes de locations de salles et de dépenses de fournitures, un commentaire rappelle que des agents participant à un maniement de fonds irrégulier n'ont pas à être déclarés gestionnaires de fait dès lors que leur subordination hiérarchique ne permet de les considérer que comme de simples exécutants.

## Jurys de concours

**Les concours professionnalisés face au principe d'impartialité.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°35, 25 octobre 2010, p. 1996-1999.

Dans un arrêt du 19 juillet 2010, T. et G., req. n°326383, le Conseil d'État considère que le jury, dont fait partie le compagnon d'une candidate, a fait preuve d'impartialité en répartissant les dossiers entre ses membres de façon à éviter les relations interpersonnelles mais aussi au motif que cette candidate n'a pas été admise au concours.

La présente note revient à cette occasion sur les jurisprudences majeures visant à l'impartialité des jurys de concours, notamment sur la relation entre composition de ces derniers et organisation des épreuves.

## Rémunération et indemnités accordées sur les budgets locaux aux fonctionnaires de l'État Indemnité de conseil allouée aux comptables non centralisateurs des services extérieurs du trésor Indemnités allouées pour la confection de documents budgétaires

**CRC Auvergne, avis n°2010-10 du 27 mai 2010, Syndicat intercommunal pour l'aménagement et l'équipement de la Haute vallée de la Loire (Haute-Loire).**

Gestion et finances publiques, n°10, octobre 2010, pp. 738-740.

Cette chronique, publiant l'avis par lequel la chambre régionale des comptes d'Auvergne a rappelé qu'en application de l'article 3 de l'arrêté du 16 décembre 1983, l'indemnité de conseil allouée au receveur municipal était acquise pour la durée du mandat de l'assemblée délibérante et devait pour être modifiée ou supprimée faire l'objet d'une délibération spéciale dûment motivée, rappelle les conditions d'octroi d'indemnités aux agents de l'État par les collectivités territoriales et plus particulièrement les dispositions régissant celles allouées aux receveurs municipaux. ■

## 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.

## Acte administratif Contentieux administratif

### Vers une immunité contentieuse des avis rendus par les organismes consultatifs ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°44, 2 novembre 2010, p. 3-4.

La proposition de loi n°1890 du 7 août 2009 portant simplification et amélioration de la qualité du droit prévoit, dans son article 35 et après des modifications apportées par la Commission des Lois du Sénat, que seules les irrégularités susceptibles d'avoir exercé une influence sur le sens d'une décision prise après consultation d'un organisme peuvent être invoquées à l'encontre de cette décision.

## Aide et actions sociales Filière médico-sociale

### Les établissements accueillant des adultes et des familles en difficulté sociale.

Études et résultats, n°738, septembre 2010.- 8 p.

15 % des établissements accueillant des adultes et des familles en difficulté sociale sont publics ou semi-publics et gérés pour partie par les centres communaux d'action sociale alors que les conseils généraux gèrent un tiers des établissements d'accueil mère-enfant.

Ces établissements publics ou privés comportent un taux d'encadrement variable qui va jusqu'à 52 % pour les établissements d'accueil mère-enfant. Le personnel est majoritairement féminin, à 15 % fonctionnaire sur un emploi permanent et est constitué d'éducateurs spécialisés, de moniteurs-éducateurs et d'animateurs sociaux. Les auxiliaires de puériculture et les psychologues représentent 20 % du personnel des établissements d'accueil mère-enfant.

## Assistant maternel

### Franc succès pour les maisons d'assistantes maternelles.

Localtis.info, 4 novembre 2010.- 1 p.

Dans un rapport, la commission des affaires sociales du Sénat dresse un premier bilan de la mise en œuvre de la loi n°2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels. Fin octobre, 82 maisons étaient

opérationnelles et 107 en cours d'ouverture, leur implantation étant variable selon les départements.

Face au refus de certains départements d'accorder leur agrément, il est rappelé que la création et le fonctionnement de ces structures ne requièrent aucun décret d'application mais que certaines exigences en matière de sécurité sont recevables.

## Avancement de grade

### La quête du « GRAF ».

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°41, 11 octobre 2010, p. 47-49.

Le « grade à accès fonctionnel » (GRAF) instauré pour les trois fonctions publiques par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social vise à permettre la reconnaissance de responsabilités déjà assumées et à rendre certaines carrières plus attractives. Dans le relevé de conclusions du 21 février 2008, ce grade était destiné aux corps dits de type A et aux corps et cadres d'emplois de type A+. Des dispositions spécifiques ont été édictées pour chaque fonction publique comme la dérogation à l'application d'un taux de promotion pour la fonction publique territoriale.

Pour l'auteur de l'article, cette création est rendue nécessaire par la RGPP (révision générale des politiques publiques) et suscite plusieurs interrogations quant à sa mise en œuvre.

## Bulletin de paie Informatique

### La remise électronique du bulletin de paie.

La Semaine juridique - Social, n°43, 26 octobre 2010, p. 23-28.

La loi n°2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures permet la remise du bulletin de paie sous forme électronique sous réserve de l'accord du salarié. Cette dématérialisation doit répondre à certains critères de sécurité et pose la problématique de la preuve ainsi que celles de la signature électronique et des mentions obligatoires. Lors de l'examen du projet de loi, l'Assemblée nationale avait estimé que ces bulletins devaient pouvoir être archivés électroniquement.

