

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux

**Loi « déontologie , droits
et obligations » :
l'essentiel des dispositions**

DOSSIER

La fin de détachement

● n° 5 - mai 2016





**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 pages**

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires juridiques

Statut commenté : Sylvie Naçabal, Suzanne Marques,
Philippe David, Chloé Ghebbi, Frédéric Espinasse

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant, Véronique Leyral

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2016

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux
- 16 Loi « déontologie, droits et obligations » : l'essentiel des dispositions

DOSSIER

- 22 La fin de détachement

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 35 Textes
- 39 Documents parlementaires
- 40 Jurisprudence
- 42 Chronique de jurisprudence
- 44 Presse et livres

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux

À compter du 1^{er} avril 2016, la fonction publique territoriale est enrichie d'un 56^e cadre d'emplois, celui des cadres de santé paramédicaux. La création de ce cadre d'emplois, qui relève de la catégorie A dans la filière médico-sociale et au sein duquel tous les emplois sont classés dans la catégorie sédentaire au titre de la retraite, s'accompagne d'une nouvelle mise en œuvre du droit d'option prévu par la loi du 5 juillet 2010.

Le décret n°2016-336 du 21 mars 2016, publié au *Journal officiel* du 22 mars 2016, crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé ayant vocation à intégrer les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

Les fonctionnaires de ces cadres d'emplois relevant de la catégorie sédentaire sont immédiatement intégrés. En revanche, conformément aux principes posés par l'article 37 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010⁽¹⁾, les fonctionnaires qui justifient d'une certaine durée de services effectifs dans un emploi classé dans la catégorie active peuvent opter :

- soit pour une intégration dans le nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires,
- soit pour la conservation de la catégorie active en restant dans leur cadre d'emplois d'origine.

Le cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé et celui des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, régis respectivement par les décrets n°92-857 du 28 août 1992 et n° 2003-676 du 23 juillet 2003, sont placés en voie d'extinction.

Le décret n°2016-337 du 21 mars 2016, également publié au *Journal officiel* du 22 mars 2016, fixe l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.

L'ensemble du dispositif entre en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Cette présentation prend en compte les décrets portant mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (décrets n° 2016-598 et n° 2016-600 du 12 mai 2016, publiés au *Journal officiel* du 14 mai 2016), qui seront présentés dans le prochain numéro de cette revue.

⁽¹⁾ Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Présentation du cadre d'emplois

Le nouveau cadre d'emplois s'articule en deux grades : le grade de cadre de santé, qui comporte lui-même deux classes (cadre de santé de 1^{re} classe et cadre de santé de 2^e classe), et le grade de cadre supérieur de santé.

Pour rappel, l'ancien cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé comporte deux grades (puéricultrice cadre de santé et puéricultrice cadre supérieur de santé) et celui des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, un seul grade.

Les missions du cadre d'emplois

Les membres du cadre d'emplois peuvent exercer :

- des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification, dans les domaines de la puériculture, des soins infirmiers, des activités de rééducation ou médico-techniques.
- des missions de chargé de projet.

Les titulaires du grade de cadre de santé exercent des fonctions correspondant à leur qualification (puéricultrice, infirmier ou technicien paramédical) et consistant à encadrer des équipes dans les établissements et services médico-sociaux, les laboratoires et les services chargés de l'accueil des enfants de moins de six ans. Ils peuvent exercer des missions communes à plusieurs structures internes de ces services.

Les titulaires du grade de cadre supérieur de santé :

- animent et coordonnent les activités des établissements, laboratoires et services d'accueil des enfants de moins de six ans,
- encadrent les cadres de ces établissements, laboratoires et services,
- définissent les orientations relatives aux relations avec les institutions et avec les familles.

Par ailleurs, ils peuvent, dans les départements :

- exercer des fonctions de responsable d'unité territoriale d'action sanitaire et sociale,
- occuper l'emploi de responsable de circonscription. Ils sont alors chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre dans leurs circonscriptions la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans ce secteur,

– occuper l'emploi de conseiller technique. Ils sont alors chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.

Le droit d'option

(art. 37, loi n°2010-751 du 5 juillet 2010)

La limite d'âge des 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, créés à compter de la date de publication de la présente loi, est fixée à soixante-sept ans. Les emplois de ces corps et cadres d'emplois ne sont pas classés dans la catégorie active prévue au 1^o du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

II. – Les fonctionnaires qui relèvent, à la date de création des corps et cadres d'emplois mentionnés au I du présent article, des corps et cadres d'emplois d'infirmiers et de personnels paramédicaux dont les emplois sont classés dans la catégorie active prévue au 1^o du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi que les fonctionnaires qui relèvent à la même date du corps des cadres de santé et des autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux et qui ont occupé des emplois ainsi classés, peuvent, dans des conditions définies par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois, opter individuellement soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active, soit en faveur d'une intégration dans les corps et cadres d'emplois mentionnés au I du présent article.

III. – Les fonctionnaires intégrés dans un des corps ou cadres d'emplois mentionnés au I à la suite de l'exercice de leur droit d'option prévu au II perdent définitivement la possibilité de se prévaloir des périodes de services, quelle que soit leur durée, qu'ils ont accomplies dans un ou des emplois classés en catégorie active, pour le bénéfice des dispositions prévues par :

1^o Le 1^o du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, relatives à l'âge de liquidation anticipée de la pension ;

2^o L'article 78 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, relatives à la majoration de durée d'assurance ;

3^o L'article 1-2 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

L'âge d'ouverture du droit à pension applicable aux fonctionnaires mentionnés au présent III est fixé à soixante ans et leur limite d'âge est fixée à soixante-cinq ans.

La page carrière tient compte des textes d'application du **protocole PPCR** récemment publiés :

→ **nouveau cadencement d'avancement d'échelon applicable à compter du 15 mai 2016** (art. 14 et 15, décret n°2016-598 du 12 mai 2016),

→ **nouvel échelonnement indiciaire au 1^{er} avril 2016** (art. 6, décret n°2016-600 du 12 mai 2016). Cette revalorisation indiciaire rend applicable le dispositif d'abattement sur tout ou partie des indemnités instauré par le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

- (a) Les concours sont organisés par les centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés ou par les collectivités et établissements eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas affiliés (art. 4, décret n°2016-336 du 21.03.2016).
- (b) Le nombre maximum des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de classe ou 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 promus (art. 49 et 50, loi n°84-53 du 26.01.84).
- (c) Ces échelons provisoires sont créés pour permettre le classement des puéricultrices cadres territoriaux de santé et des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ayant opté pour leur intégration dans le cadre d'emplois des cadres de santé paramédicaux (art. 25, décret n°2016-336 du 21.03.2016).
- (d) 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 autre État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen 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'emplois (art. 36, loi n°84-53 du 26.01.84).
- (e) Au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi (art. 19 et 21, décret n°2016-336 du 21.03.2016).
- (f) Le concours de technicien paramédical territorial est ouvert aux candidats justifiant :
- du diplôme d'État de pédicure-podologue,
 - du diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute,
 - du diplôme d'État d'ergothérapeute,
 - du diplôme d'État de psychomotricien,
 - du certificat de capacité d'orthophoniste,
 - du certificat de capacité d'orthoptiste,
 - du diplôme d'État de diététicien,
 - du diplôme d'État de technicien de laboratoire médical ou d'un titre de formation équivalent figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel,
 - du diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou du brevet de technicien supérieur d'électroradiologie médicale,
 - du diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière,
 - ou d'une autorisation d'exercer l'une de ces professions (art. 4, décret n°2013-262 du 27.03.2013).
- (g) Le concours d'infirmier territorial en soins généraux est ouvert aux candidats justifiant :
- d'un titre de formation mentionnée aux articles L. 4311-3 et L. 4311-5 du code de la santé publique,
 - ou d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier délivrée en application de l'article L. 4311-4 du même code (art. 4, décret n°2012-1420 du 18.12.2012).

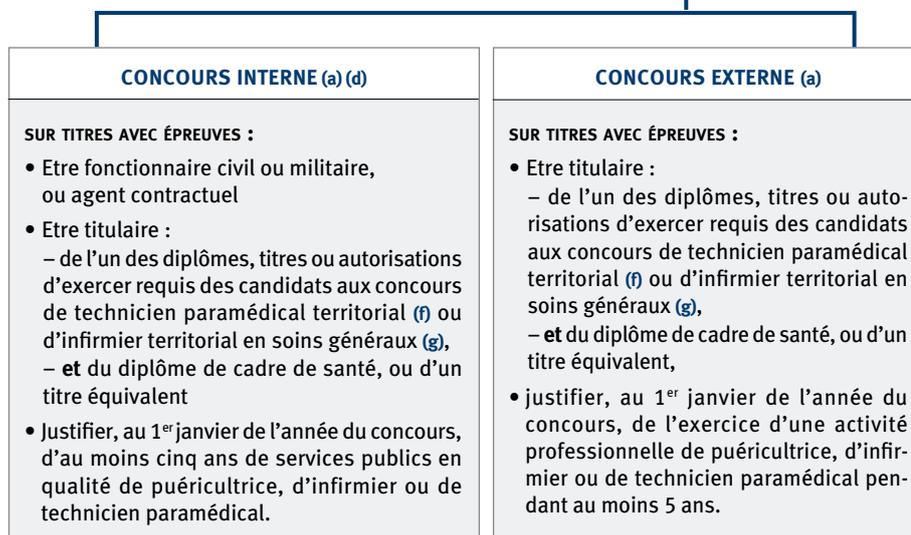
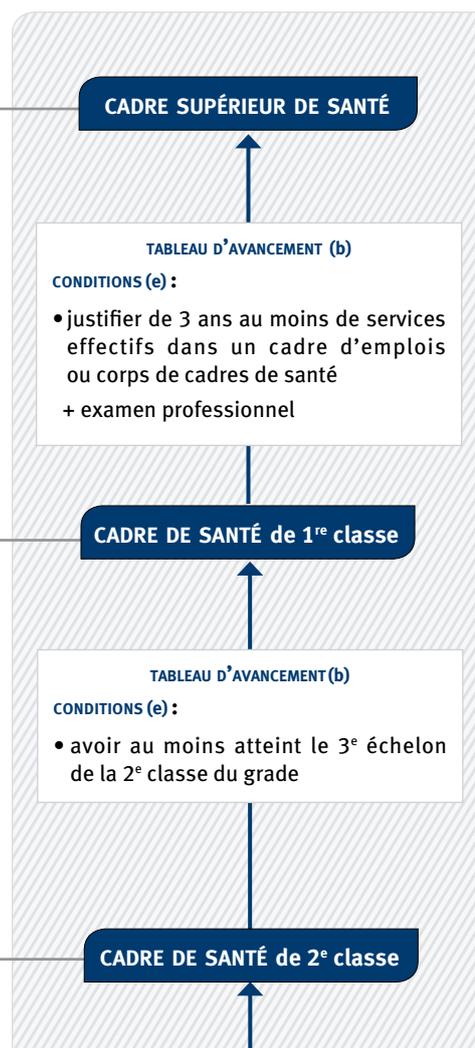
Cadre d'emplois des CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX

	1	2	3	4	5	6	7
IB	664	694	728	770	812	859	906
IM	554	576	602	634	666	702	738
Durée	2a	2a	3a	3a	3a	3a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IB	563	589	622	655	687	717	747	778	807
IM	477	497	522	546	571	594	617	640	662
Durée	2a	3a	-						

Echelons provisoires (c)	
1	2
521	532
447	455
1a	2a

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	521	532	563	589	622	655	683	713	740	778
IM	447	455	477	497	522	546	568	591	611	640
Durée	1a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	3a	3a	-



L'accès au cadre d'emplois

Le concours

Le grade de cadre de santé de 2^e classe est accessible par concours externe et, pour les fonctionnaires, militaires et les agents contractuels, par concours interne sur titres avec épreuves, sous réserve de détenir :

- l'un des diplômes, titres ou autorisations d'exercer de même nature que ceux permettant de se présenter au concours externe d'accès au cadres d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux (art. 4, décret n°2012-1420 du 18 décembre 2012), à celui des puéricultrices territoriales (art. 4, décret n°2014-923 du 18 août 2014) ou à celui des techniciens paramédicaux territoriaux (art. 4, décret n°2013-262 du 27 mars 2013),
- et le diplôme de cadre de santé ou d'un titre équivalent.

Les candidats doivent, en outre, justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours :

- pour le concours externe, de l'exercice d'une activité professionnelle de puéricultrice, d'infirmier ou de technicien paramédical pendant cinq ans à temps plein ou équivalent temps plein,
- pour le concours interne, d'au moins cinq ans de services publics en qualité de puéricultrice, d'infirmier ou de technicien paramédical.

Les concours sont organisés par le centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés et par les collec-

tivités et établissements eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas affiliés.

La nature et les modalités des épreuves de ces concours seront fixées par décret.

La répartition des postes offerts aux concours s'établit comme suit :

- 10 % au moins et 20% au plus des postes à pourvoir pour le concours externe,
- 80 % au moins et 90% au plus pour le concours interne.

Lorsque le nombre des candidats ayant réussi les épreuves de l'un des deux concours est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier la répartition des places entre les deux concours dans la limite de 15 % ou d'une place au moins.

Le détachement et l'intégration directe

L'accès au cadre d'emplois des cadres de santé paramédicaux peut aussi s'effectuer par la voie du détachement ou de l'intégration directe dans les conditions fixées par le chapitre V du statut particulier.

Peuvent être détachés ou directement intégrés les fonctionnaires de catégorie A ou de niveau équivalent, sous réserve qu'ils justifient de titres, diplômes ou autorisation d'exercer requis, selon leur formation, pour l'exercice de la profession.

Détachement/intégration directe des titulaires du grade de cadre de santé paramédical du corps des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière

Situation dans le grade de :		Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Cadre de santé paramédical (FPH)	Cadre de santé de 1 ^{re} classe (FPT)	
11 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	8 ^e échelon	
9 ^e échelon	7 ^e échelon	
8 ^e échelon	6 ^e échelon	
7 ^e échelon	5 ^e échelon	
6 ^e échelon	4 ^e échelon	
5 ^e échelon	3 ^e échelon	
4 ^e échelon	2 ^e échelon	
3 ^e échelon	1 ^{er} échelon	
	Cadre de santé de 2 ^e classe (FPT)	
2 ^e échelon	2 ^e échelon	
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	

Les fonctionnaires sont classés dans le cadre d'emplois et le grade d'accueil conformément aux règles de droit commun fixées par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986(2).

Par exception, les membres du corps des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière(3), titulaires du grade de cadre de santé paramédical, détachés ou directement intégrés sont classés conformément au tableau de correspondance reproduit page précédente.

Parmi eux, ceux qui sont détachés dans la 2^e classe du grade de cadre de santé perçoivent le traitement afférent à leur grade d'origine si celui-ci est ou devient supérieur à celui qu'ils perçoivent dans le grade d'accueil.

Les fonctionnaires détachés peuvent, à tout moment et sur leur demande, y être intégrés.

Le statut particulier prévoit également la possibilité de détachement des militaires dans le cadre d'emplois, sous réserve qu'ils justifient des diplômes, titres ou autorisation d'exercice, conformément à l'article 13 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. On signalera que le décret d'application de cette disposition législative n'a cependant pas été publié.

La nomination et la formation

Selon leur qualification, les lauréats recrutés dans le cadre d'emplois sont nommés stagiaire dans le grade de cadre de santé de 2^e classe pour une durée d'un an, en qualité :

- de puéricultrice cadre de santé de 2^e classe,
- d'infirmier cadre de santé de 2^e classe,
- de technicien paramédical cadre de santé de 2^e classe.

Au cours de leur stage, ils sont astreints à suivre une formation d'intégration obligatoire dans les conditions fixées par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008(4), pour une durée totale de dix jours.

À la fin du stage, la titularisation peut être prononcée sous réserve que l'intéressé justifie d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le Centre national de la fonction publique territoriale.

À défaut de titularisation, l'autorité territoriale peut :

- à titre exceptionnel, prolonger la période de stage pour un an maximum,

– refuser la titularisation ; le stagiaire est alors réintégré dans son cadre d'emplois s'il avait la qualité de fonctionnaire, ou licencié s'il n'avait pas cette qualité.

Dans un délai de deux ans à compter de leur nomination, leur détachement ou leur intégration directe, les membres du cadre d'emplois sont astreints à suivre une formation de professionnalisation au premier emploi, d'une durée de cinq jours, pouvant être portée au maximum à dix jours sur accord de l'autorité territoriale et de l'agent.

À l'issue de ce délai de deux ans, ils doivent suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours par période de cinq ans. Cette durée peut être portée au maximum à dix jours.

En cas d'accès à un poste à responsabilité, les membres du cadre d'emplois sont astreints à accomplir, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré, une formation d'une durée de trois jours.

Le classement

Le principe

Selon les termes de l'article 7 du statut particulier, les cadres territoriaux de santé sont classés lors de leur nomination au 1^{er} échelon de la 2^e classe du grade de cadre de santé sous réserve des dispositions prévues, en matière de reprise de services, aux articles 7 et 8 et au II de l'article 12 du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006(5) et aux articles 8 et 9 du statut particulier.

L'article 11 du statut particulier permet par ailleurs la reprise de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

La combinaison de ces dispositions autorise une reprise de services ou d'activités antérieurs à la nomination dans les cas suivants :

- services ou activités professionnelles de même nature,
- services de fonctionnaires,
- services d'agent public contractuel ou d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale,
- services de militaires,
- services dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

(2) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(3) Régi par le décret n°2012-1466 du 26 décembre 2012..