## Cessation de fonctions

### **L'indemnité de départ volontaire est une rémunération assujettie aux règles de saisie des salaires.**

La Lettre de l'employeur territorial, n°1229, 2 novembre 2010, p. 3.

Dans une réponse au CIG de la Grande couronne datée de mai 2010, le ministère des finances, s'appuyant, notamment sur plusieurs décisions de la Cour de cassation et s'interrogeant sur la nature juridique de l'indemnité volontaire de départ, considère qu'elle constitue une rémunération.

## Comité d'œuvres sociales Prestations d'action sociale

### **Aides du comité d'entreprise.**

Site Portail des Urssaf, septembre 2010.- 2 p.

Le comité d'entreprise ou l'employeur peut verser aux salariés des aides destinées au financement de services à la personne ou à la garde d'enfants. Ces aides sont exonérées de cotisations sociales, de CSG et de CRDS dans la limite de 1830 € par an et par salarié.

Un état récapitulatif des aides doit être transmis annuellement par le comité d'entreprise à l'employeur, le salarié devant fournir des justificatifs hormis dans le cas où l'aide est accordée sous forme de Cesu (chèque emploi service universel) préfinancé.

## Congé de maternité

### **Le Parlement européen propose un congé de maternité rémunéré de 20 semaines.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2680, 29 octobre 2010, p. 19.

Le Parlement européen a amendé la proposition de directive européenne qui fixait le congé de maternité à 18 semaines en le portant à 20 semaines avec une période obligatoire de 6 semaines après la naissance. Les mères d'enfants handicapés pourraient bénéficier d'un congé supplémentaire. Des dispositions concernent également les conditions de travail des femmes enceintes et allaitantes.

## Contributions

### **Convention de gestion avec l'UNEDIC ou affiliation des collectivités à l'UNEDIC**

#### **Etablissement de la paie : ce qui devrait changer en 2011.**

Liaisons sociales, 20 octobre 2010.

Diverses mesures de réduction ou de suppression de dispositifs d'allègement de charges sociales et des hausses de cotisations entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Le smic devrait être revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le calcul des indemnités journalières étant révisé au 1<sup>er</sup> décembre 2010. La contribution au Fnal (Fonds national d'aide au logement) devrait être portée à 05 % pour la part salariale excédant le plafond de la sécurité sociale à partir du seuil d'emploi de 20 salariés. La déduction forfaitaire pour frais professionnels de 3 % applicable sur les salaires pour le

calcul de la CSG et de la CRDS ne s'appliquerait plus que dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale et la déclaration et le paiement des contributions d'assurance chômage seront transférés de Pôle emploi aux Urssaf au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## Coopération intercommunale

### **Mutualisation des services : une étude commandée par le CNFPT détecte les pièges à éviter.**

Localtis.info, 25 octobre 2010.- 1 p.

Une étude réalisée par des élèves administrateurs territoriaux à la demande du CNFPT montre que la mutualisation ne permet de réduire les coûts qu'à long ou moyen terme, qu'elle doit passer par l'affichage d'autres objectifs que financiers, que la gestion des ressources humaines constitue un facteur de réussite ou d'échec, que des actions de communication doivent être entreprises à l'égard des agents et que la transparence avec les syndicats et les communes est nécessaire.

## Crèche Filière médico-sociale

### **Radiographie du secteur de l'accueil de la petite enfance.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2680, 29 octobre 2010, p. 22.

Une étude de l'Observatoire emploi-formation de la Commission paritaire nationale emploi-formation rappelle l'histoire des établissements d'accueil du jeune enfant et indique qu'actuellement 53 % de leurs directeurs possèdent un diplôme d'éducateur de jeunes enfants et 33 % de puériculteur. 77 % des éducateurs détiennent le diplôme d'éducateur de jeunes enfants.

Les salariés de ces établissements sont à 97 % des femmes qui travaillent à temps partiel à 61 %.

Les formations les plus demandées concernent le travail social, l'hygiène et la sécurité et également des formations diplômantes.

## Décentralisation

### **Etude qualitative sur le transfert des personnels techniques, ouvriers et de service dans les régions et les départements / Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences.**

.- Site internet du CNFPT, 2010.- 37 p.

Une étude effectuée auprès de huit régions et treize départements montre que, face aux inquiétudes des agents de l'État transférés, les collectivités ont mis en place des actions d'information, ont, pour certaines, essayé de mutualiser et d'harmoniser leurs pratiques. Elles ont élaboré un état des lieux et parfois même un diagnostic social. Des conventions ont été signées avec les établissements d'enseignement et des négociations sur les conditions de travail menées avec les syndicats. Ces transferts ont nécessité une adaptation de l'activité des directions des ressources humaines du fait des problématiques rencontrées, notamment celles liées à la

mobilité des agents et à la double autorité fonctionnelle et hiérarchique.

**La délégation aux collectivités territoriales du Sénat s'inquiète des conséquences des transferts de personnels de l'État sur les finances locales.**

Maire info, 19 novembre 2010.- 1 p.

La délégation vient d'adopter un rapport rédigé par MM. Doligé et Jeannerot relatif aux bilans des transferts de personnels de l'État dans le cadre de la loi du 13 août 2004 concernant 133 000 emplois.

Entre 2006 et 2008, 117 000 agents ont été intégrés dans la fonction publique territoriale dont 67 000 au titre des départements et 50 000 des régions. Les rapporteurs relèvent que les transferts financiers n'ont pas été à la hauteur, que la création de cadres d'emplois spécifiques est un frein à la mobilité et que la double gestion administrative État-collectivités doit être supprimée.

Ils redoutent les prochains transferts qui porteront sur les maisons départementales des handicapés ainsi que sur les parcs de l'équipement et formulent des propositions.

## Dossier individuel Informatique

**Le CSFPT approuve la création du dossier individuel électronique.**

La Lettre de l'employeur territorial, n°1226, 12 octobre 2010, p. 6-8.

Lors de la séance du 29 septembre, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a approuvé un projet de décret qui fixe le cadre juridique des techniques permettant l'accès au dossier individuel des agents de façon dématérialisée. Cette dématérialisation peut être partielle et le dossier peut n'être conservé que sur un seul support papier ou électronique. Le texte détaille les opérations relatives au cycle de vie des documents référencés conformément à une nomenclature cadre. Les agents doivent être informés des modalités d'accès au dossier et de leurs droits à rectification.

Un encadré détaille les principes de sécurité et d'échange.

## Droit syndical Commission administrative paritaire Comité technique paritaire Comité d'hygiène et de sécurité Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

**Le renouveau du dialogue social.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°303, septembre 2010, p. 32-36.

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, aboutissement de réflexions menées dès 2001, modifie les critères de représentativité des organisations syndicales, instaure un nouveau mode d'élection aux commissions administratives paritaires, remplace les comités techniques paritaires par des comités

techniques, crée un conseil supérieur commun aux trois fonctions publiques, généralise les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, instaure la négociation d'accord par l'administration et les organisations syndicales et étend le champ de la négociation.

## Droit syndical Instances paritaires

**Représentativité syndicale : les futures règles du jeu dans la fonction publique.**

Les Échos, 10 et 11 novembre 2010, p. 5.

Les décrets relatifs à la réforme de la représentativité syndicale sont prêts à paraître alors que la date des prochaines élections est fixée au 20 octobre 2011 pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, 2014 étant l'année où l'ensemble des fonctions publiques procéderont aux élections au même moment. Vingt sièges seront à pourvoir dans chaque conseil supérieur et trente pour le futur conseil supérieur commun.

## Droit syndical Situation des représentants syndicaux Commission administrative paritaire Comité d'hygiène et de sécurité Comité technique paritaire CSFPT

**La loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°36, 1<sup>er</sup> novembre 2010, p. 2045-2049.

L'auteur de cet article, revenant sur l'élaboration de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, remarque que si l'objet de ce texte semble de prime abord limité, il s'inscrit dans un mouvement général de rapprochement du droit de la fonction publique du droit privé du travail.

Il examine, dans cette optique, les modifications apportées au droit syndical et à son exercice, aux institutions que sont les conseils supérieurs des trois fonctions publiques, les commissions administratives paritaires, les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'au champ de la négociation entre l'administration et les représentants syndicaux.

## Durée du travail

**Les services à la personne s'invitent dans le débat sur le cinquième risque.**

Localtis.info, 18 octobre 2010.- 1 p.

Le président de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP), M. Laurent Hénart, s'est prononcé sur le financement de la dépendance et a formulé plusieurs propositions dont celle de l'abandon par tous les français d'une journée de RTT (réduction du temps de travail).

## Filière animation

### Filière police municipale

#### Le CSFPT réforme le statut des policiers municipaux et la mobilité.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1227, 19 octobre 2010, p. 6-8.  
La Lettre de l'employeur territorial, n°1228, 26 octobre 2010, p. 6-8.

Lors de la séance du 29 septembre dernier, le CSFPT a examiné les projets de décrets réformant les cadres d'emplois des animateurs et des chefs de service de la police municipale. Ces projets organisent un cadre commun à ces deux cadres d'emplois en matière d'avancement et prévoient certaines modalités de reclassement pour les animateurs.

Ils fixent également les missions, les conditions de recrutement par concours ou par la voie de la promotion interne ainsi que les conditions d'avancement de grade pour ces deux cadres d'emplois.

## Filière médico-sociale

### Assistant maternel

#### Protection des mineurs contre les sectes : la Miviludes compte sur les collectivités.

Localtis.info, 15 octobre 2010.- 1 p.

Un guide, publié par la Miviludes (mission interministérielle de lutte contre les dérives sectaires), fait le point sur les risques encourus par les enfants face aux dérives sectaires et donne aux institutions et aux professionnels des clés pour les repérer.

Il rappelle le soin qui doit être accordé à l'agrément des assistantes maternelles, comporte un chapitre consacré aux professionnels de l'action sociale et plaide en faveur du « secret partagé ».

## Filière médico-sociale

### Diplômes

### Formation

#### Conférence nationale des formations sociales : les axes de progrès définis par l'État.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2680, 29 octobre 2010, p. 15-16.

Un communiqué de la Direction générale de la cohésion sociale en date du 27 octobre précise les pistes qui ont été identifiées en matière de formations sociales comme le développement de l'alternance et le rapprochement avec les universités. Sont visées, la reconnaissance et l'harmonisation des diplômes et formations au niveau européen ainsi que le développement de la mobilité des travailleurs sociaux.

La simplification des diplômes de niveau V est en cours.

## Filière médico-sociale

### Santé

#### Qui sont les territoriaux au service des politiques publiques locales de la santé ?

Synthèse, n°38, septembre 2010.- 4 p.