(4) Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux..

(5) Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de catégorie A.

L'article 10 du statut particulier prévoit que dans le cas où le cadre territorial de santé est susceptible de bénéficier lors de sa nomination de plusieurs des dispositifs de reprise de services, il lui est fait application de celui correspondant à sa dernière situation. Il peut toutefois, dans le délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant son classement, demander à être classé selon un autre dispositif qui lui est plus favorable.

Un droit d'option est également applicable aux agents justifiant à la fois de services « européens » et de services relevant d'autres cas de reprises (6).

À ces possibilités de reprises de services s'ajoute, en application de l'article 12 du statut particulier, la prise en compte pour sa totalité de la durée effective du service national accompli en tant qu'appelé, ainsi que le temps effectif passé au titre du service civique ou du volontariat international.

Les règles de classement

• Reprise de services ou d'activités professionnelles de même nature (art. 9 du statut particulier)

Sont classés dans les conditions suivantes les cadres territoriaux de santé paramédicaux qui, à la date de leur nomination, justifient de services ou d'activités professionnelles dans des fonctions correspondant à celles dans lesquelles ils sont nommés :

- accomplis en qualité de fonctionnaire, de militaire ou d'agent public contractuel,
- ou en qualité de salarié dans les établissements indiqués dans l'encadré ci-après,
- et qui justifient de la détention des titres de formation, diplômes ou autorisation d'exercice de la profession.

Établissements visés par le dispositif de reprise de services ou d'activités professionnelles de même nature

- Établissement de santé
- Établissement social ou médico-social
- Laboratoire d'analyse de biologie médicale
- Cabinet de radiologie
- Entreprise de travail temporaire
- Établissement français du sang
- Service de santé au travail

→ En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis antérieurement au 1^{er} avril 2016 (date d'entrée en vigueur du statut particulier), l'agent est classé dans la 2^e classe du grade de cadre de santé conformément au tableau ci-contre.

→ En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis postérieurement au 1^{er} avril 2016, l'intéressé est classé à un échelon de la 2^e classe du grade de santé déterminé, sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte la totalité de cette durée de services ou d'activités professionnelles.

→ En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis antérieurement et postérieurement au 1^{er} avril 2016, ceux effectués avant cette date sont pris en compte conformément au tableau ci-contre, et ceux accomplis après cette date s'ajoutent pour la totalité de leur durée au classement réalisé.

• Reprise de services de fonctionnaires (7) (art. 8 du statut particulier)

Les fonctionnaires qui relèvent, à la date de leur nomination, **d'un cadre d'emplois ou d'un corps de catégorie A, B ou C ou de même niveau**, sont classés dans la 2^e classe du grade de cadre de santé, à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur du cadre d'emplois d'accueil, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine (ou qui a résulté de l'avancement au dernier échelon pour les fonctionnaires ayant atteint le dernier échelon de leur grade d'origine).

Les agents classés à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice de leur traitement antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient d'un traitement au moins égal. Le traitement ainsi maintenu ne peut toutefois excéder le traitement indiciaire afférent à l'indice brut 906 (IM 738), afférent à l'échelon terminal du cadre d'emplois.

(6) Articles 10 et 11 du statut particulier.

(7) Autres que ceux accomplis dans des fonctions de même nature visées par l'article 9 du statut particulier

Reprise de services ou d'activités de même nature	
Durée de services ou d'activités professionnelles accomplis avant le 1 ^{er} avril 2016	Situation dans la 2 ^e classe du grade de cadre de santé
au-delà de 22 ans	10 ^e échelon
entre 20 ans 9 mois et 22 ans	9 ^e échelon
entre 17 ans 9 mois et 20 ans 9 mois	8 ^e échelon
entre 13 ans 6 mois et 17 ans 9 mois	7 ^e échelon
entre 11 ans 6 mois et 13 ans 6 mois	6 ^e échelon
entre 10 ans et 11 ans 6 mois	5 ^e échelon
entre 6 ans 6 mois et 10 ans	4 ^e échelon
entre 4 ans et 6 ans 6 mois	3 ^e échelon
entre 2 ans 6 mois et 4 ans	2 ^e échelon
avant 2 ans 6 mois	1 ^{er} échelon

conservent à titre personnel leur traitement antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal, sans que le traitement ainsi conservé puisse excéder le traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade de cadre de santé. La rémunération prise en compte est celle qui a été perçue au titre du dernier emploi occupé avant la nomination, sous réserve que l'agent justifie d'au moins six mois de services effectifs dans cet emploi au cours des 12 mois précédant sa nomination.

• Reprise de services de militaires (9) (art. 8, décret n°2006-1695 du 22.12.006)

Le décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006, qui fixe les règles statutaires communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A, prévoit une règle de reprise de services accomplis en qualité de militaire (10) lorsque ceux-ci ne peuvent être pris en compte :

- au titre des dispositions des articles R. 4139-1 à R. 4139-9 du code de la défense, lesquels prévoient la situation du militaire détaché pour stage après réussite à un concours,
- au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense relatif à l'accès des militaires à la fonction publique territoriale par la voie des emplois contingentés.

Les cadres de santé paramédicaux justifiant de services accomplis en qualité de militaire qui ne peuvent pas être pris en compte en application des dispositifs précités sont classés à l'échelon de la 2^e classe du grade de cadre de santé déterminé, sur la base de la durée maximale exigée pour chaque avancement d'échelon, compte tenu d'une fraction de l'ancienneté de services accomplis antérieurement en qualité de militaire, à l'exclusion de ceux accomplis en tant qu'appelé :

- services effectués en qualité d'officier : la moitié.
- services effectués en qualité de sous-officier :
 - pour la fraction comprise entre 7 et 16 ans : les 6/16^e,
 - au-delà de 16 ans : les 9/16^e.
- services effectués en qualité d'homme du rang :
 - au-delà de 10 ans : les 6/16^e.

• Reprise de services d'agent public contractuel ou d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale (8) (art. 7 et 12 II, décret n°2006-1695 du 22.12.2006)

Les cadres de santé paramédicaux qui justifient de services d'agent public contractuel, autres que des services d'élève ou de stagiaire, ou de services en tant qu'agent d'une organisation internationale intergouvernementale, sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction de leur ancienneté de services publics civils à concurrence de :

- service du niveau de la catégorie A :
 - jusqu'à 12 ans : la moitié
 - au-delà de 12 ans : les 3/4.
- services du niveau de la catégorie B :
 - de la 8^e à la 16^e année : 6/16^e
 - au-delà de la 16^e année : 9/16^e.
- services du niveau de la catégorie C :
 - au-delà de 10 ans : 6/16^e.

Les agents contractuels ayant occupé des fonctions de différents niveaux peuvent demander que la totalité de leur ancienneté de services publics civils soit prise en compte comme si elle avait été accomplie dans les fonctions du niveau le moins élevé.

Les agents classés à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination

(8) Autres que ceux accomplis dans des fonctions de même nature visées par l'article 9 du statut particulier.

(9) Autres que ceux accomplis dans des fonctions de même nature ou en tant qu'appelé, au titre du service civique ou du volontariat international.

(10) Le numéro des IAJ de décembre 2014 consacre un dossier à l'accès des militaires à la FPT.

• Reprise de services « européens » (art. 11 du statut particulier)

Les cadres de santé paramédicaux justifiant, avant leur nomination, de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un autre État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont classés, lors de leur nomination dans la 2^e classe du grade de cadre de santé, conformément aux dispositions du titre II du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 (11).

Néanmoins, ceux qui justifient à la fois de services « européens » et de services correspondants aux quatre dispositifs de reprise exposés précédemment peuvent, dans le délai de six mois qui suit la notification de leur classement, demander à être classés selon un autre dispositif plus favorable.

La carrière

L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon dans chaque classe et grade du cadre d'emplois s'effectue dans les conditions de durée du temps passé dans chacun des échelons, telles que fixées par l'article 18 du statut particulier.

Le décret n°2016-337 du 21 mars 2016 modifié fixe les valeurs indiciaires afférentes à chaque échelon.

L'avancement de classe et de grade

Les articles 19 à 22 du statut particulier définissent les règles et conditions d'avancement de classe et de grade des membres du cadre d'emplois.

L'avancement de la 2^e classe à la 1^{re} classe du premier grade s'analyse comme un avancement de grade puisque, selon l'article 50 de la loi du 26 janvier 1984, la classe est assimilée au grade dès lors qu'elle s'acquiert selon la même procédure que l'avancement de grade.

(11) 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.

• Peuvent être nommés à la 1^{re} classe du grade de cadre de santé, par voie d'inscription au choix à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire (CAP), les cadres de santé de 2^e classe ayant au moins atteint le 3^e échelon de leur classe au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi.

Les agents promus sont classés à l'échelon du grade comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans la 2^e classe. Ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise, dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, dès lors que l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination dans la 1^{re} classe est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans la 2^e classe, ou qui a résulté d'un avancement au dernier échelon pour ceux ayant atteint celui-ci.

• Peuvent être promus au grade de cadre supérieur de santé, après inscription au tableau d'avancement établi après avis de la CAP, les cadres de santé de 1^{re} classe justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi :

- au moins de 3 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de cadre de santé,
- et de la réussite à un examen professionnel.

Le programme et les modalités de cet examen professionnel seront fixés par décret.

Les cadres de santé de 1^{re} classe promus au grade de cadre supérieur de santé sont classés conformément au tableau ci-dessous.

Avancement au grade de cadre supérieur de santé		
Situation dans le grade de :		Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Cadre de santé de 1 ^{re} classe	Cadre supérieur de santé	
9 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	1 ^{er} échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

La constitution du cadre d'emplois

Les fonctionnaires relevant, au 1^{er} avril 2016, des cadres d'emplois des puéricultrices cadres de santé, d'une part, et des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, d'autre part, ont vocation à être intégrés dans le nouveau cadre d'emplois.

Ces deux cadres d'emplois sont mis en voie d'extinction, mais les fonctionnaires qui en relevaient peuvent choisir de rester dans leur cadre d'emplois d'origine et de conserver le bénéfice de leurs services accomplis en catégorie active, sous réserve que ceux-ci atteignent la durée exigée pour le bénéfice de la retraite anticipée.

En cas d'intégration, les services accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le nouveau cadre d'emplois et le grade d'intégration (voir le schéma ci-dessous).

Le droit d'option ouvert aux fonctionnaires justifiant de services effectifs suffisants dans un emploi de la catégorie active

En application du droit d'option posé par l'article 37 de la loi du 5 juillet 2010 évoqué précédemment, l'article 26 du statut particulier prévoit que les puéricultrices cadres de santé et les cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux qui peuvent faire valoir, au 1^{er} avril 2016, une durée de services dans un emploi classé en catégorie « active » comprise, selon le cas, entre 15 et 17 ans (12) peuvent choisir entre le maintien dans leur cadre d'emplois d'origine ou une intégration dans le cadre d'emplois des cadres de santé paramédicaux.

Le droit d'option est ouvert durant une période de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du statut particulier, c'est-à-dire entre le 1^{er} avril et le 30 septembre 2016. Dans ce délai, l'autorité territoriale doit notifier à chaque fonctionnaire concerné une proposition d'intégration dans le cadre d'emplois, en précisant le classement qui résulterait d'une telle intégration.

SCHÉMA DES INTÉGRATIONS

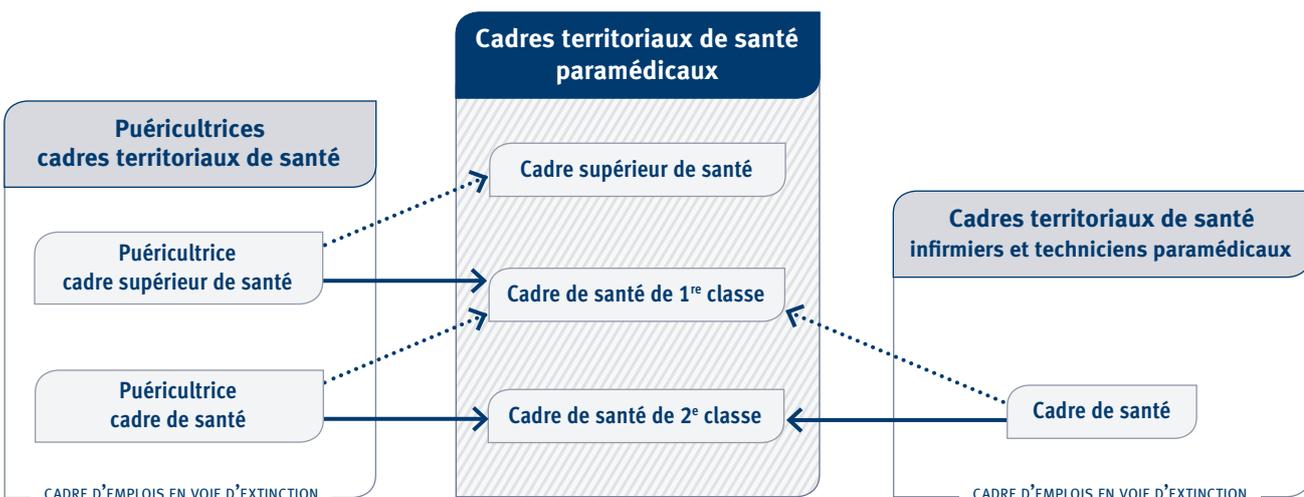
Fonctionnaires relevant de la **catégorie active** :

.....→ intégration optionnelle (avec perte des droits liés au classement en catégorie active)

Les fonctionnaires de catégorie active n'optant pas pour leur intégration sont maintenus dans leur cadre d'emplois avec conservation des droits attachés à la catégorie active.

Fonctionnaires relevant de la **catégorie sédentaire** :

→ intégration obligatoire



(12) Par renvoi de l'article 26 du statut particulier à l'article 6 du décret n°2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État.

Chaque fonctionnaire doit exprimer son choix de manière expresse ; celui-ci est définitif et irrévocable.

Les puéricultrices cadres de santé et les cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux qui optent pour l'intégration sont reclassés conformément aux tableaux de correspondance présentés ci-dessous, par arrêté de l'autorité territoriale à effet du 1^{er} avril 2016. Deux échelons provisoires sont créés avant le 1^{er} échelon du grade de cadre de santé de 1^{re} classe afin de permettre l'intégration des intéressés.

Les fonctionnaires intégrés ne peuvent plus se prévaloir des services qu'ils ont accomplis dans la catégorie active et relèvent désormais de la catégorie sédentaire pour la retraite. Ils bénéficient néanmoins des dérogations aux règles de droit commun prévues par l'article 37 de la loi du 5 juillet 2010 (60 ans pour l'âge d'ouverture du droit à pension et 65 ans pour la limite d'âge).

Quant aux puéricultrices cadres de santé et aux cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ayant opté pour le maintien dans leur ancien cadre d'emplois, ils poursuivent leur carrière selon les règles statutaires qui le régissent.

L'intégration des fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire

Les puéricultrices cadres de santé et les cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux qui ne remplissent pas les conditions de services en catégorie active qui leur permettraient de bénéficier du droit d'option sont automatiquement intégrés dans le nouveau cadre d'emplois par arrêté de l'autorité territoriale et reclassés, à la date du 1^{er} avril 2016, conformément au tableau page suivante.

Reclassement des PUÉRICULTRICES CADRES DE SANTÉ et des CADRES DE SANTÉ INFIRMIERS ET TECHNICIENS PARAMÉDICAUX relevant de la CATÉGORIE ACTIVE et ayant opté pour l'intégration dans le nouveau cadre d'emplois

GRADES ET ÉCHELONS d'origine	GRADES ET ÉCHELONS d'intégration	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
Puéricultrice cadre supérieur de santé	Cadre supérieur de santé	
6 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise, majorée d'1 an
3 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
Puéricultrice cadre de santé	Cadre de santé de 1^{re} classe	
Cadre de santé infirmier et technicien paramédical		
8 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon à partir de 3 ans	7 ^e échelon	ancienneté acquise au-delà de 3 ans
7 ^e échelon avant 3 ans	6 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon à partir d'1 an 6 mois	4 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquis au-delà d'1 an 6 mois
5 ^e échelon avant 1 an 6 mois	3 ^e échelon	deux fois l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	4/7 ^e de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	1 ^{er} échelon	4/5 ^e de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon à partir d'1 an	2 ^e échelon provisoire	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an
2 ^e échelon avant 1 an	1 ^{er} échelon provisoire	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon provisoire	sans ancienneté

Reclassement des PUÉRICULTRICES CADRES DE SANTÉ et des CADRES DE SANTÉ INFIRMIERS ET TECHNCIENS PARAMÉDICAUX relevant de la CATÉGORIE SÉDENTAIRE

GRADES ET ÉCHELONS d'origine	GRADES ET ÉCHELONS d'intégration	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
Puéricultrice cadre supérieur de santé	Cadre de santé de 1^{re} classe	
6 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise, majorée d'1 an
3 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	4 ^{er} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
Puéricultrice cadre de santé Cadre de santé infirmier et technicien paramédical	Cadre de santé de 2^e classe	
8 ^e échelon	10 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon à partir de 3 ans	9 ^e échelon	ancienneté acquise au-delà de 3 ans
7 ^e échelon avant 3 ans	8 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon à partir d'1 an 6 mois	6 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an 6 mois
5 ^e échelon avant 1 an 6 mois	5 ^e échelon	deux fois l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	4/7 ^e de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	4/5 ^e de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon à partir d'1 an	2 ^e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an
2 ^e échelon avant 1 an	1 ^{er} échelon	ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Les dispositions finales et transitoires

Le dispositif transitoire d'avancement de grade

L'article 30 du statut particulier pose le principe selon lequel les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2016 pour l'accès des puéricultrices cadres de santé au grade de puéricultrice cadre supérieur de santé demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2016.

- Les puéricultrices cadre de santé **éligibles au droit d'option** promues au grade de puéricultrice cadre supérieur de santé postérieurement au 1^{er} avril 2016, et **qui ont opté pour leur intégration** dans le cadre d'emplois des

cadres de santé paramédicaux, sont classées dans le grade de cadre supérieur de santé. Leur classement est déterminé selon la situation qui aurait été la leur :

- si elles n'avaient cessé d'appartenir au cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé jusqu'à la date de leur promotion ;

- puis avaient été promues dans le grade de puéricultrice cadre supérieur de santé conformément aux dispositions du statut particulier correspondant (articles 15-1 et 15-2 du décret n° 92-857 du 28 août 1992 dans sa version antérieure au 1^{er} avril 2016);

- et, enfin, sur la base de la situation ainsi obtenue, avaient été reclassées à la date de leur promotion dans le grade de cadre supérieur de santé conformément au tableau de correspondance prévu par le nouveau statut particulier (article 26).

- Les puéricultrices cadres de santé **non éligibles au droit d'option** promues au grade de puéricultrice cadre supérieur de santé postérieurement au 1^{er} avril 2016 (date d'entrée en vigueur statut particulier) sont classées dans le grade de cadre de santé de 1^{re} classe. Leur classement est déterminé selon la situation qui aurait été la leur :

- si elles n'avaient cessé d'appartenir au cadre d'emplois des puéricultrices cadre de santé jusqu'à la date de leur promotion,

- puis avaient été promues dans le grade de puéricultrice cadre supérieur de santé conformément aux dispositions conformément aux dispositions du statut particulier correspondant (articles 15-1 et 15-2 du décret n° 92-857 du 28 août 1992 dans sa version antérieure au 1^{er} avril 2016),

- et, enfin, sur la base de la situation ainsi obtenue, avaient été reclassées à la date de leur promotion dans le grade de cadre de santé de 1^{re} classe, conformément au tableau de correspondance prévu par le nouveau statut particulier (article 27) pour l'intégration des agents relevant de la catégorie sédentaire.

L'article 31 du statut particulier prévoit un assouplissement de la condition relative à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de cadre supérieur de santé du nouveau cadre d'emplois.

- Les puéricultrices cadres supérieurs de santé reclassées dans le grade de puéricultrice cadre de santé de 1^{re} classe en vertu des dispositions de l'article 27 du nouveau statut particulier, sont réputées avoir satisfait à la condition de réussite à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de cadre supérieur de santé paramédical. Ces agents peuvent continuer à exercer les missions de leur grade d'origine.

- Les puéricultrices hors classe **(13)** et les puéricultrices cadres de santé qui ont satisfait à l'examen professionnel exigé pour l'accès au grade de puéricultrice cadre supérieur de santé, ouvert au plus tard au titre de l'année 2016 et dont la nomination n'a pas été prononcée au 1^{er} avril 2016 (date d'entrée en vigueur du nouveau statut particulier) sont réputées avoir satisfait à la condition de réussite à l'examen professionnel prévu pour l'avancement au grade de cadre supérieur de santé du nouveau cadre d'emplois, lorsqu'elles y sont titulaires du grade de cadre de santé de 1^{re} classe.

(13) Selon l'article 15-1 du décret n°92-857 du 28 août 1992, dans sa rédaction antérieure au décret du 21 mars 2016, les puéricultrices hors classe du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales pouvaient, après réussite à un examen professionnel, être promues au grade de puéricultrice cadre supérieur de santé.

Les dispositions relatives aux concours

Les concours d'accès au cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé et au cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant le 1^{er} avril 2016, demeurent régis par les dispositions applicables à la date de publication de ces arrêtés.

S'agissant des lauréats de ces concours dont la nomination n'a pas été prononcée, ils conservent la possibilité d'être nommés stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois au grade de cadre de santé de 2^e classe.

Les fonctionnaires hospitaliers détachés dans la FPT

L'article 33 du statut particulier règle la situation des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière en position de détachement, au 1^{er} avril 2016, dans le cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ou dans le cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, en distinguant :

- ceux qui ont été maintenus dans le corps régi par le décret n°2001-1375 du 31 décembre 2001 **(14)**,

- ceux qui ont choisi l'intégration dans le corps des cadres de santé paramédicaux hospitaliers régi par le décret n°2012-1466 du 26 décembre 2012 **(15)**, avec renoncement aux droits acquis au titre des services de catégorie active.

Les cadres de santé paramédicaux hospitaliers relevant du décret du 26 décembre 2012 sont détachés dans le nouveau cadre d'emplois pour la durée du détachement restant à courir et reclassés selon les modalités applicables aux puéricultrices cadre territoriaux de santé et aux cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ayant opté pour l'intégration dans le nouveau cadre d'emplois **(16)**.

Les services accomplis par ces fonctionnaires dans le précédent cadre d'emplois sont assimilés à des services accomplis en position de détachement dans le nouveau cadre d'emplois, ainsi que dans le grade d'accueil de ce cadre d'emplois.

(14) Décret n°2001-1375 du 31 décembre 2001 portant statut particulier du corps des cadres de santé de la fonction publique hospitalière.

(15) Décret n°2012-1466 du 26 décembre 2012 portant statut particulier du corps des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière

(16) Article 26 du statut particulier.

Les cadres de santé paramédicaux demeurant régis par le décret du 31 décembre 2001 poursuivent leur détachement dans leur cadre d'emplois d'accueil jusqu'au terme initialement prévu, sans pouvoir se prévaloir des dispositions de l'article 26 du statut particulier.

Les agents contractuels recrutés en qualité de travailleur handicapé

Les agents contractuels recrutés en qualité de travailleurs handicapés (17) dans l'un des deux cadres d'emplois mis en voie d'extinction, et qui avaient vocation à être titularisés dans le grade de puéricultrice cadre de santé ou dans le grade de cadre de santé infirmier et technicien paramédical, sont maintenus en fonction et ont vocation à être titularisés dans le nouveau cadre d'emplois au grade de cadre de santé de 2^e classe.

Les dispositions relatives aux cadres d'emplois mis en extinction

Le cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé et celui des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, régis respectivement par les décrets n° 92-857 du 28 août 1992 et n°2003-676 du 23 juillet 2003, sont mis en voie d'extinction. Plusieurs de leurs dispositions sont abrogées, notamment parce qu'ils ne sont plus accessibles par concours.

Dans chacun de ces décrets, un article est modifié afin de régler la situation des fonctionnaires relevant de la catégorie active qui ont opté pour la conservation des droits liés au classement dans cette catégorie. Ils peuvent être placés en détachement ou directement intégrés dans le cadre d'emplois concerné sous réserve qu'ils justifient des titres, diplômes ou autorisations d'exercice de la profession.

S'agissant des fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois, ils peuvent, sur leur demande, y être intégrés à tout moment dans les conditions de droit commun.

Par ailleurs, une modification introduite à l'article 15-1 du décret du 28 août 1992 supprime l'accès des puéricultrices territoriale hors classe au grade de puéricultrice cadre supérieur de santé. Ce grade reste accessible aux puéricultrices cadres de santé qui devront désormais avoir satisfait à l'examen professionnel prévu par le nouveau statut particulier pour une promotion au grade de cadre supérieur de santé paramédical. ■

(17) Sur le fondement du septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

Loi « déontologie, droits et obligations » : l'essentiel des dispositions

Publiée au *Journal officiel* du 21 avril 2016, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires actualise le titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires afin d'y introduire des dispositions visant à consacrer les valeurs fondamentales du service public, à renforcer les dispositifs applicables en matière de déontologie, de prévention des conflits d'intérêts et de cumuls d'activité et à moderniser les droits et obligations des fonctionnaires.

Une analyse exhaustive et approfondie des dispositions de cette loi sera proposée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de juin 2016.

Est présenté ici de manière succincte l'essentiel du dispositif impactant les fonctionnaires territoriaux.

Valeurs fondamentales du service public

↳ La loi consacre les valeurs fondamentales communes aux fonctionnaires et agents des trois fonctions publiques :

- exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité, probité, et dans le respect de l'obligation de neutralité,
- respecter le principe de laïcité qui interdit notamment, dans l'exercice des fonctions, la manifestation de ses opinions religieuses,
- traiter toutes les personnes de façon égale, dans le respect de leur liberté de conscience et leur dignité.

.....
art. 25, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 1^{er}, loi n°2016-483 du 20 avril 2016
.....

Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

↳ **Le conflit d'intérêts** est défini par la loi comme toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions.

↳ **Tout agent public doit faire cesser ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il pourrait se trouver.**

.....
art. 25 bis, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 2, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

↳ **Les fonctionnaires occupant certains emplois supérieurs devront transmettre deux types de déclarations :**

- une **déclaration d'intérêts** à l'autorité de nomination, avant leur affectation dans ce type d'emploi,
- une **déclaration de situation patrimoniale** à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les deux mois de la nomination puis lors de la cessation des fonctions en cause.

Des décrets sont attendus pour :

- déterminer la liste des emplois supérieurs plus particulièrement exposés aux conflits d'intérêts et soumis à ces déclarations,
- fixer le modèle, le contenu et les modalités de transmission et de mise à jour des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

.....
art. 25 ter, 25 quinquies, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 5, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

↳ **Les attributions de la commission de déontologie sont renforcées**

Celle-ci est désormais obligatoirement saisie :

- du contrôle de compatibilité avec les fonctions d'un projet de création ou de reprise d'entreprise par les fonctionnaires souhaitant exercer leur emploi à temps partiel,
- du contrôle de compatibilité avec les fonctions précédemment exercées, de l'exercice d'une activité lucrative ou libérale par les fonctionnaires cessant définitivement ou temporairement leurs fonctions. Le contrôle de compatibilité porte dans ce cas sur les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de l'activité.

.....
art. 25 octies, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 10, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

↳ **La protection des « lanceurs d'alerte » est statutairement garantie**

La protection statutaire contre les mesures de rétorsions, dont bénéficie le fonctionnaire qui, de bonne foi, aura relaté ou témoigné auprès des autorités judiciaires ou administratives des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime est étendue aux situations susceptibles d'être qualifiées de conflit d'intérêts.

Parallèlement, le champ de cette protection est renforcé. Outre les domaines déjà existants (le recrutement, la titularisation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation), elle couvre désormais également les mesures liées à la rémunération, la formation et l'évaluation.

.....
art. 6 ter, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 4 et 39, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

↳ **La fonction de référent déontologue est créée**

Un référent déontologue pourra être saisi par tout fonctionnaire. Il aura pour mission d'assurer une fonction de conseil quant au respect des obligations et principes déontologiques prévus par la loi statutaire, sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret d'application en Conseil d'Etat doit fixer les modalités et les critères de désignation des référents déontologues.

.....
art. 28 bis, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 23 II 14°, loi n°84-53 du 26 janvier 1984

art. 11, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Cumuls d'emplois et d'activités

↳ La réglementation est renforcée

Outre les interdictions déjà existantes, un agent ne pourra plus dorénavant cumuler un emploi permanent à temps complet avec :

- la création ou la reprise d'une entreprise s'il exerce ses fonctions à temps plein,
- un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

↳ Le dispositif de temps partiel de plein droit pour créer ou reprendre une entreprise est abrogé

L'octroi d'un temps partiel pour ce motif demeure possible, mais il s'effectue désormais sous réserve des nécessités du service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, et après examen par la commission de déontologie.

Un décret d'application doit fixer les modalités de mise en œuvre de ces principes.

.....
art. 25 septies, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 7, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Protection fonctionnelle et garanties

↳ Le champ de la protection fonctionnelle est élargi

Le champ de la protection de l'agent par rapport aux attaques dont il peut être victime en raison de ses fonctions est étendu :

- aux agissements constitutifs de harcèlement,
- en cas de poursuites pénales, lorsque l'agent est entendu en qualité de témoin assisté, ou est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

Par ailleurs, le bénéfice de la protection est désormais ouvert au conjoint, au concubin, au partenaire de pacte civil de solidarité du fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs au titre des instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs :

- d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire,
- d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci.

Un décret d'application doit préciser les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité publique des frais exposés dans le cadre des instances civiles et pénales.

.....
art. 11, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 20, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

↳ L'action disciplinaire est encadrée par une prescription

L'action disciplinaire est désormais prescrite au terme d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective « *de la réalité, de la nature et de l'ampleur* » des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales, le délai est interrompu jusqu'à la décision définitive du juge.

Passé ce délai, les faits incriminés ne peuvent plus être invoqués sauf si une nouvelle procédure disciplinaire est engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration du délai.

.....
art. 19 loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 36, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

↳ Le régime de suspension du fonctionnaire poursuivi pénalement est réaménagé

Le principe est désormais que le fonctionnaire suspendu faisant l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions à l'issue du délai de quatre mois, sauf si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service y font obstacle.

Dans le cas où, sur décision motivée, le rétablissement dans les fonctions n'est pas possible, il peut être affecté provisoirement, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec, le cas échéant, les obligations du contrôle judiciaire,

À défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations.

Les mesures provisoires d'affectation ou de détachement d'office prennent fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'autorité administrative ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions.

Un décret d'application doit déterminer les modalités de publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

.....
art. 30, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 26, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Inscriptions sur liste d'aptitude**↳ La durée d'inscription sur la liste d'aptitude est allongée**

Le lauréat d'un concours peut désormais demeurer inscrit pour une durée totale de quatre années à compter de son inscription initiale. Ce droit n'est ouvert que si l'intéressé a demandé par écrit à être maintenu sur la liste au terme des deux premières années puis au terme de la troisième.

↳ Le décompte de la durée d'inscription est assorti d'un nouveau cas de suspension

Lorsque le lauréat est recruté en qualité d'agent contractuel pour assurer un remplacement sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe, le décompte est ainsi suspendu.

Un décret déterminera les modalités de suivi des candidats inscrits sur une liste d'aptitude par le CNFPT ou le centre de gestion jusqu'à leur recrutement.

art. 44, loi n°84-53 du 26 janvier 1984

art. 42, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Agents contractuels

↳ **Le titre 1^{er} du statut général prévoit désormais que certaines de ses dispositions limitativement énumérées sont applicables aux agents contractuels** (garanties, exercice d'une activité syndicale, cessation définitive de fonctions, obligations et déontologie).

↳ **Le dispositif de titularisation des agents contractuels est prorogé jusqu'au 12 mars 2018.** Les conditions d'ancienneté pour l'éligibilité à ce dispositif prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 sont à remplir au 31 mars 2013. Toutefois, les agents qui remplissaient les conditions prévues par la loi dans sa rédaction antérieure demeurent éligibles.

Par ailleurs, sont précisées les conditions d'appréciation de l'ancienneté pour une transformation en CDI, lorsque l'agent a exercé auprès de différents employeurs.

↳ **Le dispositif de droit commun de transformation de plein droit du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est assoupli** Pour le calcul de l'ancienneté requise, sont désormais comptabilisés les services publics et non plus les seuls services publics effectifs. Par ailleurs, les agents refusant la transformation de leur contrat en CDI sont maintenus en fonction jusqu'au terme du contrat en cours.

↳ **Le dispositif relatif aux commissions consultatives paritaires (CCP) est précisé et étendu à tous les cas de recrutement de contractuels** Un décret est attendu pour fixer les modalités relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement des CCP

art. 32, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 13,14, 15-1, 21 loi n°2012-347 du 12 mars 2012

art.136, loi n°84-53 du 26 janvier 1984

art. 39, 40, 41, 52, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Droits des représentants syndicaux

↳ **Les règles de déroulement de carrière des représentants syndicaux sont clarifiées et regroupées**

Le nouvel article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 rassemble les dispositions relatives à l'avancement et à l'entretien professionnel des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité de services ou mis à la disposition d'une organisation syndicale lorsqu'ils consacrent soit la totalité de leur service à leur activité syndicale, soit une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein.

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication d'un décret d'application qui précisera notamment les conditions dans lesquelles ces agents conserveront, le cas échéant, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire.

↳ **Les droits des représentants syndicaux en matière de promotion interne et d'accès au troisième concours sont renforcés**

↳ **Les représentants des organisations syndicales au CHSCT bénéficient d'un crédit de temps syndical et, sur leur demande, d'un congé rémunéré pour suivre une formation en matière d'hygiène et sécurité auprès de l'organisme de leur choix.**

Un décret doit préciser les modalités de mise en œuvre de ces mesures.

.....
art. 23 bis, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 58, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Validité des accords syndicaux

Un accord sera désormais validé dès lors qu'il sera signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles.

.....
art. 8 bis IV, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 57, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Dispositions diverses

↳ **Le nombre de positions statutaires est réduit** (suppression de la position hors cadre et de la position accomplissement du service national et des activités dans la réserve).