Cette synthèse, publiée sur le site de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, indique que près de la moitié des agents de la filière médico-sociale n'exerce pas un métier appartenant à la famille professionnelle de la santé qui regroupe 17 métiers. Plus de la moitié des agents de cette famille exercent le métier de puéricultrice ou d'aide-soignant.

La part de fonctionnaires et de non-titulaires est variable selon les métiers de même que la féminisation.

Des départs importants sont prévus pour ce qui concerne les métiers de médecins, d'infirmiers et d'orthophoniste dont 33 % seulement travaillent dans le secteur de la santé. Les autres secteurs d'activité de ces personnels sont la petite enfance, le social, l'environnement ou les laboratoires.

## Filière médico-sociale

### Secret professionnel

#### Les conseils de la Mivilude aux intervenants sociaux pour repérer et protéger les mineurs en danger sectaire.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2679, 22 octobre 2010, p. 18-19.

Le guide de la protection des mineurs contre les dérives sectaires réalisé par la Miviludes (Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires) à destination, notamment, des professionnels de l'action sociale, insiste sur le partage d'informations entre professionnels de la protection de l'enfance et donne des conseils sur ces informations qui peuvent être échangées.

## Filière police municipale

#### Les polices municipales : points de repère.

Note rapide de l'Institut d'aménagement et d'urbanisme, n°515, septembre 2010.- 4 p.

Depuis vingt ans, le nombre de communes dotées d'une police municipale a doublé alors que les effectifs des policiers municipaux ont triplé, l'ensemble de la filière représentant 20 000 agents. La répartition des effectifs est hétérogène, une dizaine de communes comptant plus de cent agents alors que les trois quarts disposent de moins de cinq agents.

L'Ile-de-France compte 380 services de police municipale. Un point est fait sur le statut des agents, leurs missions qui varient selon les communes et tendent à se transformer du fait du transfert de tâches effectuées auparavant par la police nationale, le projet de loi dénommé Loppsi en cours d'examen visant à renforcer leurs prérogatives judiciaires.

## Filière police municipale Police du Maire

### Sécurité : les sénateurs étoffent la Loppsi.

Maires de France, n°273, octobre 2010, p. 10.

Examinant le projet de loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (Loppsi 2), les sénateurs ont élargi les compétences des policiers municipaux au dépistage de produits stupéfiants ou d'alcoolémie lors d'accidents de la circulation ou de façon préventive.

## Finances publiques Restauration du personnel

### Projet de loi de finances pour 2011.

Liaisons sociales, 18 octobre 2010.- 12 p.

Le seuil d'exonération de la contribution patronale à l'acquisition de titres-restaurants devrait être porté à 5,29 euros en 2011.

## Fonction publique Fonction publique territoriale

Catégorie B, non titulaires... reprise des discussions entre gouvernement et syndicats.

Localtis.info, 5 novembre 2010.- 1 p.

Des discussions devraient avoir lieu entre la DGCL et les organisations syndicales le 9 novembre concernant la filière sportive et le 18 novembre concernant la filière administrative. La durée de validité de l'examen professionnel d'accès au grade de rédacteur ne devrait plus être limitée dans le temps.

Les négociations sur les non titulaires devraient se dérouler les 9, 16 et 17 novembre et déboucher sur un projet de loi pour 2011. Cette même année 2011 devrait voir aboutir la réforme de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

## Fonction publique territoriale Effectifs

### Fonction publique locale, l'autre « mammouth » français.

Les Échos, 17 novembre 2010, p.13.

Cette enquête souligne l'accroissement des effectifs de la fonction publique territoriale (+71 % entre 1998 et 2008), le taux d'absentéisme élevé lié aux risques professionnels, au vieillissement et à la pénibilité des métiers exercés par les agents publics territoriaux et la nécessité pour les collectivités territoriales d'améliorer leurs performances en matière de gestion des ressources humaines.

## Gestion du personnel Informatique

### GRH, GPEC, formation... le SIRH devient un outil d'aide à la prise de décision.

Manager public, n°25, octobre 2010, p. 9-12.

Le SIRH (système d'information des ressources humaines), doit permettre, outre les fonctions fondamentales de gestion de la paye et de la carrière des agents, le développement des ressources humaines en intégrant un dossier unique pour chaque agent.

Une enquête menée en 2007 par Ineum Consulting a montré que la majorité des collectivités avait fait le choix d'un progiciel, que 19 % avaient recours à l'externalisation et que 50 % d'entre elles ressentaient le besoin d'une clarification des rôles respectifs de la DRH (direction des ressources humaines) et de la DSI (direction des systèmes d'information).

10 points clés concernant l'étude de cadrage sont listés de même que les principaux éditeurs de solutions.

## Gestion du personnel Recrutement

### Randstad • RH et collectivités.

Acteurs publics, n°67, octobre 2010, p. 74-75.

Une étude réalisée par la société Randstad auprès de professionnels des ressources humaines dans les collectivités territoriales indique qu'ils prévoient à 58 % une stagnation des effectifs, voire une baisse pour l'année prochaine, qu'ils envisagent de recruter aussi bien des salariés du secteur privé que des fonctionnaires, leur critère de choix étant l'expérience et que certains outils de gestion comme des prestations sociales, un plan de formation ou l'évaluation sont déjà mis en place.

## Handicapés Aide et action sociales

### Le Sénat adopte enfin la réforme des MDPH.

Localtis.info, 29 octobre 2010.- 2 p.