↳ **L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié pour encadrer la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).** Il prévoit que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune des parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes servies aux agents de l'Etat.

↳ **Deux nouveaux cas de mise à disposition sont introduits :**

- auprès des groupements d'intérêt public,
- auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.

↳ **Les modalités d'octroi des différents congés pour motif familiaux sont améliorées, notamment en cas de naissances multiples**

.....
art. 12 bis, 13, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

art. 57, 61-1, 75, 88, loi n°84-53 du 26 janvier 1984

art. 29, 30, 33, 84, loi n°2016-483 du 20 avril 2016

↳ La rémunération des **fonctionnaires pris en charge** devient dégressive à compter de la troisième année de prise en charge

.....
art. 97, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

art. 58, loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ■

La fin de détachement

Ce dossier présente les règles applicables à la fin de détachement des fonctionnaires territoriaux. Il poursuit et achève la présentation du cadre juridique applicable à cette position statutaire, entamée par deux dossiers précédents de cette revue, le premier relatif au placement en position de détachement (*numéro d'avril 2014*), le suivant à la situation du fonctionnaire détaché (*numéro de novembre 2014*).

Nécessairement prononcé pour une durée déterminée conformément à l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984, le détachement possède un terme. Il est alors suivi, soit de son renouvellement, soit de la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine, soit, en cas de détachement au sein de la fonction publique, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Ces deux dernières issues, à savoir la réintégration ou l'intégration, peuvent aussi intervenir avant le terme normal du détachement.

Les articles 64 à 69 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 **(1)** et le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 **(2)** fixent les règles applicables dans ces différentes hypothèses.

Le régime des fins de détachement sur des emplois fonctionnels de direction, qui relève de règles spécifiques, ne sera pas présenté **(3)**, de même que les dispositifs particuliers de détachement dans la fonction publique territoriale applicables aux ressortissants européens, aux militaires ou encore aux personnels détachés sans limitation de durée dans le cadre des transferts de compétences entre l'État et les collectivités locales.

(1) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(2) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(3) Sur cette question, il est possible de se reporter à l'ouvrage « *Les emplois fonctionnels de direction de la FPT* », publié par le CIG de la petite couronne de la Région Ile-de-France en 2014, et édité et diffusé par la Documentation française.

Le renouvellement du détachement

Les possibilités de renouvellement

Les articles 8 et 9 du décret du 13 janvier 1986 fixent les conditions dans lesquelles un détachement peut ou non faire l'objet d'un renouvellement.

Le détachement de courte durée, qui ne peut excéder six mois (4), n'est pas susceptible de renouvellement. À son terme, le fonctionnaire doit obligatoirement être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine conformément à l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 et dans des conditions qui seront exposées plus loin.

En revanche, dans le cas d'un détachement de longue durée, c'est-à-dire prononcé pour une période supérieure à six mois et inférieure à cinq années, le renouvellement est possible pour des périodes n'excédant pas cinq années.

Aucune disposition ne fixe de limite au nombre de renouvellements susceptibles d'être prononcés. Toutefois, depuis la loi dite « mobilité » du 3 août 2009 (5), le détachement auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics, ou d'un établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, ne peut être renouvelé au-delà d'une période de cinq années que si le fonctionnaire a refusé la proposition d'intégration dans le corps ou le cadre d'emplois que l'administration d'accueil a l'obligation de lui présenter (ce point sera développé plus loin).

Deux cas de détachement font l'objet de modalités de renouvellement particulières :

- le détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national, ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature ; dans cette hypothèse, le détachement ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de cinq ans,
- le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale, qui ne peut être prononcé pour une durée supérieure à deux années et ne peut être renouvelé qu'une fois, pour une durée n'excédant pas deux années.

(4) Ce délai peut être porté à un an pour les personnels détachés pour servir en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger (article 8, décret du 13 janvier 1986).

(5) Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels ; se reporter au numéro des IAJ du mois d'août 2009

Les conditions du renouvellement

Comme le précise l'article 3 du décret du 13 janvier 1986, le renouvellement du détachement est soumis aux mêmes règles de procédure que le détachement initial.

Le fonctionnaire doit donc tout d'abord formuler une demande en ce sens. Le renouvellement ne peut donc être prononcé d'office, à la seule initiative de l'administration et en l'absence d'une demande expresse du fonctionnaire.

Dans l'hypothèse d'un détachement de droit (6), la demande de renouvellement sera accordée de plein droit si les conditions de son octroi sont toujours remplies.

Dans le cas du détachement discrétionnaire accordé sous réserve des nécessités de service, le renouvellement est bien sûr subordonné à l'accord de l'administration ou de l'organisme d'accueil, mais aussi à celui de l'administration d'origine, dans les mêmes conditions que celles prévues

pour l'octroi de la période de détachement initiale.

Le renouvellement du détachement est soumis à la même procédure que celle du détachement initial

La demande de renouvellement doit en outre être soumise, du fait de l'identité de procédure

avec la décision initiale de détachement, à la commission administrative paritaire (CAP) compétente pour la catégorie hiérarchique dont relève le fonctionnaire dans sa situation d'origine, ainsi qu'à la CAP compétente pour le cadre d'emplois ou corps d'accueil pour un détachement en qualité de fonctionnaire (7).

Le renouvellement du détachement est formalisé par un arrêté de la collectivité d'origine. S'agissant de l'employeur d'accueil, il doit également formaliser la prolongation de l'engagement, par arrêté s'il s'agit d'une administration publique employant l'intéressé en qualité de fonctionnaire.

Lorsque le détachement est prononcé auprès d'une collectivité territoriale, celle-ci doit :

- préalablement au renouvellement, déclarer la vacance de poste au centre de gestion,

(6) Sont concernés les détachements : pour occuper les fonctions de membre du gouvernement, exercer un mandat local cité par le CGCT, un mandat de député, de sénateur ou de parlementaire européen, pour accomplir une période stage ou de scolarité préalable à la titularisation et pour exercer un mandat syndical.

(7) Pour plus de développements, se reporter au dossier consacré au placement en position de détachement, publié dans le numéro des IAJ d'avril 2014.

LE CLASSEMENT DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

Pour les détachements dans un corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires, le renouvellement s'accompagne d'un réexamen des conditions de classement dans le cadre d'emplois ou corps d'accueil.

Depuis la loi « mobilité » du 3 août 2009 qui a aménagé le principe de la double carrière propre au détachement, le classement lors du renouvellement doit en effet tenir compte des avancements dont le fonctionnaire a pu bénéficier dans sa carrière d'origine pendant la période précédente de détachement, dès lors que cette prise en compte lui procure un classement plus favorable. Ce principe figure à l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel « Il est tenu compte, lors [du renouvellement du détachement], du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables » (a).

Les grades et échelons atteints par le fonctionnaire dans le corps ou cadre d'emplois de détachement et dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine doivent ainsi être comparés, afin de déterminer la situation la plus favorable et d'en faire profiter le fonctionnaire lors du renouvellement.

Sur cette base, différentes hypothèses sont à envisager :

- la situation d'origine n'est pas plus favorable que celle atteinte en détachement, qu'il s'agisse du grade ou de l'échelon atteints : le renouvellement du détachement est prononcé sur la base de la situation de grade et d'échelon atteinte dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, lors de la précédente période de détachement, sans changement ;

- si le grade atteint dans les deux carrières est équivalent, l'échelon atteint dans la situation d'origine comporte un indice supérieur à celui détenu dans la situation d'accueil : le renouvellement du détachement s'accompagne d'un nouveau classement, attribuant au fonc-

tionnaire un échelon du grade d'accueil comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui atteint dans la situation d'origine.

- le grade atteint dans la carrière d'origine correspond à une situation plus favorable que celle atteinte dans la carrière d'accueil : dans cette hypothèse, en principe plus rare, le renouvellement du détachement doit s'accompagner d'un nouveau classement dans un grade équivalent au grade détenu dans la carrière d'origine. En l'absence de grade équivalent, le fonctionnaire est classé lors de son renouvellement dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine (b).

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de la durée exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive au renouvellement du détachement est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine (ou à celle ayant résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine).

Ces dispositions sont applicables même en présence de dispositions contraires dans les statuts particuliers, sauf si elles sont plus favorables (c).

La notion de grade « équivalent », déjà présente dans certains statuts particuliers avant la loi du 3 août 2009 pour déterminer le classement lors du détachement, soulève parfois des difficultés d'appréciation. On citera donc des précisions apportées par une décision du juge administratif, qui incitent à ne pas en retenir une interprétation exclusivement « indiciaire » :

« Considérant qu'aux termes de l'article 40-3 du décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences : « Le détachement s'effectue à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. (...) ; qu'en outre, aux termes de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « Le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent (...) » ;

« Considérant que la seule circonstance que le grade dans lequel a été prononcé le détachement d'un fonctionnaire comporte un indice terminal nettement inférieur à celui du grade détenu par l'intéressé dans son corps d'origine ne suffit pas, par elle-même, à établir que la règle de l'équivalence des grades a été mécon nue ; qu'il y a lieu de tenir compte également du fait qu'il constitue ou non un grade de début, de milieu ou de fin de carrière ainsi que des emplois auxquels il donne vocation (...) » (Cour administrative d'appel de Versailles, 8 mars 2006, req. n°04VE03047) .

(a) Cette règle instituée par l'article 66 dans l'hypothèse d'une intégration dans le cadre d'emplois d'accueil est rendue applicable par le même article au renouvellement de détachement.

(b) Article 11-3, décret du 13 janvier 1986 ; cet article qui concerne l'intégration dans le cadre d'emplois de détachement est rendu applicable au renouvellement de détachement par l'effet de l'article 66 précité.

(c) Article 11-4, décret du 13 janvier 1986.

- vérifier que le fonctionnaire remplit toujours les conditions requises pour occuper l'emploi, notamment en matière d'aptitude physique,
- communiquer le renouvellement du détachement au centre de gestion.

Le juge administratif a par ailleurs précisé qu'un détachement sollicité au sein d'un autre organisme que celui auprès duquel l'agent était déjà détaché s'analyse comme une demande portant sur un nouveau détachement, et non comme une demande de renouvellement du détachement antérieur. Cela implique donc que le fonctionnaire soit réintégré dans son administration d'origine avant de bénéficier, le cas échéant, de ce nouveau détachement (8).

La réintégration dans le cadre d'emplois d'origine

Lorsque le détachement n'est pas renouvelé, ou prend fin avant son terme normal, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine selon des modalités fixées par l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 et les articles 20 et 27 du décret du 13 janvier 1986.

Les conditions de réintégration diffèrent en fonction du moment auquel intervient la fin de détachement (au terme normal ou avant) mais aussi selon la partie à l'initiative de la fin de détachement (fonctionnaire, administration d'origine ou employeur d'accueil).

La réintégration au terme normal du détachement

■ Le non renouvellement du détachement

Lorsque le détachement parvient à son terme, le fonctionnaire peut ne pas souhaiter sa prolongation pour une nouvelle période. Cette position ne pouvant être accordée que sur demande, ni l'administration ou l'organisme d'accueil, ni l'administration d'origine, ne pourront imposer sa poursuite.

Le non renouvellement peut aussi résulter d'une décision de l'un ou l'autre des deux employeurs concernés.

Selon la jurisprudence, le fonctionnaire dont le détachement discrétionnaire arrive à échéance ne dispose, en principe, d'aucun droit acquis au renouvellement de ce-

lui-ci (9). Tant l'administration d'origine que l'administration ou l'organisme d'accueil peuvent donc refuser une telle demande de renouvellement.

Le fonctionnaire n'a aucun droit au renouvellement de son détachement

En l'absence de texte contraire, l'administration d'accueil peut donc refuser de renouveler le détachement sans que le fon-

ctionnaire ait été mis à même de demander la communication de son dossier, même si la décision repose sur une appréciation de sa manière de servir et sur des motifs pris en considération de sa personne. En revanche, si le refus est fondé sur des motifs disciplinaires, la communication du dossier doit être proposée (voir encadré ci-dessous).

L'autorité compétente n'est pas davantage tenue de motiver son refus puisque sa décision ne s'analyse pas comme une décision qui retire ou abroge une décision créatrice de droit au sens de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

L'administration d'accueil doit néanmoins être en mesure, en cas de contentieux, de justifier de la légalité et de la réalité des motifs retenus pour ne pas renouveler le détachement. Même si elle dispose d'une marge d'appréciation importante, le juge administratif contrôlera à

L'absence de droit au renouvellement du détachement et ses conséquences

Conseil d'État, 21 octobre 2011, req. n°325699 (extrait)

« Considérant, en premier lieu, qu'en l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci ; qu'il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas renouveler ce détachement serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, elle n'est -sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire- pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier ; qu'ainsi, en jugeant que la décision de ne pas renouveler le détachement de M^{me} B. avait pu légalement intervenir sans que l'intéressée ait été mise à même de demander la communication de son dossier, le tribunal administratif de la Polynésie française n'a pas entaché son jugement d'erreur de droit ».

(8) Conseil d'État, 4 mars 1991, req. n°92112.

(9) Conseil d'État, 2 décembre 1987, req. n°68883 ; Conseil d'État, 10 avril 1995, req. n°140784 ; Conseil d'État, 25 novembre 2002, req. n°249336

l'occasion qu'elle ne commet pas d'erreur manifeste d'appréciation. Ainsi, elle doit examiner la demande de renouvellement en prenant en considération « *l'intérêt du service ainsi que la situation particulière de l'intéressé* » (10). Il lui appartient donc d'apporter des éléments de nature à démontrer que l'intérêt du service, ou des éléments liés au fonctionnaire lui-même, comme par exemple sa manière de servir, justifiaient le refus de l'accueillir de nouveau (voir encadré ci-contre).

Dans le cas d'un détachement auprès d'un organisme de droit privé, la Cour de Cassation a établi que le non renouvellement du fait de cet organisme ne peut s'analyser comme un licenciement soumis aux règles de droit privé, puisque le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et réaffecté sur un emploi correspondant à son grade. L'organisme n'est dès lors pas tenu de suivre la procédure de licenciement en cas de non renouvellement du détachement résultant de sa décision (11).

Lorsqu'elle ne se contente pas simplement de tirer les conséquences du refus de renouvellement opposé par l'employeur d'accueil, l'administration d'origine peut aussi être à l'initiative du refus de prolonger le détachement pour une nouvelle période. Compte tenu du principe évoqué plus haut selon lequel le renouvellement du détachement est prononcé suivant la même procédure que le détachement initial, une décision de non renouvellement prise par l'administration d'origine ne semble quant à elle pouvoir reposer, comme pour le refus initial de détachement, que sur des motifs liés aux nécessités du service ou, pour un détachement dans le secteur privé ou concurrentiel, à des obstacles d'ordre déontologique (12). Sous réserve de l'appréciation du juge administratif, il est également possible de considérer que le principe selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation à l'issue d'un délai de deux mois, prévu pour la demande initiale de détachement par l'article 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, pourrait être applicable à une demande de renouvellement du détachement.

On rappellera enfin :

– que dans l'hypothèse d'une demande de renouvellement portant sur un cas de détachement de plein droit, aucun refus ne pourra être opposé à l'agent s'il remplit toujours les conditions de son octroi,

(10) Cour administrative d'appel de Paris, 8 novembre 2002, req. n°98PA03817.

(11) Cour de cassation, Chambre sociale, 13 novembre 2012, n°11-22.940.

(12) Se reporter sur ce point au dossier publié dans les *IJA* du mois d'avril 2014, relatif au placement en position de détachement.

Le contrôle du juge sur les motifs de refus de renouvellement avancés par l'administration d'accueil

Cour administrative d'appel de Lyon, 4 novembre 2014, req. n° 14LY01082 et n° 14LY01251 (extrait)

« Considérant que si M^{me} B. ne tient d'aucun texte législatif ou réglementaire, non plus que d'aucun principe, un droit au renouvellement de son détachement, il appartient toutefois à l'administration de tenir compte, lorsqu'elle met fin au détachement d'un fonctionnaire, de l'intérêt du service ainsi que de la situation particulière de l'intéressé ; qu'en se bornant à opposer l'absence de droit au renouvellement du détachement de M^{me} B. et à faire valoir que le refus de procéder à ce renouvellement ne reposerait pas sur des fautes qu'il aurait pu reprocher à l'intéressée, le CCAS de S. n'apporte aucun élément précis de nature à démontrer que l'intérêt du service ou la manière de servir de M^{me} B. justifiait le refus de renouveler son détachement ; qu'il ressort au contraire des pièces du dossier, et notamment des attestations produites émanant de collègues de travail ainsi que de résidents et de leurs familles que M^{me} B. a apporté entière satisfaction dans l'exercice de ses missions ; qu'enfin, si le CCAS de S. fait valoir dans ses dernières écritures que sa situation financière n'a cessé de s'aggraver, notamment depuis l'emprunt auquel a eu recours l'ancien président juste avant la fin de son mandat, il n'établit pas que la situation financière de l'établissement, à la date de la décision attaquée, aurait motivé le refus de renouveler le détachement de l'intéressée ; que, par suite, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que la décision en date du 21 novembre 2012 par laquelle le président du CCAS DE S. a refusé de procéder au renouvellement du détachement de M^{me} B. est entachée d'erreur manifeste d'appréciation ».

– que le détachement parvenu à son terme peut aussi prendre fin en raison de l'impossibilité statutaire de son renouvellement, dans le cas du détachement de courte durée, dont la durée maximale est imposée par les textes (voir plus haut).

■ Les conditions de réintégration

Aux termes de l'article 67 (premier alinéa) de la loi du 26 janvier 1984, à l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire doit obligatoirement être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Ce principe est également applicable, en vertu de l'article 8 du décret du 13 janvier 1986, au fonctionnaire stagiaire en cas de refus de titularisation à l'issue du stage statutaire, sous réserve qu'il ait la qualité de titulaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans ces deux situations, la rédaction tant de la loi du 26 janvier 1984 que celle du décret du 13 janvier 1986 imposent la réintégration du fonctionnaire dans son « emploi antérieur ». Il en découle que lors du placement en détachement, l'emploi qu'occupait l'intéressé dans son grade d'origine ne doit pas être considéré comme vacant, afin de garantir la réintégration ultérieure imposée par ces dispositions.

À l'expiration d'une période détachement de longue durée, le même article fait varier le régime de réintégration applicable selon que l'administration d'origine du fonctionnaire dispose ou non d'un emploi vacant à cette date :

• **Si elle dispose d'un emploi vacant correspondant à son grade**, l'autorité territoriale est tenue de le proposer au fonctionnaire en vue de sa réintégration. Il a par exemple été jugé que l'employeur local ne pouvait refuser de réintégrer un agent en se fondant sur son comportement au cours de sa période de détachement (13).

Si la loi reconnaît ainsi au fonctionnaire un droit à réintégration dans son cadre d'emplois, il ne peut toutefois prétendre occuper automatiquement le même emploi que celui sur lequel il était affecté antérieurement. L'article 67 (second alinéa) dispose en effet que le fonctionnaire est « réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine ». Ce principe a été confirmé par un arrêt du Conseil d'État selon lequel le fonctionnaire « n'a pas vocation à être réaffecté au poste qu'il occupait avant son détachement mais doit seulement recevoir un emploi correspondant à son grade » (14).

En cas de refus du fonctionnaire d'occuper l'emploi

S'il refuse un emploi proposé en vue de sa réintégration, le fonctionnaire est placé d'office en disponibilité

vacant proposé par l'autorité territoriale, les textes prévoient que le fonctionnaire est alors placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans, après avis de la CAP (15). Pendant cette période, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre, ou à un emploi équivalent, qu'en cas de vacance ou de création de poste. Lorsque le fonctionnaire refuse trois postes correspondant à son grade pendant cette période de disponibilité d'office, il est soit admis à la retraite s'il peut bénéficier de droits à pension, soit licencié. Le cas échéant, la

période de disponibilité est prorogée de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième proposition d'emploi.

• **Si aucun emploi relevant de son grade n'est vacant à la date d'expiration du détachement**, le fonctionnaire est maintenu en surnombre dans sa collectivité d'origine pendant un an maximum dans les conditions prévues par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (dispositif applicable en cas de suppression d'emploi).

Pendant cette période de surnombre :

– tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade, dans sa collectivité ou son établissement d'origine, lui est proposé en priorité,

– la collectivité ou l'établissement d'origine, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion compétent examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement,

– l'autorité territoriale dont il relève examine la possibilité d'un détachement ou d'une intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de ses services. De même, la possibilité d'une affectation sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine doit être envisagée.

Durant la période de surnombre, le fonctionnaire n'est plus en position de détachement mais réintégré en position d'activité. Il perçoit la rémunération afférant à son grade, c'est-à-dire le traitement indiciaire et ses accessoires obligatoires (indemnité de résidence et le cas échéant, le supplément familial de traitement), à l'exclusion toutefois, des avantages indemnitaires liés à l'exercice effectif des fonctions (16).

Au terme de l'année de surnombre, si le fonctionnaire n'a toujours pas été reclassé dans un emploi correspondant à son grade, il est pris en charge par l'instance de gestion dont il relève compte tenu de sa catégorie hiérarchique :

– le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine et les ingénieurs en chef territoriaux,

– le centre de gestion pour les autres fonctionnaires de catégorie A et l'ensemble des fonctionnaires de catégories B et C.

(13) Conseil d'État, 29 janvier 1992, req. n°89337.

(14) Conseil d'État, 25 avril 1994, req. n°107417.

(15) Article 67 de la loi du 26 janvier 1984, et articles 20 et 27 du décret du 13 janvier 1986.

(16) Cour administrative d'appel de Douai, 4 mars 2010, req. n°08DA00368.

Il bénéficie, pendant la prise en charge, d'une priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade au sein de sa collectivité ou son établissement d'origine.

S'agissant du régime de la prise en charge, on indiquera qu'un dossier a été publié dans le numéro des « *Informations administratives et juridiques* » daté de juin 2015, auquel il est possible de se reporter pour plus de détails.

La réintégration en cours de détachement

■ L'interruption du détachement par l'administration d'origine ou l'employeur d'accueil

Si la loi du 3 août 2009 a visé un renforcement de la mobilité au sein de la fonction publique, notamment en supprimant certains freins au détachement, l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984 continue cependant de poser le principe selon lequel le détachement est « révocable ».

En vertu de l'article 67 (quatrième alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 10 (premier alinéa) du décret du 13 janvier 1986, le détachement peut ainsi être interrompu avant le terme initialement fixé, à la demande soit de l'administration ou l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.

L'administration ou l'organisme d'accueil doit adresser à l'administration d'origine intéressée une telle demande de remise à disposition au moins trois mois avant la date effective de cette mesure. Une dérogation est prévue lorsque la fin anticipée de détachement est motivée par une faute grave commise dans l'exercice de ses fonctions, auquel cas ce délai minimum de trois mois ne s'impose pas.

Un doute subsiste sur l'application de ce délai de trois mois à une demande de cessation anticipée de détachement émanant de l'administration d'origine, compte tenu de l'ambiguïté de la rédaction de l'article 10 précité du décret du 13 janvier 1986 (17).

(17) Même si ce cas de figure est probablement plus rare, il ne serait en effet pas illogique d'exiger de l'administration d'origine le respect d'un tel délai, qui permettrait à l'administration ou l'organisme d'accueil d'anticiper à minima la cessation des fonctions du fonctionnaire accueilli par voie de détachement dans ses services. On indiquera d'ailleurs qu'un tel délai est imposé dans tous les cas de cessation anticipée de détachement des fonctionnaires hospitaliers, qu'elle soit décidée par l'autorité d'accueil, l'autorité d'origine ou l'agent (article 18 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition).

En tout état de cause, on indiquera qu'une décision du juge administratif avait eu l'occasion de considérer que ce délai n'était pas prescrit à peine de nullité (18).

Dans l'hypothèse où les motifs de l'interruption anticipée du détachement sont liés à la personne du fonctionnaire, celui-ci doit être mis à même d'obtenir la communication de son dossier (19). À propos d'un fonctionnaire qui n'avait pas obtenu de réponse de l'administration à une demande de consultation de son dossier administratif avant une décision de fin anticipée de détachement prise en considération de sa personne, et n'avait ainsi pas pu prendre connaissance de celui-ci, le Conseil d'État a jugé que l'intéressé avait été privé de la garantie prévue par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 et a annulé la décision prise pour vice de procédure (20).

À la différence de la décision de refus de renouvellement du détachement, l'arrêté mettant fin de manière anticipée au détachement doit être motivé dans les conditions prévues par les articles L. 211-5 et suivants du CRPA (21). Il remet en effet en cause une décision de détachement

créatrice de droits pour une durée déterminée.

La décision de l'administration mettant fin au détachement de manière anticipée doit être motivée

L'administration d'accueil dispose néanmoins d'un pouvoir

d'appréciation important pour décider de mettre fin de manière anticipée au détachement ; le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle restreint limité à l'erreur manifeste d'appréciation sur les motifs qui fondent une telle décision (22). À titre d'illustration, il a été jugé qu'un comportement professionnel incompatible avec les exigences du bon fonctionnement du service pouvait légalement conduire l'administration à interrompre un détachement avant son terme normal (23).

On signalera que le juge administratif a eu l'occasion de préciser que l'épuisement des droits à congés annuels et l'utilisation intégrale des jours inscrits sur le compte épargne-temps du fonctionnaire ne constituaient pas des conditions préalables à la réintégration anticipée dans l'administration d'origine (24).

(18) Cour administrative d'appel de Paris, 2 février 1993, district de Moret-sur-Loing, req. n°91PA00800

(19) Conseil d'État, 18 mars 1988, req. n°55304.

(20) Conseil d'État, 31 janvier 2014, req. n°369718.

(21) Conseil d'État, 29 avril 1994, req. n°86862.

(22) Conseil d'État, 30 janvier 2015, req. n°374772.

(23) Cour administrative d'appel de Paris, 12 décembre 2013, req. 11PA04191.

(24) Conseil d'État, 21 mai 2012, req. n°342931.

S'agissant de l'administration d'origine, sa faculté de mettre fin de manière anticipée à un détachement en cours ne semble pouvoir reposer que sur des motifs de même nature que ceux pouvant légalement justifier un refus de placement initial en position de détachement en application de l'article 14 *bis* de la loi du 13 juillet 1983. Sous réserve de l'appréciation du juge administratif, une telle décision devrait donc être fondée sur des nécessités du service ou les prescriptions d'un avis de la commission de déontologie, et sur des éléments nouveaux et suffisamment consistants pour justifier l'interruption d'un détachement qui avait été accepté dans un premier temps.

À la date de la cessation anticipée de détachement, en cas d'emploi vacant correspondant à son grade au sein de sa collectivité d'origine, le fonctionnaire est affecté sur cet emploi. La circonstance que l'organisme d'accueil soit à initiative de la fin anticipée du détachement ne dispense pas l'autorité territoriale d'origine de son obligation de réintégration en présence d'un emploi vacant. Un refus de réintégration en pareil cas est ainsi susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité (25).

À l'inverse, si la collectivité ou l'établissement d'origine ne dispose pas d'un emploi vacant et que la remise à disposition anticipée est fondée sur un motif autre que la faute, l'administration d'accueil qui a souhaité se séparer du fonctionnaire doit continuer à le rémunérer au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait initialement prendre fin (26). Selon la jurisprudence, la rémunération maintenue s'entend du traitement indiciaire et de ses accessoires obligatoires prévus par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, c'est-à-dire l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions (27).

À la date initialement prévue de fin du détachement, les règles de droit commun de réintégration au terme normal du détachement exposées plus haut s'appliquent (sur-nombre en l'absence d'emploi vacant, suivi le cas échéant d'une prise en charge).

Par ailleurs, dans le cas d'un fonctionnaire détaché auprès d'un organisme du secteur concurrentiel en qualité de salarié soumis au code du travail, et qui fait l'objet d'une mesure de licenciement, les règles du droit du travail s'appliquent à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9 (indemnité de licenciement en cours de

CDI), L. 1243-1 à L. 1243-4 (rupture anticipée du CDD – dommages et intérêts) ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière (28). Se fondant sur ces dispositions, la Cour de cassation a indiqué que le licenciement n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité de licenciement même si la rupture du contrat de travail est dépourvue de cause réelle et sérieuse (29).

Dans l'hypothèse où le détachement est interrompu avant son terme à l'initiative de l'administration d'origine du fonctionnaire, il y a lieu de supposer que celle-ci dispose d'un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé permettant de le réintégrer. Il est alors automatiquement réintégré dans son cadre d'emplois.

Les textes envisagent le cas d'un refus par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est proposé en vue de sa réintégration lors d'une fin de détachement anticipée décidée par l'un des deux employeurs. Par application de l'article 20 (premier alinéa) du décret du 13 janvier 1986, l'intéressé est alors placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans après avis de la CAP. Après trois refus de postes créés ou vacants correspondant à son grade pendant cette période de disponibilité, il est soit mis à la retraite s'il justifie d'un droit à pension, soit licencié.

À titre complémentaire, on indiquera que le fonctionnaire atteint par la limite d'âge fixée pour son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine ne peut poursuivre ses fonctions, même si son détachement a été prononcé pour une durée courant au-delà de la limite d'âge. Il appartient alors à l'administration de l'informer de la survenance prochaine de la limite d'âge, puis de mettre fin au détachement une fois cette limite atteinte (30).

■ L'interruption en raison d'une faute grave

Lorsque le fonctionnaire détaché a commis une faute grave dans l'exercice de ses fonctions, il peut être mis fin prématurément à son détachement. Si l'administration ou l'organisme d'accueil fait ce choix, l'intéressé est remis sans délai à la disposition de son administration d'origine. Le délai de trois mois évoqué plus haut n'est alors pas applicable.

Le juge administratif a établi qu'une telle décision repose sur une prise en considération de la personne et ne peut être prononcée sans que le fonctionnaire soit mis en

(25) Cour administrative d'appel de Marseille, 2 mars 1999, req. n°96MA11309.

(26) Article 67 (quatrième alinéa) de la loi du 26 janvier 1984.

(27) Cour administrative d'appel de Paris, 20 février 1992, req. n°89PA02696.

(28) Article 66 dernier alinéa de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(29) Cour de cassation, chambre sociale, 31 mars 2009, n°08-40137.

(30) Conseil d'État, 9 juillet 1986, req. n°48450.

mesure de demander la communication de son dossier. En revanche, il n'a pas à être informé de la possibilité de se faire assister par un conseil (31).

Si la collectivité d'origine du fonctionnaire dispose d'un emploi vacant relevant de son grade, l'intéressé est affecté sur cet emploi. S'il refuse l'emploi proposé, il est placé d'office en disponibilité dans les conditions déjà exposées plus haut.

En revanche, faute d'emploi vacant, le fonctionnaire cesse d'être rémunéré par l'employeur d'accueil. Le principe présenté plus haut de la poursuite du versement de la rémunération par l'organisme d'accueil ne s'applique en effet pas dans l'hypothèse d'une faute imputable au fonctionnaire, en application de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans ce cas de figure, la situation statutaire de l'agent pendant cette période n'est pas davantage précisée par les textes. Une réponse ministérielle a estimé que dans l'attente de sa réintégration le fonctionnaire était alors « placé en disponibilité » ; la même réponse ajoute qu'il pouvait par ailleurs être considéré comme involontairement privé d'emploi et donc susceptible, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, de bénéficier des allocations chômage, sous réserve qu'il remplisse les autres conditions prévues par la législation relative au chômage (32). Cette question mériterait toutefois d'être clarifiée car une autre réponse ministérielle avait quant à elle antérieurement indiqué que dans cette situation, il était « possible de considérer, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, que le fonctionnaire continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son cadre d'emplois d'origine, compte tenu de la situation spécifique liée au détachement dans laquelle il se trouve » (33).

À la date de fin du détachement initialement prévue, si le fonctionnaire n'a toujours pas été réintégré, le mécanisme de droit commun présenté plus haut s'applique (maintien en surnombre puis, le cas échéant, prise en charge par l'instance de gestion).

■ L'interruption à la demande du fonctionnaire

L'article 10 (troisième alinéa) du décret du 13 janvier 1986 permet au fonctionnaire détaché de demander lui-même qu'il soit mis un terme à son détachement avant la date initialement prévue. Aucun délai de prévenance n'est

imposé sur ce point au fonctionnaire par les textes.

Dès lors que la collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent, elle est tenue de le réintégrer (34). Si tel n'est pas le cas, l'intéressé est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce que sa réintégration intervienne, et cesse en conséquence d'être rémunéré. Une réponse ministérielle a indiqué que l'agent ne peut bénéficier dans ce cas des allocations chômage, compte tenu du caractère volontaire de la cessation du détachement (35).

S'il n'a toujours pas été réintégré à la date du terme initialement prévu de son détachement, il est fait application des mécanismes de surnombre et, le cas échéant, de prise en charge prévus par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 tels qu'ils ont été exposés plus haut.

Un schéma présenté pages 26 et 27 récapitule les règles applicables à ces différentes hypothèses de réintégration.

Le classement lors de la réintégration

Antérieurement à la loi « mobilité » du 3 août 2009 déjà évoquée, lors de sa réintégration, le fonctionnaire était classé au niveau atteint dans sa carrière d'origine, indépendamment du niveau atteint en détachement dans sa carrière d'accueil. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, le classement lors de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine doit prendre en compte celui dont il bénéficie dans sa carrière d'accueil, s'il lui est plus favorable.

Il est important de souligner que ce principe ne s'applique qu'aux détachements prononcés dans un corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires, et ne concerne pas la réintégration d'un fonctionnaire ayant été détaché, notamment, dans un emploi fonctionnel de direction ou dans un emploi de salarié d'une entreprise privée. Il n'est pas non plus applicable au détachement pour l'accomplissement d'un stage (ou une période de scolarité obligatoire) non suivi d'une titularisation.

Les modalités de ce classement sont fixées par l'article 67 (second alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 11-2 du décret du 13 janvier 1986. Elles correspondent aux mêmes mécanismes que ceux ayant été développés plus haut à propos du classement lors du renouvellement du détachement, mais appliqués cette fois-ci à un classement dans le cadre d'emplois d'origine : comparaison du grade et de l'échelon détenus par le fonctionnaire

(31) Conseil d'État, 8 décembre 2008, req. n°311464.

(32) Question écrite (A. N.) du 5 juillet 2005, req. n°69222.

(33) Question écrite (S) du 22 août 2002, req. n°1914.

(34) Conseil d'État, 16 octobre 1995, req. n°151998.