Une proposition de loi, adoptée en première lecture par le Sénat le 25 octobre, vise à améliorer le fonctionnement des MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) grâce à des dispositions concernant le personnel qui pourrait bénéficier des formations offertes par le CNFPT, en aménageant le régime de mise à disposition de fonctionnaires de l'État et en fixant certaines modalités de fonctionnement de ces organismes.

Un titre concerne la politique du handicap avec la mise en place, notamment, d'une convention pluriannuelle de moyens et d'objectifs pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à laquelle serait associé le FIPHP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). L'article 11 bis concerne l'utilisation des crédits octroyés par le Fonds ainsi que la formation et l'information des agents participant à l'insertion des personnes handicapées.

### **MDPH : la proposition de loi adoptée au Sénat en première lecture.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2680, 29 octobre 2010, p. 5-6.

Une proposition de loi, adoptée en première lecture par le Sénat le 25 octobre, maintient le statut de GIP (groupement d'intérêt public) des MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) ainsi que les conditions de mise à disposition des personnels.

Elles devraient pouvoir employer des fonctionnaires des trois fonctions publiques en position de détachement ainsi que des agents contractuels soumis aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Tous ces agents seraient placés sous l'autorité du directeur de la MPDH qui devrait avoir une durée minimale d'ouverture de 35 heures.

En matière de politique du handicap, une convention pluriannuelle devrait être conclue entre l'État et différents organismes dont le FIPHP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) fixant, notamment, les services rendus aux employeurs publics désirent recruter des personnes handicapées.

## **Hygiène et sécurité Santé**

### **Proposition de loi réformant la médecine du travail.**

Liaisons sociales, 19 novembre 2010.

La proposition de loi réformant la médecine du travail reprend les dispositions qui formaient le volet sur les services de santé au travail de la loi sur la réforme des retraites. Sont précisées les missions spécifiques des services de santé au travail en coordination avec les employeurs, les membres du CHSCT et les intervenants en prévention des risques professionnels ainsi que les nouvelles obligations de l'employeur.

## **Informatique**

### **Une directive européenne devrait accroître les responsabilités des correspondants Informatique et Libertés.**

Localtis.info, 8 novembre 2010.- 1 p.

Dans le cadre de la révision de la directive pour la protection des données personnelles, la Commission européenne envisage de rendre obligatoire la nomination des correspondants Informatique et Libertés (CIL) et de les responsabiliser davantage grâce à l'obligation de rendre des comptes et de notifier les violations aux traitements de données personnelles. Elle envisage également la mise en place de processus de certification, le renforcement du pouvoir des autorités telles que la Cnil (Commission nationale informatique et libertés) et éventuellement la création d'une autorité européenne.

L'Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel (AFCDP) devrait apporter ses points de vue et expertise au débat.

## **Informatique Gestion du personnel**

### **Informatique et libertés / Alain Bensoussan ; préface d'Alex Türk.- 2<sup>ème</sup> édition.**

.- Levallois : Éditions Francis Lefebvre, 2010.- 966 p.

Cet ouvrage présente la réglementation informatique et libertés en France en prenant en compte la doctrine et la jurisprudence. Le titre I consacré aux principes généraux comporte un chapitre VII relatif au correspondant aux données personnelles qui concerne tant les organismes publics que le secteur privé, et un chapitre XV ayant pour objet le système d'information des ressources humaines. Ce dernier chapitre recense les principes auxquels doivent répondre les traitements et les formalités préalables. Il donne les règles à suivre en matière de recrutement, d'annuaire, de gestion de la paie, de gestion du personnel, de contrôle d'accès aux locaux, d'évaluation des salariés, de téléphonie, de cybersurveillance, de vie privée résiduelle, de dispositifs d'alerte, d'écoutes téléphoniques et de relations avec les instances représentatives du personnel. Une charte d'utilisation des systèmes d'information est donnée en annexe.

## **IRCANTEC**

### **Les taux de cotisations à l'Ircantec augmentent au 1<sup>er</sup> janvier 2011.**

Maire info, 16 novembre 2010.- 1 p.

La hausse des cotisations va commencer le 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour se poursuivre jusqu'en 2017.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la cotisation de la tranche A va passer de 2,25 % à 2,28 % pour les agents et de 3,38 % à 3,41 % pour les employeurs et la cotisation de la de la tranche B de 5,95 % à 6 % pour les agents et de 11,55 % à 11,60 % pour les employeurs.

## **Loi de finances Sécurité sociale**

### **Les députés tentés de taxer la majoration de retraite des parents de trois enfants.**

Les Échos, 10 et 11 novembre 2010, p. 3.

Au cours des discussions sur les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2011, des amendements prévoient respectivement la fiscalisation de 10 % de la majoration de retraite des parents de plus de trois enfants, la baisse des crédits d'impôt sur l'intéressement et le prélèvement de cotisations sur les indemnités de licenciement.

## **Médecine professionnelle et préventive**

### **Décision du Conseil constitutionnel relative à la loi portant réforme des retraites.**

Site internet du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, novembre 2010.- 1 p.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel écartant les dispositions relatives à la médecine du travail de la loi portant réforme des retraites, le ministre annonce l'élaboration d'un prochain projet de loi reprenant ces mesures.

## Non discrimination

### Une mission sur l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°33, 11 octobre 2010, p. 1858.

Un rapport devrait être remis pour la fin de l'année sur l'égalité des hommes et des femmes dans les multiples aspects de la vie professionnelle des fonctionnaires. Il devrait faire l'objet d'échanges avec les employeurs territoriaux et hospitaliers ainsi qu'avec les organisations syndicales préalablement à l'ouverture de négociations.

## Non titulaire Agent de droit public

### Concertations sur la précarité.

Liaisons sociales, 16 novembre 2010.

Le secrétaire d'État chargé de la fonction publique a indiqué qu'il souhaitait reprendre les concertations sur la précarité dans la fonction publique et qu'un document servant de base à une négociation en 2011 soit rédigé. Il s'agirait de proposer des solutions d'intégration pour les agents en CDI qui le souhaitent notamment par la reconnaissance des acquis de l'expérience et de lutter contre l'abus de l'usage des CDD par une application systématique des règles applicables depuis 2005.

## Plafond de sécurité sociale

### Le plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 2946 euros en 2011.

Liaisons sociales, 17 novembre 2010.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale devrait être revalorisé de 2,1% au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## Positions

### Le CSFPT réforme le statut des policiers municipaux et la mobilité (fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1229, 2 novembre 2010, p. 6-8.

Au cours du CSFPT du 29 septembre a été discutée la réforme d'un certain nombre de positions administratives telles que le détachement suivi de l'intégration ou de la réintégration, l'intégration directe, la disponibilité en enfin l'intégration suite à mise à disposition.

## Prestation d'action sociale Cotisations sur les allocations pour perte d'emploi Contribution sociale généralisée Contribution pour le remboursement de la dette sociale

### Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 (2). Les mesures relatives aux cotisations et à la dette sociale.

Liaisons sociales, 15 novembre 2010.

L'article 15 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 prévoit de plafonner la déduction forfaitaire de 3% pour frais professionnels appliquée au calcul de la CSG et de la CRDS et de modifier le 3<sup>o</sup> de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale pour le mettre en cohérence avec la loi du 10 mars 2010 qui prévoit que l'indemnité de volontariat civil soit soumise à l'assujettissement à la CSG. Parmi les principaux amendements votés en première lecture par l'Assemblée nationale figurent l'application d'un montant de quatre plafonds annuels de la sécurité sociale pour l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociales des indemnités de rupture de contrats de travail et des précisions sur le champ des exonérations relatives aux services à la personne afin que le dispositif soit recentré sur ses objectifs de maintien à domicile des personnes âgées dépendantes.

## Prestations d'action sociale versées par les collectivités territoriales Contrat administratif Comptabilité publique Régie d'avances et de recettes

### Gestion externalisée des prestations sociales : des contrats et des pratiques insuffisamment encadrés par les textes.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°42, 18 octobre 2010, p. 29-36.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 a rendu obligatoires les dépenses afférentes aux prestations d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs pour les agents, leur gestion pouvant être confiée à des associations à but non lucratif. Cette externalisation doit faire l'objet d'un contrat pour lequel la qualification de marché est soulevée par cet article de même que l'habilitation d'un organisme extérieur à manipuler des fonds publics. Ces caractéristiques correspondent au contrat de mandat qui a fait l'objet d'un arrêt du 6 novembre 2009 par lequel le Conseil d'État a prohibé l'habilitation de cocontractants à manier des fonds publics sans avoir la qualité de régisseur. L'auteur de l'article en appelle donc à une modification législative de l'article 9 de la loi.

## Primes et indemnités

### Congés annuels

### Congés de maladie

### Congé de maternité ou d'adoption

#### Maintien, proratisation ou suspension du régime indemnitaire des agents publics en cas de congé annuel, pour maladie ou maternité.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°43, 25 octobre 2010, p. 25-27.

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, paru le 29 août 2010, est le premier texte, dans la fonction publique à réglementer le versement du régime indemnitaire en cas d'absence. Ses dispositions, suivant la jurisprudence, maintiennent, pour l'essentiel, les primes et indemnités à caractère forfaitaire. Son application à la fonction publique territoriale ne devrait pas nécessiter la parution d'un décret spécifique mais une délibération de l'assemblée qui pourrait en partie s'inspirer de ce nouveau dispositif réglementaire.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

#### Les évolutions récentes de la protection juridique des agents publics.

Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, n°61, juillet-août-septembre 2010, p. 171-180.

Les dispositions relatives à la protection fonctionnelle des agents publics prévue à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ont évolué progressivement avec l'extension législative des bénéficiaires de ce droit et l'élargissement par le juge des événements y ouvrant droit.

Les conditions de sa mise en œuvre sont strictement encadrées, l'administration étant tenue de réparer le préjudice subi.

## Recrutement

### Non discrimination

#### Un lien familial avec l'ancien maire ne peut pas justifier un refus d'embauche.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1229, 2 novembre 2010, p. 2.

Dans une décision du 22 février 2010, n°2010-19, la Halde considère que le refus du maire de recruter une animatrice, fille de l'ancien maire, alors que l'équipe de direction a retenu sa candidature, constitue une discrimination au sens du code du travail et en s'appuyant sur l'arrêt du Conseil d'État du 30 octobre 2009, M. P., req. n°298348.

## Recrutement de ressortissants européens

#### Recrutement des européens dans la fonction publique française : le décret du 22 mars 2010 est-il vraiment « accueillant » ?

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°35, 25 octobre 2010, p. 1984-1991.