(35) Question écrite (A. N.) du 5 juillet 2005, req. n°69222 précitée.

dans ses deux carrières (d'origine et d'accueil) et prise en compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement s'ils sont plus favorables que ceux atteints dans la carrière d'origine.

Cela peut notamment conduire à imposer à la collectivité d'origine du fonctionnaire de le classer, lors de sa réintégration, à un échelon supérieur à celui qu'il détenait jusqu'alors dans son grade d'origine si l'échelon dont il justifie dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil à la fin de son détachement comporte un indice supérieur.

L'administration d'origine peut aussi par exemple être obligée de tenir compte d'un avancement de grade que le fonctionnaire aurait obtenu dans sa carrière d'accueil et donc de nommer l'intéressé à un grade supérieur à celui détenu jusqu'alors dans son cadre d'emplois d'origine. Une telle nomination s'effectuerait directement sur le fondement de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984, et par dérogation à la procédure de droit commun de l'avancement de grade telle que prévue à l'article 79 de la même loi. Une circulaire du 19 novembre 2009⁽³⁶⁾ disposait ainsi que « *le reclassement à l'issue de la période de détachement (...) est opéré indépendamment de la procédure d'avancement de grade dans le corps ou cadre d'emplois, c'est-à-dire qu'il n'est pas nécessaire de « re-promouvoir » l'agent selon les procédures de droit commun pour qu'il puisse en bénéficier* ».

En l'absence de grade équivalent, les mêmes principes que ceux exposés plus haut pour le renouvellement du détachement doivent être appliqués à la réintégration (voir encadré page 24).

Ces modalités de classement sont applicables même si le statut particulier comporte des dispositions contraires, sauf si celles-ci sont plus favorables⁽³⁷⁾.

Lors de la réintégration, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints en détachement s'ils sont plus favorables

L'intégration

Les conditions

Aux termes de l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, « *tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires (...) par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration* ». L'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 pose quant à lui le principe selon lequel le fonctionnaire territorial détaché peut, « *sur sa demande ou avec son accord* », être intégré dans le cadre d'emplois ou corps de détachement.

Lorsque l'intégration intervient au cours d'une période de détachement, elle met fin à celui-ci.

Deux situations doivent être distinguées.

- On rappellera tout d'abord que l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 impose à l'administration d'accueil de proposer leur intégration aux fonctionnaires admis à poursuivre leur détachement dans un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique au-delà d'une période de cinq ans. L'article 9 du décret du 13 janvier 1986 précise qu'un détachement ne peut être renouvelé au-delà d'une période de cinq années, que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui doit ainsi lui être proposée.

La circulaire du 19 novembre 2009 précitée a indiqué que la période de cinq ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois (renouvellement(s) inclus), auprès de la même autorité de nomination.

Cette intégration demeure subordonnée à l'accord du fonctionnaire ; celui-ci peut par exemple préférer un renouvellement de son détachement, qui s'accompagne du maintien des possibilités de réintégration dans son cadre d'emplois et son administration d'origine.

En revanche, s'il accepte la proposition, l'administration d'accueil a l'obligation d'intégrer l'intéressé dans le corps ou cadre d'emplois de détachement. L'administration d'origine ne peut quant à elle s'y opposer.

Le juge administratif a considéré que l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel il est détaché à l'expiration d'une période de cinq ans, sans attendre la fin de son détachement en cours. L'intégration doit donc dans tous les cas être automatiquement proposée au terme du délai de cinq ans, calculé de date à date, même si cette échéance ne coïncide pas avec le terme de la période de détachement⁽³⁸⁾.

⁽³⁶⁾ Circulaire du 19 novembre 2009 du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

⁽³⁷⁾ Article 11-4, décret du 13 janvier 1986

⁽³⁸⁾ Conseil d'État, 19 septembre 2014, req. n°371098. Cette décision a été commentée dans le numéro des IAJ d'octobre 2014.

LA FIN DE DÉTACHEMENT

- Détachement de **COURTE DURÉE**
- Détachement pour stage non suivi de titularisation

- Réintégration dans le cadre d'emplois et réaffectation dans l'emploi antérieur

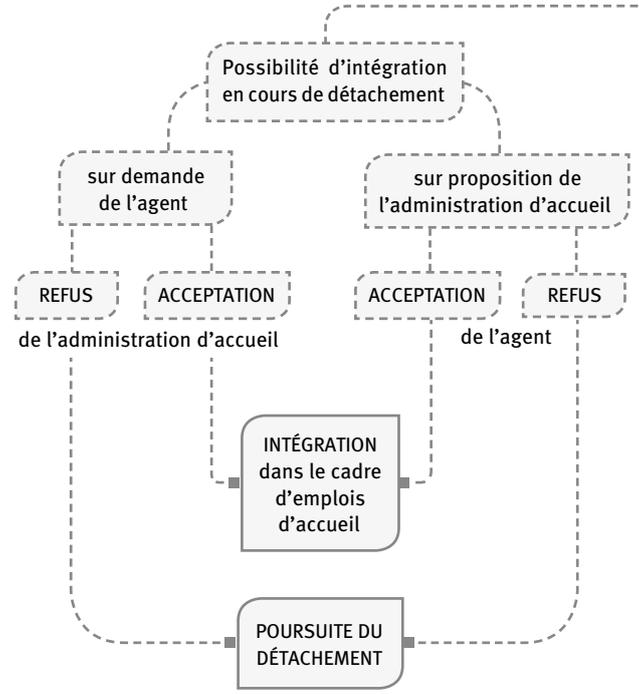
Fin de détachement AU TERME NORMAL

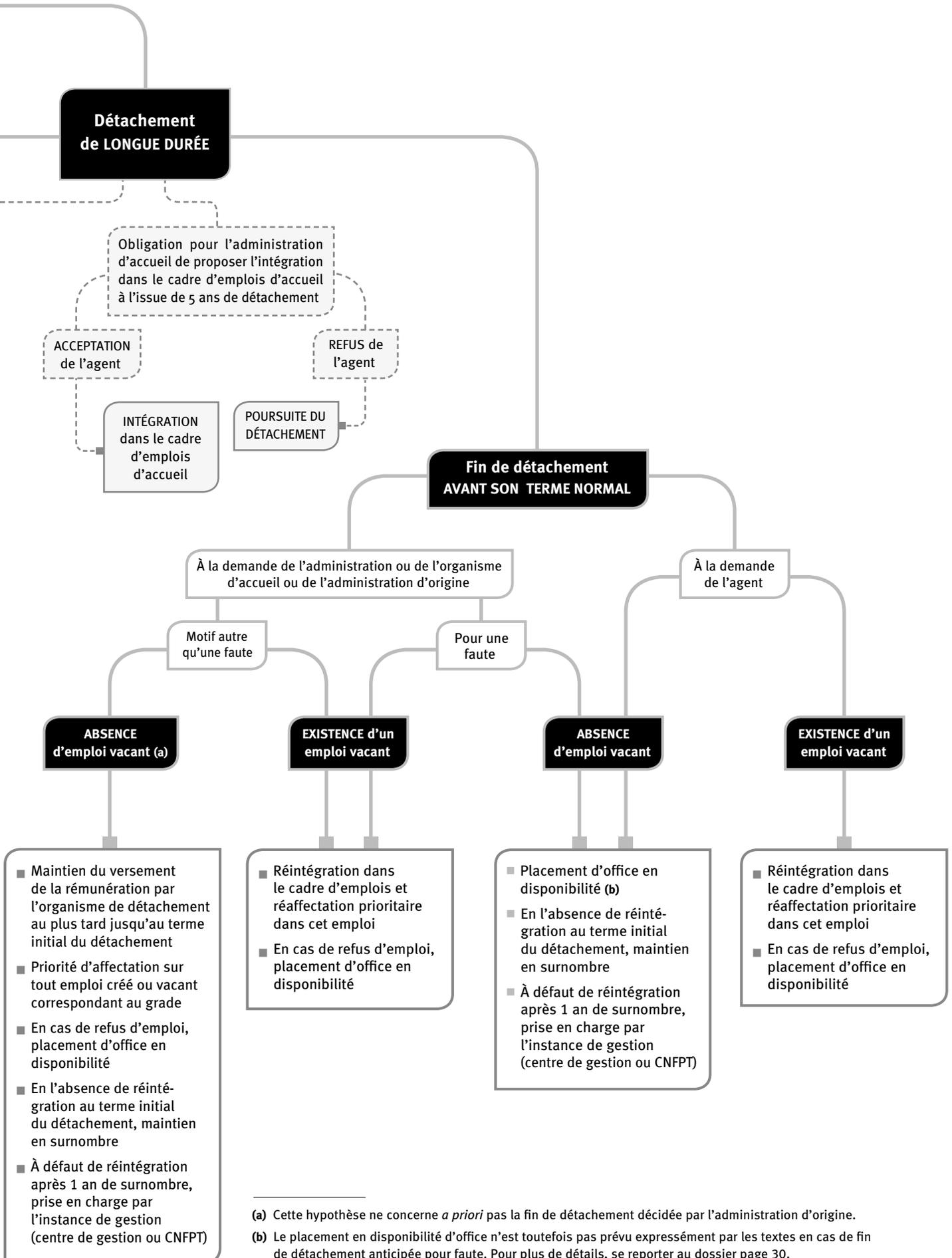
ABSENCE d'emploi vacant

- Réintégration dans le cadre d'emplois
- Maintien en surnombre
- À défaut de réaffectation à l'issue d'1 an de surnombre, prise en charge par l'instance de gestion (centre de gestion ou CNFPT)

EXISTENCE d'un emploi vacant

- Réintégration dans le cadre d'emplois et réaffectation prioritaire dans cet emploi
- En cas de refus d'emploi, placement d'office en disponibilité





• Second cas de figure, l'intégration peut aussi être prononcée en cours de détachement et indépendamment de cette obligation de proposition présentée ci-dessus. Elle peut alors intervenir soit sur demande du fonctionnaire, soit sur proposition de l'administration d'accueil. Si c'est le fonctionnaire qui la sollicite, l'intégration n'est toutefois pas de droit, contrairement à celle, exposée ci-dessus, qui doit faire l'objet d'une proposition de l'administration d'accueil à l'issue d'une période de cinq ans de détachement. L'administration d'accueil peut ainsi la refuser et souhaiter que le fonctionnaire demeure en détachement, dans la limite bien sûr de l'obligation de proposition d'intégration qui lui incombe après cinq ans de détachement et qui a été exposée ci-dessus. Dans certains cas, les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois exigent que le fonctionnaire ait accompli une certaine durée de détachement avant de pouvoir demander son intégration (39). D'autres précisent qu'une telle demande peut être formulée « à tout moment » pendant le détachement, sachant que cette formule est celle utilisée par les statuts particuliers les plus récemment publiés ou modifiés (40).

Si c'est l'administration qui propose l'intégration, celle-ci est subordonnée à l'accord du fonctionnaire, qui peut préférer poursuivre son activité en position de détachement.

L'administration d'origine ne peut s'opposer à une intégration qui serait ainsi acceptée ou proposée par l'administration d'accueil.

Dans tous les cas, lorsque l'intégration est prononcée :

- l'avis de la CAP compétente pour le cadre d'emplois d'accueil doit être sollicité, conformément à l'article 38 du décret du 17 avril 1989 (41)
- en application de l'article 12 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, « lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle

à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ».

Le classement lors de l'intégration

L'arrêté d'intégration pris par l'administration de détachement procède au classement du fonctionnaire dans le cadre d'emplois d'accueil dans les conditions fixées par l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 11-3 du décret du 13 janvier 1986.

Le principe, déjà évoqué pour le renouvellement et la ré-intégration, de la prise en compte de la situation la plus favorable, s'applique aussi lors de l'intégration. Il sera donc classé sur la base du grade et de l'échelon atteints dans son cadre d'emplois de détachement si cette situation s'avère plus favorable que le niveau atteint dans la situation d'origine, ou au contraire en tenant compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans son corps ou cadre d'emplois d'origine s'ils sont plus favorables. Les principes exposés plus haut pour la réintégration et le renouvellement de détachement, notamment en l'absence de grade équivalent ou s'agissant de l'ancienneté conservée, s'appliquent de la même façon (voir encadré page 24).

L'article 11-3 du décret du 13 janvier 1986 pose le principe selon lequel les services accomplis par le fonctionnaire dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire est intégré après détachement. Ce principe est important dans la mesure où il permet au fonctionnaire intégré de valoriser la carrière effectuée dans son cadre d'emplois antérieur au regard des conditions d'ancienneté de services exigées en vue de bénéficier des évolutions de carrières attachées à son cadre d'emplois d'intégration.

On rappellera que la mobilité entre corps et cadres d'emplois de fonctionnaires peut également intervenir par la voie de l'intégration directe, sans période préalable de détachement, en application de la loi « mobilité » du 3 août 2009 et dans les conditions prévues par l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, et, pour les cadres d'emplois territoriaux, par le titre II *bis* du décret du 13 janvier 1986 (42). ■

(39) Par exemple : un an pour une demande d'intégration dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, art. 13), deux ans pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux (décret n°87-1099 du 30 décembre 1987, art. 26).

(40) Par exemple : article 28 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

(41) Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(42) Se reporter sur ce point aux dossiers publiés dans les *IAJ* des mois d'août et de décembre 2009.

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Fonction publique Droits et obligations Déontologie

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

(NOR : RDFX1314513L)

J.O., n°94, 21 avril 2016, texte n°2.- 45 p

Voir Statut commenté, p. 16.

Administration / Relations avec les administrés Groupement d'intérêt public

Décret n°2016-403 du 4 avril 2016 pris pour l'application de l'article 27 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations

(NOR : ARCR1529694D)

J.O., n°81, 6 avril 2016, texte n°26.- 2 p.

Ce décret détermine les modalités de création des maisons de services au public. Il précise le contenu de la convention-cadre conclue entre le gestionnaire de la maison de services au public et les personnes morales associées. La convention définit les services rendus aux usagers et les conditions dans lesquelles les personnels relevant des personnes morales qui y sont parties exercent leurs fonctions. Des conventions bilatérales traitant notamment des modalités de formation des agents peuvent la compléter. Le décret n°2001-494 du 6 juin 2001 est abrogé.

Aide à domicile

Décret n°2016-502 du 22 avril 2016 relatif au cahier des charges national des services d'aide et d'accompagnement à domicile et modifiant le code de l'action sociale et des familles

(NOR : AFSA1531629D)

J.O., n°97, 24 avril 2016, texte n°8.- 8 p.

Les conditions d'organisation et de fonctionnement applicables aux services d'aide et d'accompagnement à domicile autorisés intervenant auprès des personnes âgées, des personnes handicapées et des familles fragiles sont fixées. Les professionnels chargés de la direction d'un ou de plusieurs services réputés autorisés, en fonction au 24 avril 2016, qui ne justifient pas des qualifications prévues, disposent d'un délai de dix ans pour les obtenir. Cette durée est augmentée de la durée manquante pour s'engager dans un parcours de validation des acquis de l'expérience (art. 5). Le cahier des charges définissant les conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement des services est reproduit en annexe. Le chapitre V est consacré à l'organisation et au fonctionnement interne du service. Il détaille, notamment, les modalités de recrutement du personnel et de leur formation et sensibilisation ainsi que les qualifications exigées.

Droit pénal**Filière animation****Filière médico-sociale****Filière sportive****Centre de vacances et de loisirs****Crèche****Casier judiciaire****Assistant maternel et assistant familial / Agrément****Loi n°2016-457 du 14 avril 2016 relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs**

(NOR : JUSD1522885L)

J.O., n°89, 15 avril 2016, texte n°89.- 4 p.

Le code de procédure pénale est modifié.

Il est créé un article 11-2 prévoyant que le ministère public peut informer par écrit l'administration ou les personnes publiques qui emploient, y compris à titre bénévole, une personne condamnée, même à titre non définitif, pour un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement, ou faisant l'objet de la saisine d'une juridiction de jugement ou encore d'une mise en examen pouvant conduire à des peines de même nature. La personne concernée a connaissance de cette procédure. L'administration transmet ces informations aux personnes compétentes pour faire cesser ou suspendre l'exercice de l'activité professionnelle, ces informations étant confidentielles.

Dans le cas d'un non-lieu ou d'une décision de relaxe ou d'acquiescement, ces informations sont retirées ou supprimées du dossier de la personne concernée.

L'article 138 est modifié, le contrôle judiciaire peut être assorti de l'obligation de ne pas exercer une activité impliquant un contact habituel avec des mineurs.

Il est créé dans le même code un article 706-47-4 appliquant les dispositions susvisées aux personnes exerçant une activité professionnelle ou sociale en contact habituel avec des mineurs.

Les articles L. 212-9 et L. 212-10 du code du sport relatifs à l'enseignement et à l'animation des activités physiques et sportives sont modifiés dans le même sens (article 2).

Les articles L. 133-6 et L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles sont modifiés.

Nul ne peut exploiter, diriger ou exercer une fonction dans un établissement, service ou lieu de vie ou d'accueil régi par le code de l'action sociale et des familles s'il a été condamné pour agression sexuelle ou pour un délit sur mineur.

Pour la délivrance de l'agrément aux assistants maternels et familiaux, la mention « casier judiciaire n°3 » est remplacée par celle de « bulletin n°2 du casier judiciaire ».

Emploi fonctionnel**Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**

(NOR : RDFF1609100C)

Site internet circulaire.legifrance.gouv, avril 2016.- 31 p.