L'auteur procède à une analyse des apports du décret n°2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française mais émet des réserves sur certaines dispositions. Le décret du 22 mars 2010 regroupe désormais l'ensemble des dispositions applicables à l'ensemble des fonctions publiques, généralise l'accès par détachement et ouvre l'accès aux concours internes.

Cependant, l'extension aux autres possibilités d'accès par la voie de la promotion interne est inexistante, contrairement aux exigences communautaires, et le libre choix laissé désormais à l'administration de saisir la commission d'équivalence augure de contentieux à venir.

## Retenues sur le traitement / Retenue par suite de grève

#### Les retenues sur traitement pour fait de grève ou l'hétérogénéité anachronique d'un régime juridique.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°41, 11 octobre 2010, p. 41-46.

Le système des retenues pour fait de grève se caractérise par une différence de régime selon les fonctions publiques. Historiquement considérée comme une sanction pour les fonctionnaires de l'État, la retenue est actuellement une contrepartie de l'absence de service fait qui doit être la plus proportionnée possible dans la fonction publique territoriale.

L'auteur de cet article plaide pour une harmonisation des régimes, les règles applicables à la fonction publique de l'État ne lui paraissant plus adaptées. Il propose l'abrogation de la règle du trentième indivisible ainsi que la clarification de la notion d'absence de service fait.

## Retraite

#### Réforme des retraites : rapprochement entre régimes et amélioration des droits.

Liaisons sociales, 29 octobre 2010.

La loi, adoptée par le Parlement le 27 octobre, aligne le taux de cotisations du secteur public sur celui du secteur privé, retarde, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, le départ en retraite pour les carrières longues, supprime au 1<sup>er</sup> janvier 2012 le départ en retraite anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants comptant 15 ans de services effectifs, harmonise les conditions d'octroi du minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2011, ce minimum étant plafonné pour la fonction publique au 1<sup>er</sup> juillet 2012, prévoit la cessation du verse-

ment du traitement des fonctionnaires à compter du jour du départ en retraite, modifie les règles relatives à la surcote, réduit au 1<sup>er</sup> janvier 2011 la durée exigée pour bénéficier d'une pension en tant que fonctionnaire et supprime, à cette même date, le dispositif de cessation progressive d'activité.

Un rapport sur les polypensionnés devrait être transmis au Parlement avant le 1<sup>er</sup> octobre 2011 et des mesures sont prévues pour favoriser l'information des assurés.

#### **Le pilotage des régimes de retraite est renforcé.**

Liaisons sociales, 29 octobre 2010.

La loi portant réforme des retraites institue un Comité de pilotage des régimes de retraite chargé, entre autres, d'organiser une réflexion sur la mise en place d'un régime universel en points ou comptes notionnels.

Il devrait rendre un avis annuellement sur la situation financière des régimes et proposer, le cas échéant, des mesures de redressement.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) devrait remettre un rapport au gouvernement et au Parlement avant le 31 mars 2018, rapport qui servirait de base à un projet de réforme des régimes destiné à assurer leur financement au-delà de 2020.

#### **Réforme des retraites. Toutes les mesures du projet de loi concernant la fonction publique.**

Localtis.info, 29 octobre 2010.- 1 p.

Outre le relèvement de l'âge légal du départ en retraite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et du taux plein de 2016 à 2023 pour les secteurs public et privé, la loi portant réforme des retraites adoptée par le Parlement fait passer le taux de cotisations des fonctionnaires de 7,85 % du traitement à 10,55 % sur dix ans, aligne les conditions d'octroi du minimum garanti maintenu à 1 067 euros sur celles applicables au secteur privé, ferme le dispositif de cessation anticipée d'activité pour les parents de trois enfants à compter de 2012, prévoit la possibilité de bénéficier d'une retraite en tant que fonctionnaire après deux ans de services effectifs ainsi que le maintien du départ à 65 ans pour certains agents et supprime l'amendement relatif à la carrière et à la retraite des personnels infirmiers.

#### **Retraite anticipée des parents de trois enfants : les demandes du président de la CNRACL.**

Localtis.info, 2 novembre 2010.- 1 p.

Le président de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) a demandé aux pouvoirs publics d'adresser une note aux parents de trois enfants justifiant de quinze années de services pour les informer de la prorogation jusqu'à fin 2011 du dispositif relatif au départ en retraite anticipée.

#### **Les fonctionnaires prennent leur retraite de plus en plus tard.**

Les Échos, 4 novembre 2010, p. 4.

Selon un rapport du ministère du budget, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires recule depuis près de vingt ans, et plus encore depuis la réforme des retraites de 2003,

pour atteindre 59 ans et 8 mois dans la fonction publique de l'État et 58 ans et 5 mois dans les autres fonctions publiques.

#### **L'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires a progressé en 2009.**

Liaisons sociales, 10 novembre 2010.

Un rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique publié en annexe au projet de loi de finances pour 2011 indique qu'au 31 décembre 2009 le nombre de pensionnés était de 3,2 millions, soit une augmentation de 62 % par rapport 1990 et note que le nombre d'agents pouvant partir avant 60 ans (catégorie active et carrières longues, notamment) a nettement diminué.

Par ailleurs, la population vieillit avec par exemple un passage de 41 à 44,4 ans entre 1992 et 2008 de l'âge moyen dans la fonction publique territoriale et une forte augmentation des agents de plus de 50 ans.

#### **Qu'est-ce que la retraite d'un fonctionnaire territorial ?**

Localtis.info, 10 novembre 2010.- 1 p.