Cette circulaire précise les modalités d'application du dispositif relatif aux nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs dans les trois fonctions publiques résultant des dispositions combinées des lois n°2012-347 du 12 mars 2012 et n°2014-873 du 4 août 2014.

Elle détaille les emplois concernés par le dispositif, explicite la notion de primo-nomination, fait le point sur la déclaration annuelle et le calcul du montant de la contribution en cas de non-respect de l'obligation et donne en annexe des modèles de formulaires déclaratifs.

IRCANTEC**Absence syndicale****Arrêté du 14 avril 2016 portant approbation des statuts et du règlement intérieur de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC)**

(NOR : FCPB1609348A)

J.O., n°99, 27 avril 2016, texte n°13.- 15 p.

Deux annexes reproduisent les statuts et le règlement intérieur du conseil d'administration de l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques).

L'article 51 du règlement précise que, pour l'exercice de leur mandat, les salariés ne relevant pas des ministères de l'État disposent d'autorisations d'absence régies par les conventions relatives à l'exercice du droit syndical.

En cas de dépassement du contingent des heures prévues, l'IRCANTEC rembourse, le cas échéant, à l'employeur les rémunérations et charges y afférentes.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère des affaires sociales et de la santé**Décret n°2016-470 du 14 avril 2016 modifiant le décret n°2002-1569 du 24 décembre 2002 portant statut particulier du corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale**

(NOR : AFSR1602848D)

J.O., n°90, 16 avril 2016, texte n°13.- 4 p.

Le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale est ouvert par la voie du concours interne aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent justifiant de quatre années de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours (art. 4).

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la défense

Décret n°2016-422 du 8 avril 2016 fixant certaines dispositions applicables aux élèves sous-officiers du service de santé des armées et modifiant certaines dispositions applicables aux élèves médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes des écoles du service de santé des armées

(NOR : DEFH1604613D)

J.O., n°84, 9 avril 2016, texte n°84.- 1 p.

L'admission à l'école du personnel paramédical des armées s'effectue, notamment, par concours sur épreuves ouvert aux fonctionnaires âgés de vingt-neuf ans au plus et titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant :

- titulaires du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV ou d'une qualification équivalente et réunissant au minimum trois ans de services publics ;
- justifiant au minimum de trois ans d'exercice en qualité d'aide-soignant et de cinq ans de services publics dans le domaine médico-social dans les autres cas.

Non discrimination

Bonification pour enfants

Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants

Note d'information n°873 du 29 avril 2015 relative aux bonifications pour enfants

Bulletin d'information du service des retraites de l'État, n°509, avril-juin 2016, pp. 106-107

Rappelant la position de la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt n°C-173/13 du 17 juillet 2014 quant aux dispositions relatives à l'attribution des bonifications pour enfant et au départ anticipé à la retraite des parents de trois enfants, cette note fait état de l'arrêt du 27 mars 2015, req. n°372426, par lequel le Conseil d'État a jugé que ce dispositif ne remettait pas en cause le principe d'égalité des rémunérations défini à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Retraite / Validation des services antérieurs. Périodes d'études

Note d'information n°874 du 2 juin 2015 relative à la validation de services. Rachat des périodes d'études supérieures

Bulletin d'information du service des retraites de l'État, n°509, avril-juin 2016, pp. 108-118

Après un rappel du dispositif fixé par l'article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires des retraites et par les décrets n°2003-1308 et 2003-1310 du 26 décembre 2003 qui précise les périodes d'études pouvant être validées pour la retraite ainsi que la procédure et les options de rachat, cette note fait le point sur modifications apportées par la

loi du 20 janvier 2014 et son décret d'application. Celles-ci permettent un abaissement du coût du rachat des périodes d'études lorsque la demande est faite dans un délai de dix ans à compter de leur fin.

Santé

Cadre d'emplois / Filière médico-sociale. Médecin Secret professionnel

Secret médical

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère des affaires sociales et de la santé

Rapport au Président de la République et ordonnance n°2016-462 du 14 avril 2016 portant création de l'Agence nationale de santé publique

(NOR : AFSP1605276R)

J.O., n°89, 15 avril 2016, textes n°39 et 40.- 3 p. + 7 p.

L'article 1^{er} insère une section 1 au chapitre III du titre I^{er} du livre IV de la première partie du code de la santé publique, section intitulée « Agence nationale de santé publique » dont les missions de veille et de surveillance sanitaire sont détaillées.

Les informations nécessaires à l'exercice de ces missions sont transmises, notamment, par les professionnels de santé, par les collectivités territoriales, les services de santé au travail ou, pour les données personnelles de santé, les médecins du travail et, à la demande de l'agence, les services extérieurs des pompes funèbres (art. L. 1413-7).

En cas de risques graves qu'il est nécessaire de prévenir ou de maîtriser, toute personne physique ou morale est tenue de communiquer à l'agence toute information en sa possession relative à de tels risques et les laboratoires de biologie médicale publics ou privés doivent transmettre aux centres nationaux de référence ou aux laboratoires désignés les souches d'agent infectieux ou le matériel biologique en sa possession (art. L. 1413-7 et L. 1413-8).

L'agence emploie des agents des trois fonctions publiques en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition (art. L. 1413-12-1).

Un décret doit fixer les conditions dans lesquelles l'Agence nationale de santé publique ou d'autres membres du réseau national de santé publique accèdent aux informations couvertes, notamment, par le secret médical et le secret professionnel (art. L. 1413-12-3).

Au 1^{er} mai 2016, date d'entrée en vigueur de cette ordonnance, l'Agence nationale de santé publique est substituée à l'Institut de veille sanitaire, à l'Institution nationale de prévention et d'éducation pour la santé et à l'Établissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires. Les articles de différents codes et de plusieurs lois sont modifiés en conséquence (art. 3 et art. 5).

Sapeur-pompier volontaire

Service départemental d'incendie et de secours

Arrêté du 29 mars 2016 portant organisation du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires

(NOR : INTE1608168A)

J.O., n°88, 14 avril 2016, texte n°30.- 3 p.

Le comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires est compétent pour donner son avis sur toutes les questions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental de sapeurs-pompiers, à l'exclusion de celles concernant la discipline. Il est obligatoirement saisi pour avis sur les refus d'engagement ou de réengagement, l'avancement de grade jusqu'au grade de capitaine, l'avancement de grade des infirmiers sapeurs-pompiers volontaires, la validation de l'expérience et des formations, le règlement intérieur du corps départemental, le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, toute question relative à la santé et à la sécurité et sur tout recours relatif à un refus d'engagement ou de nomination. Il est informé de la suite donnée à ses avis.

Le comité peut également conduire des analyses et des études, être consulté et formuler toute proposition sur le volontariat

Cet arrêté fixe, en outre, la composition, les modalités d'élection et de fonctionnement du comité consultatif. Lorsque le comité est amené à se prononcer sur le dossier d'un sapeur-pompier volontaire, les représentants de l'autorité territoriale de gestion, le maire de la commune siège du SDIS (service départemental d'incendie et de secours) ainsi que les sapeurs-pompiers de ce centre ne peuvent siéger au comité.

L'arrêté du 7 novembre 2005 est abrogé.

Sport

Arrêté du 7 avril 2016 relatif aux conditions d'exercice du droit de suffrage, d'éligibilité et aux règles applicables au déroulement des scrutins pour l'élection des membres au conseil d'administration des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive

(NOR : VJSV1609606A)

J.O., n°90, 16 avril 2016, texte n°39.- 4 p.

Le titre I^{er} du livre I^{er} de la partie réglementaire du code du sport est complété par un chapitre IV relatif aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive comprenant une seule section relative à l'élection de membres du conseil d'administration.

Il est institué cinq collèges pour l'élection des représentants du personnel, des sportifs et des stagiaires au conseil d'administration. Le premier collège comprend les personnels pédagogiques, le deuxième les personnels administratifs et les personnels médicaux et paramédicaux et le troisième les personnels ouvriers, techniques et de service.

Une annexe I-0-1 détaille les modalités de déroulement de l'élection.

OUVERTURE DE CONCOURS & LISTES D'APTITUDE

▲ LISTES D'APTITUDE

CATÉGORIE A FILIÈRE CULTURELLE

Conservateur du patrimoine

Arrêté du 29 février 2016 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1609241A)

J.O., n°86, 12 avril 2016, texte n°67.- 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil départemental de l'Ardèche.

CATÉGORIE A SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Directeur départemental des SDIS

Arrêté du 5 avril 2016 fixant la liste d'aptitude aux fonctions de directeur départemental des services d'incendie et de secours au titre de l'année 2016.

(NOR : INTE1609333A)

J.O., n°88, 14 avril 2016, texte n°79.- 5 p.

Sont publiées les listes d'aptitude pour les 1^{re}, 2^e, 3^e et 4^e catégories. ■

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.

Code du travail Droit du travail

Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (procédure accélérée) / Présenté au nom de M. Manuel Valls, Premier ministre, par M^{me} Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Document de l'Assemblée nationale, n°3600, 24 mars 2016.- 195 p.

Le projet de loi est organisé en sept titres regroupant 52 articles.

Le titre I^{er} vise à refonder le droit du travail et à donner plus de poids à la négociation collective, le titre II à favoriser une culture du dialogue et de la négociation, le titre III à sécuriser les parcours et à construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique, le titre IV à favoriser l'emploi, le titre V à moderniser la médecine du travail et le titre VI à renforcer la lutte contre le détachement illégal, le titre VII regroupant des dispositions diverses.

Il est créé une commission chargée de procéder à la réécriture de la partie législative du code du travail dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi. Ce travail est fondé sur huit principes essentiels que sont les libertés et droits de la personne au travail, la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail, la rémunération, le temps de travail, la santé et la sécurité au travail, les libertés et droits collectifs, la négociation collective et le dialogue social ainsi que le contrôle administratif et le règlement des litiges (article 1^{er}).

Le titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est remplacé dans sa totalité. Il est intitulé «Durée du travail, répartition et aménagement des horaires » et comprend les articles L. 3121-1 à L.3134-16. Il porte, notamment, sur le travail effectif, les astreintes, les durées maximales du travail (temps de pause, durée quotidienne, durée légale du travail et heures supplémentaires), sur l'aménagement du temps de travail, les horaires individualisés et la récupération des heures, le travail de nuit, le travail à temps partiel, les jours fériés ainsi que sur la journée de solidarité. Le chapitre I^{er} du titre IV est lui aussi remplacé et dénommé « Congés payés » et comprend les articles L. 3141-1 à L. 3141-32 (article 2).

Le livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V intitulé « Compte personnel d'activité » comprenant les articles L. 5121-1 à L. 5151-12. Le compte personnel d'activité (CPA) est constitué du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte engagement citoyen. Mis à disposition en ligne, il est géré par la Caisse des dépôts et consignations et fournit une information sur les droits sociaux, un accès aux bulletins de paie ainsi qu'à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels (article 21). Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure visant à sa mise en place dans la fonction publique en l'adaptant aux règles relevant du statut des agents publics et, ce, dans un délai de six mois après la publication de la loi (article 22).

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut mettre à disposition le bulletin de paie sous forme dématérialisée (article 24 modifiant l'article L. 3243-2 du code du travail). Les articles 25 à 27 portent sur le droit à la déconnexion des salariés, le développement du télétravail, la diffusion des informations syndicales via les outils numériques ainsi que sur le vote électronique aux élections professionnelles. Il est procédé à une réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (article 34 modifiant le code de l'éducation).

L'accès, pour certains contrats aidés, aux formations du CNFPT est élargi (article 43).

Fonction publique Code du travail

Proposition de loi visant à réserver le statut de la fonction publique aux agents exerçant une fonction régaliennne / Présentée par M. Jean-Pierre Gorges et plusieurs de ses collègues.

Document de l'Assemblée nationale, n°3587, 22 mars 2016.- 7 p.

Il est proposé de modifier les articles 2 et 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en limitant le statut de fonctionnaire aux emplois relevant de l'exercice de la souveraineté ou comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques, les autres agents étant régis par le code du travail. Les agents recrutés avant l'édiction de ces dispositions pourront demander à relever du code susvisé. ■

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.

Accident de service Cessation anticipée d'activité Invalidité

Conseil d'État, 26 février 2016, M^{me} B, req. n°372419

Le fonctionnaire territorial, y compris stagiaire, placé en congé de maladie en raison d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, peut être mis d'office à la retraite par anticipation si, au terme de tous ses droits à congés, il se trouve dans l'incapacité permanente de reprendre ses fonctions et si son reclassement est impossible. Il a alors droit, jusqu'à son admission à la retraite, au maintien de son plein traitement s'il se trouvait en congé de maladie ou de longue maladie, ou au versement d'un demi-traitement s'il se trouvait en congé de longue durée.

Assistant maternel Agrément

L'interdiction d'exercer la profession d'assistant familial, le temps de l'instruction pénale, permet-elle, à elle seule, au département de retirer l'agrément de l'intéressé ?

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°13, 4 avril 2016, pp. 47-48.

Sont publiées les conclusions de M^{me} Héloïse Jeanmougin, rapporteur public, ainsi que des extraits du jugement du tribunal administratif de Rouen du 29 septembre 2015, M^{me} M. c/ Département de la Seine-Maritime, req. n°1202295. Dans ses conclusions, le rapporteur public estime, contrairement au juge, que le département était en situation de compétence liée pour retirer l'agrément d'une assistante maternelle placée sous contrôle judiciaire et interdite d'exercer son activité le temps de l'instruction. Il rappelle qu'un seul jugement concernant cette situation de compétence liée a été rendu.

Avancement de classe Réparation du préjudice

Conseil d'État, 25 mars 2016, M^{me} A., req. n°386199

Le refus de promotion opposé à un fonctionnaire au terme d'une procédure irrégulière peut donner lieu à réparation, y compris après avoir constaté l'absence de lien de causalité direct entre le vice de procédure et le préjudice subi. Il convient ainsi de rechercher si cette circonstance a pu entraîner une perte de chance sérieuse de promotion pour l'intéressé.

Cessation anticipée d'activité Discrimination positive

Conseil d'État, 27 mars 2015, M. A., req. n°372426

Si les dispositions accordant une bonification pour enfant aux mères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 créent une différence de traitement indirecte à leur bénéfice, celle-ci est justifiée par un objectif légitime de politique sociale lié notamment à la prévention du niveau des pensions servies aux assurées. Ces dispositions ne méconnaissent donc pas le principe d'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins défini par le droit européen.

De même, le dispositif relatif à la retraite anticipée pour les parents de trois enfants, progressivement supprimé, qui permet d'offrir une compensation des conséquences de la naissance et de l'éducation d'enfants sur le déroulement de la carrière d'une femme, est objectivement justifié par un objectif légitime de politique sociale. En conséquence, il ne méconnaît pas le principe d'égalité des rémunérations.

Droit syndical**Droit syndical / Conditions d'exercice. Locaux
Sanctions disciplinaires / Exclusion temporaire****Conseil d'État, 5 février 2016, M^{me} B., req. n°396431**

Dès lors que les textes applicables ne la mentionnent pas parmi les cas de cessation ou de suspension des mandats représentatifs et syndicaux, la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions d'un agent public ne justifie pas par elle-même l'interdiction d'accès aux locaux pour exercer ses mandats syndicaux. Statuant en référé, le juge considère en l'espèce qu'est constituée une atteinte à la liberté syndicale et que la condition d'urgence est remplie.

Examen professionnel**Cour administrative d'appel de Marseille, 24 novembre 2015, M^{me} B., req. n°14MA03151**

Le jury d'un examen professionnel, lié par la note minimale d'admission à l'examen prévue par l'arrêté fixant les modalités d'organisation, ne peut soumettre l'admission des candidats à une note différente de celle-ci. Le refus d'admission d'un candidat qui a obtenu la note minimale fixée par le pouvoir réglementaire est entaché d'illégalité.

Pension de retraite**Validation des services****Conseil d'État, 12 février 2016, M. A., req. n°382074**

Aucun texte ni aucun principe ne donne compétence à la CNRACL pour décider, en dérogation aux dispositions du décret du 26 décembre 2003, que les périodes consacrées aux années d'études d'infirmiers peuvent être regardées, sous certaines conditions, comme des périodes de services effectués en qualité d'agent non titulaire susceptibles d'être validées.

Prise en charge**Détachement / Réintégration****Conseil d'État, 9 février 2016, M. A., req. n°386601**

La contribution versée au CNFPT par la collectivité dont un des agents a été pris en charge est due y compris lorsque la prise en charge n'est pas consécutive à une suppression de l'emploi d'origine, alors même qu'étaient en vigueur dans le cas d'espèce les dispositions antérieures de l'article 97 *bis* de la loi n°84-53, qui ne mentionnaient pas les autres motifs de prise en charge. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Acte administratif

Commission de réforme / Valeur des décisions

L'inapplicabilité de l'article 4 de la loi DCRA aux avis des commissions de réforme

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11, 28 mars 2016, pp. 610-613.

Cette chronique de jurisprudence publie et commente la décision du 16 octobre 2015, M^{me} A., req. n°369907, par laquelle le Conseil d'État a jugé que l'absence du nom et de la qualité du représentant du préfet présidant la commission de réforme sur l'avis rendu par cette instance ne méconnaissait pas les dispositions de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration. Par ailleurs, l'auteur de cet article précise, à partir de la jurisprudence, l'étendue de la notion de décision justifiant l'application de l'article 4 de ladite loi.