Un « jaune budgétaire » consacré comme chaque année à la retraite des fonctionnaires et présenté aux parlementaires en annexe au projet de loi de finances pour 2011, présente les différents régimes de retraite et les modalités d'affiliation, indique que les trois quarts des retraités de la fonction publique territoriale sont des polypensionnés et que la CNRACL compte un ratio de deux actifs pour un retraité.

Il rappelle les différentes étapes de la construction du régime, fait état de données statistiques, notamment de l'âge moyen de départ en retraite qui est de 59 ans et du montant de la pension qui est en moyenne de 1 232 euros contre 2 006 euros pour un fonctionnaire de l'État.

## **Santé**

### **Protection contre les attaques et menaces de tiers Comité d'hygiène et de sécurité**

#### **La santé des femmes en France.**

Avis et rapports du Conseil économique et social, n°16, 27 septembre 2010.- 95 p.

Ce rapport fait le point, à partir de différents rapports et enquêtes, sur la santé des femmes en France en 2010 et constate une exposition plus fréquente que les hommes aux tensions, aux troubles musculo-squelettiques ainsi qu'à la violence dans le milieu du travail.

Pour y remédier, sont préconisées le développement des études différenciées, l'évaluation des facteurs de risques comme le travail de nuit, la prise en compte du genre dans la définition des normes ergonomiques et l'inclusion de cette problématique dans les missions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la sensibilisation aux phénomènes de harcèlement sexuel ainsi que la valorisation et la déclinaison de l'accord sur la prévention du harcèlement et des violences faites aux femmes dans les entreprises et les fonctions publiques.

## Sapeur-pompier Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

### **Sdis : 16 départements réduisent la voilure.**

Localtis.info, 10 novembre 2010.- 1 p.

Une enquête, rendue publique le 9 novembre lors de la 4<sup>e</sup> journée nationale des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), indique qu'une baisse des effectifs est constatée pour certains départements. Toutefois, 233 postes devraient être créés entre 2009 et 2011 et les dépenses de personnel devraient augmenter de 3 % par an jusqu'en 2013.

Les coopérations se développent de plus en plus entre les Sdis et les départements, notamment en matière de gestion de ressources humaines.

## Traitement Primes et indemnités

### **Sondage : la grogne salariale gagne les cadres.**

Acteurs publics, n°67, octobre 2010, p. 62-67.

Un sondage effectué par Acteurs publics et l'Ifop auprès de hauts fonctionnaires des trois fonctions publiques montre qu'ils considèrent à 43 % que les fonctionnaires de catégorie A de l'État sont les mieux rémunérés, les agents de fonction publique territoriale étant 77 % à partager cette opinion. 73 % estiment qu'à responsabilités équivalentes ils seraient mieux payés dans le secteur privé et 60 % estiment injustifié le gel du point d'indice. S'ils se disent favorables à la rémunération au mérite, ils jugent sévèrement la prime de fonction et de résultat. ■

vient de paraître :



# Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives **édition 2010**

Cet ouvrage, proposé par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

**Les textes sont présentés dans leur version applicable au 10 octobre 2010** qui tient donc notamment compte de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives la fonction publique.

## AU SOMMAIRE :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Les dispositions législatives figurant dans une trentaine d'autres lois et concernant directement le statut de la fonction publique territoriale.
- Les dispositions du code général des collectivités territoriales et du code des communes applicables en matière de personnel.
- Les dispositions contenues dans d'autres codes et intéressant directement la gestion du personnel territorial.

Les nombreuses modifications apportées par le législateur sont ainsi directement insérées dans les textes initiaux, les lois modificatives n'y figurant que lorsqu'elles comportent des dispositions propres. Les lois les plus importantes sont reproduites intégralement, d'autres, d'un objet plus large, sous forme d'extraits, pour ceux de leurs articles qui concernent les fonctionnaires territoriaux.

Ainsi composée, cette publication contribue à faciliter l'accès aux sources et l'intelligibilité du droit de la fonction publique territoriale

## Édition et diffusion :

Direction de l'information légale  
et administrative

La Documentation française

tél. 01 40 15 70 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

# Les ouvrages

du CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs. Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux.

**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

*Ouvrage de base : vol. 1 : 161 euros - vol. 2 et 3 : 156 euros*

*Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 83 euros - vol. 2 et 3 : 77 euros*

*Collection complète des trois volumes : 375 euros*

*Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes : 189 euros*



## Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an depuis 1995.

Recueil 2010 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2009

Réf. : 9782110083807 - 2010 - 422 pages - 55 euros



## Statut général des fonctionnaires territoriaux

### Dispositions législatives - Édition 2010

Cet ouvrage rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les textes sont présentés dans leur version applicable au 10 octobre 2010.

Réf. : 97882110082961 - 2010 - 294 pages - 25 euros

### EN VENTE :

- à La Documentation française

29 quai Voltaire, Paris 75007

tél. 01 40 15 71 10

- en librairie

- par correspondance

Direction de l'information légale et administrative (DILA)

Administration des ventes

23, rue d'Estrées

CS 10733

75345 Paris CEDEX 07

- sur internet

www.ladocumentationfrancaise.fr

## Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

### Guide pratique de gestion

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



Réf. : 9782110072047 - 2008 - 228 pages - 40 euros

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

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

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

**Diffusion**

**Direction de l'information légale et administrative**

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

**Prix : 18,50 euros**