Enfin, l'auteur rappelle que les avis de la commission de réforme n'ont qu'un caractère consultatif, l'autorité administrative conservant son pouvoir d'appréciation.

Agent contractuel

Emploi fonctionnel

La validation du recours aux contrats à durée indéterminée pour les emplois fonctionnels

Droit administratif, n°12, décembre 2015, pp. 44-46

Cet article commente l'arrêt du Conseil d'État, du 30 septembre 2015, Communauté d'agglomération Côte Basque-Adour, n°375730, qui précise que le recrutement direct d'un agent non titulaire sur un emploi fonctionnel peut donner lieu à un contrat à durée indéterminée. Les auteurs, docteur en droit public et avocat au barreau de Paris, démontrent la liberté dont dispose le Conseil d'État dans l'interprétation qu'il donne de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Conseil de discipline

Composition et déroulement du conseil de discipline : la vigilance est de mise !

L'actualité juridique – Collectivités Territoriales, n°12, décembre 2015, pp. 664-665

Cette chronique commente la décision du tribunal administratif de Melun, du 13 juillet 2015, n°1301952, par laquelle en se fondant sur un vice de forme et de procédure, le tribunal a annulé la sanction disciplinaire prononcée à l'égard d'un agent territorial du fait du non-respect de son obligation de réserve.

Disponibilité pour convenance personnelle

Réintégration

Disponibilité : La portée du droit à réintégration

La Lettre de l'employeur territorial, n°1486, 12 avril 2016, p. 8

Le Défenseur des droits, dans l'affaire n°2014-211 du 7 janvier 2015, considère que le fait de ne pas réintégrer un adjoint technique à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles alors qu'apparaissait sur les tableaux des effectifs un nombre d'emplois d'adjoint techniques supérieurs à ceux effectivement pourvus, qu'un tel poste avait été confié à un agent contractuel et qu'aucun texte n'oblige l'agent maintenu en disponibilité pendant 15 ans à renouveler sa demande de réintégration, justifie l'octroi par l'employeur d'une indemnité réparant les préjudices causés à l'agent.

Il est rappelé que le Conseil d'État a jugé le 3 juillet 1993, req. n°132655, que la réintégration de l'agent devait intervenir dans un délai raisonnable.

Mesure d'ordre intérieur

Mutation interne

Changement d'affectation

Modification de l'affectation ou des tâches d'un agent public : mesures d'ordre intérieur, sauf si...

La semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°12, 29 mars 2016, pp. 17-18

Par un arrêt du 25 septembre 2015, M^{me} B., req. n°372624, le Conseil d'État a jugé qu'un changement d'affectation qui ne constitue pas une sanction déguisée, qui ne traduit aucune discrimination, qui n'entraîne ni diminution des responsabilités, ni perte de rémunération, qui est intervenu au sein de la même commune et qui n'a pas porté atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux de l'agent, présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, même s'il a été décidé pour des motifs tenant au comportement de l'intéressé.

Ce commentaire fait le point, à partir d'exemples tirés de la jurisprudence, sur les fondements de la qualification de mesure d'ordre intérieur et souligne les apports de la décision de la Haute juridiction quant aux modifications des tâches ou de l'affectation d'un agent qui, par exception, peuvent être susceptibles de recours.

Non discrimination

Harcèlement moral

Une discrimination liée à l'orientation sexuelle doit être sanctionnée

La Lettre de l'employeur territorial, n°1484, 29 mars 2016, p. 4

Par la décision n°2014-049 du 7 janvier 2015, le Défenseur des droits, saisi de la demande d'une femme fonctionnaire qui s'est vue refuser un congé de paternité pour la naissance de jumeaux portés par sa compagne, considère que ce refus constitue une méconnaissance du principe constitutionnel d'égalité.

Il estime, également, que le comportement du supérieur hiérarchique est constitutif d'un harcèlement discriminatoire lié à l'orientation sexuelle de l'intéressée. ■

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.

Abandon de poste Droits et obligations

La théorie de l'abandon de poste : un couperet extra-statutaire sanctionnant le refus de servir

Actualité Juridique – Collectivités territoriales, n° 2, février 2016, pp. 96-101

Cet article analyse la théorie de l'abandon de poste en débutant par un panorama historique. Selon l'auteur, avocat spécialiste en droit public, la particularité de cette théorie est qu'elle déroge totalement à la procédure protectrice de l'administration, qui ne permet de porter atteinte au grade du fonctionnaire qu'en respectant une procédure particulièrement formaliste. Or, dans le cadre de la théorie de l'abandon de poste, le fonctionnaire ou l'agent public se trouve hors statut et ne bénéficie d'aucune garantie statutaire. L'article se découpe en trois parties, présentant successivement, la mise en œuvre de cette mesure, l'application dans la jurisprudence et enfin les conséquences statutaires et pécuniaires liées.

Apprentissage

L'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale : origines, constat et perspectives de développement

Les cahiers de la fonction publique, n°363, février 2016.- pp.54-59

Le dernier plan gouvernemental d'octobre 2015 sur l'apprentissage fixe un objectif de 500 000 apprentis en France d'ici 2017. La FPT devrait doubler le nombre de ses apprentis afin d'atteindre le quota de 20 000. Le socle du dispositif français d'apprentissage est le « contrat d'apprentissage », de droit privé, y compris quand l'employeur est une administration publique. Afin d'accompagner l'employeur public de nombreux guides sont accessibles sur le site du CNFPT, de la DGAFP, des ministères du travail et de l'éducation nationale, des conseils régionaux et certains centres départementaux de gestion de la FPT. Au travers de différents schémas, l'article détaille le fonctionnement de l'apprentissage, l'organisation de la taxe d'apprentissage (TA) ainsi que les aides possibles.

Les différents freins à la progression des contrats d'apprentissage dans la fonction publique (échec du PACTE, concurrence des contrats aidés, ressources limitées de certaines

collectivités, gestion de la responsabilité, recrutement par concours) sont analysés.

L'introduction dans la loi statutaire de dispositifs qui avantageraient les apprentis serait un minimum afin de rendre la fonction publique plus accueillante envers l'apprentissage.

Voir aussi les IAJ de décembre 2015, p. 2 à 18, le dossier relatif à « l'apprentissage dans la FPT »

Assistant maternel

Emploi à domicile : qui va garder les enfants ?

Localtis.info, 5 avril 2016.- 1 p.

Le « Baromètre des emplois de la famille » réalisé par la Fédération des particuliers employeurs à partir de données émanant de l'Acosse (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) indique que le nombre d'assistantes maternelles agréées a connu une forte hausse entre 2004 et 2012, un ralentissement en 2013 et une baisse de 0,9 % en 2014. On compte, en 2014, 235 000 assistantes maternelles de plus qu'en 2004.

L'offre d'accueil s'est accrue mais reste inégale selon les départements.

Le nombre d'heures effectuées par les assistantes a progressé de plus de 51 % entre 2004 et 2014 avec un léger recul entre 2013 et 2014.

On constate un vieillissement de cette population, le nombre des entrées dans la profession ne compense pas le nombre des départs et l'étude pointe le risque d'une pénurie des assistantes maternelles du fait des départs en retraite à venir.

Le ministère public publie un guide des MAM pour les assistantes maternelles et les services de PMI.

Localtis.info, 7 avril 2016.- 1 p.

Face au succès accru rencontré par les maisons d'assistantes maternelles, dont la situation diffère selon chaque département, la direction générale de la cohésion sociale vient de publier un guide à destination des assistantes maternelles et des services départementaux de PMI. Deux chapitres de ce guide sont respectivement consacrés à l'agrément des assistantes maternelles, au rôle du service de PMI, et au soutien proposé par les relais assistantes maternelles ou le coordinateur petite enfance.

Assurance chômage

La négociation sur l'assurance chômage peine à réellement démarrer

Liaisons sociales, 12 avril 2016, pp. 2-3

Lors de la séance de négociation du 7 avril dernier, l'ensemble des partenaires sociaux s'est exprimé contre les préconisations de l'Unedic fondées sur une note réalisée par le Conseil d'analyse économique.

Le Medef propose des modifications de la durée d'affiliation ou d'indemnisation et de certaines règles de calcul des allocations, notamment, leur dégressivité.

Il propose également de faire varier la durée de versement des indemnités en fonction du taux de chômage et de relever l'âge d'entrée dans la filière senior.

Les organisations syndicales demandent, notamment, une hausse du plafonnement des cotisations.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur en chef

La formation et l'avancement des ingénieurs en chef

La Lettre de l'employeur territorial, n°1484, 29 mars 2016, pp. 6-8

Les décrets n°2016-200, 201, 202, 204 et 208 du 26 février 2016 instaurent le cadre d'emplois des ingénieurs en chef qui comprend trois grades, une formation initiale sous le statut d'élève, des modalités d'avancement de grade calquées sur celles des administrateurs avec des quotas, des dispositions transitoires et des modalités de reclassement.

Voir aussi les IAJ d'avril 2016, p. 2 à 19, le dossier consacré à la réforme du statut des ingénieurs

Cadre d'emplois / Filière médico-sociale

Revalorisation de la filière sociale de la fonction publique : Annick Girardin apporte des précisions

Actualités sociales hebdomadaires, n°2954, 1^{er} avril 2016, pp. 10-11

Dans un courrier du 14 mars dernier, la ministre de la fonction publique a précisé à certaines organisations syndicales que les travaux relatifs à l'accès des personnels sociaux à la catégorie A pour l'ensemble de la fonction publique « devraient être portés dès le mois de novembre 2016 et conclus en début d'année 2017 ». Les textes réglementaires devraient être publiés au premier trimestre 2017 pour une application en 2018.

La réingénierie des diplômes ne devrait pas conditionner le reclassement en catégorie A.

Classement

Transfert de services

Filière médico-sociale

Limitier les effets négatifs du protocole sur les parcours professionnels

Lettre de l'employeur territorial, n°1486, 12 avril 2016, pp. 6-7

Lors de la séance du 16 mars 2016, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a adopté un projet de texte prévoyant des règles particulières de classement entre 2016 et 2019 pour les agents accédant à un nouveau cadre d'emplois. D'autres textes concernaient le transferts de l'État aux régions de services de formation en direction de certains publics et l'allègement des épreuves des concours pour les filières sociale et médico-sociale.

Congé de paternité

Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix

Études et résultats, n°957, mars 2016.- 6 p.

L'enquête réalisée par la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) en 2013 auprès de 6 700 ménages ayant au moins un enfant de moins de six ans, indique, qu'en 2012, 450 000 pères ont eu recours au congé de paternité et que ce droit a été exercé en grande majorité par les salariés du secteur public (neuf sur dix). Ceci s'explique par le maintien intégral de la rémunération et certaines facilités accordées par l'employeur.

Un tableau reprend les taux de recours et le risque relatif de prendre un congé selon les configurations familiales et professionnelles.

Congé non rémunéré

Discrimination

Recrutement

Troisième concours

Le projet de loi Égalité et citoyenneté présenté en Conseil des ministres

Liaisons sociales, 18 avril 2016, pp. 1-2

Le projet de loi Égalité et citoyenneté présenté en Conseil des ministres le 13 avril dernier prévoit, notamment, la création d'un congé de six jours par an pour les dirigeants bénévoles d'association. Ce congé serait assimilé à du service effectif et ne pourrait être différé que pour des nécessités de service. Les conditions d'accès au troisième concours seraient modifiées et élargies à l'ensemble des activités professionnelles avec une durée réduite et harmonisée. Les périodes d'apprentissage seraient intégrées dans cette durée d'emploi exigée.

Le projet de loi liste également les motifs constituant une discrimination pour l'accès à l'emploi, vise à développer le service civique et à intégrer les actions de maîtrise de la

langue française dans la formation professionnelle tout au long de la vie.

CSFPT

Hygiène et sécurité

Examen professionnel

L'accès des élèves et étudiants mineurs à certains travaux dangereux

La Lettre de l'employeur territorial, n°1485, 5 avril 2016, pp. 6-7

Le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a examiné, le 16 mars dernier, un projet de décret relatif à l'accès des jeunes de moins de dix-huit ans à certains travaux qui leur sont interdits. Une évaluation des risques et des mesures de prévention devront être préalablement prises par l'employeur territorial qui devra, en lien avec l'assistant ou le conseiller de prévention, publier un arrêté. Cet arrêté devra être communiqué au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection.

Un autre projet de décret modifie le contenu de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des enseignants artistiques par la voie de la promotion interne.

Droits et obligations

Le Conseil d'État à la rescousse des lanceurs d'alerte

Acteurs publics, 13 avril 2016.- 2 p.

Dans une étude, présentée le 13 avril dernier, le Conseil d'État formule 15 propositions concernant le droit d'alerte. Il recommande la désignation d'un référent ou la mise en place d'une hotline ou d'une adresse *ad hoc* dans chaque entreprise ou administration. Il demande également la création d'un « portail d'entrée généraliste » chargé de rediriger les alertes et l'élargissement de la compétence de la Commission nationale de la déontologie.

Interrogé sur la transposition de la directive sur le secret des affaires, le vice-président du Conseil d'État constate qu'il peut y avoir contradiction entre l'alerte éthique et le secret professionnel et se prononce pour l'élargissement des compétences du Défenseur des droits.

Finances locales

Gestion du personnel

Innovatrices et gestionnaires, les collectivités s'adaptent aux contraintes budgétaires

Localtis.info, 13 avril 2016.- 2 p.

Une étude de l'Observatoire social territorial, dont la version définitive sera disponible fin mai 2016, examine, à partir de 53 entretiens, comment les collectivités ont fait évoluer leur organisation face aux nouvelles contraintes budgétaires.

La participation des organisations syndicales aux plans d'économie, au sein desquels la question des ressources humaines est centrale, varie selon les collectivités.

Toutes les démarches engagées comportent, notamment, une baisse de la masse salariale grâce au non remplacement des départs en retraite et à la réduction du nombre d'agents non permanents.

Les collectivités se recentrent progressivement sur leur « cœur de compétences » et réfléchissent aux modalités de mise en œuvre de leurs compétences obligatoires.

Fiscalité – Imposition des salaires

Impôts : le vote du prélèvement à la source reporté à l'automne

Les Échos, 7 avril 2015, p. 2

Les dispositions relatives au prélèvement de l'impôt à la source seront insérées dans le projet de loi de finances pour 2017 et applicables au 1^{er} janvier 2018.

Le texte devrait être soumis au Conseil d'État au mois de mai 2016 et présenté aux parlementaires en juin prochain.

Fonction publique

L'extension du Pacte à la catégorie B retirée du projet de loi Égalité et Citoyenneté

Localtis.info, 7 avril 2016.- 1 p.

Si le gouvernement a retiré du projet de loi Égalité et citoyenneté la disposition ouvrant sans concours la catégorie B aux jeunes, il en a maintenu deux autres concernant la fonction publique. La première disposition permettrait la prise en compte de l'apprentissage dans l'expérience professionnelle pour les concours de troisième voie et la deuxième, quant à elle, instaurerait un congé non rémunéré, pris en compte pour la retraite, pour les responsables d'association.

Déontologie, temps de travail, pénibilité :

Annick Girardin maintient son cap

Localtis.info, 12 avril 2016.- 2 p.

Dans un entretien à l'agence AEF le 11 avril dernier, la ministre de la fonction publique a repris les grandes lignes de la loi relative à la déontologie des fonctionnaires dont elle a annoncé la parution des décrets d'application avant la fin de l'année 2016.

Elle a, par ailleurs, indiqué qu'un rendez-vous salarial avec les organisations syndicales aurait lieu après l'élection présidentielle de 2017 et que le compte personnel d'activité ferait l'objet d'une réflexion. Elle souhaite la transparence concernant la question de la durée du travail, s'est prononcée pour le respect de la durée minimale et a précisé que l'article 39 du projet de loi « Égalité et citoyenneté » relatif à l'extension du troisième concours aux apprentis était maintenu.

Fonction publique

Discrimination

Égalité des sexes

Recrutement

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique / Ministère de la fonction publique

Paris : DGAFP, 2016. - 384 p.

Cette deuxième édition présente l'actualité de la politique d'égalité en 2015, des retours d'expérience issus de la pratique des employeurs publics, ainsi que les enjeux pour 2016-2017. De nombreuses données statistiques sexuées sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics.

Fonction publique

Formation

Recrutement

Concours

Annick Girardin lance la concertation sur le développement des compétences et des parcours professionnels

Localtis.info, 13 avril 2016.- 2 p. + 15 p.

La ministre de la fonction publique a inauguré, le 12 avril dernier le lancement de la concertation sur le développement des parcours et compétences dans la fonction publique. Un document de cadrage de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), a été transmis aux syndicats et figure en pièce jointe. Il propose un calendrier pour la concertation qui se déroulera autour des enjeux que constituent la formation, le recrutement et l'accompagnement des parcours professionnels. Les objectifs sont, notamment, la mise en œuvre du compte personnel de formation, la révision du contenu des concours, l'évolution des modes de recrutement, la valorisation de la mobilité et des mesures favorisant l'évolution professionnelle.

Fonction publique

Troisième concours

Apprentissage

Le gouvernement veut élargir le troisième concours de la fonction publique

Acteurspublics.com, 26 avril 2016.- 2 p.

L'article 36 du projet de loi «égalité et citoyenneté» vise à diversifier les recrutements dans la fonction publique et à intégrer les apprentis grâce au concours de troisième voie. L'unique condition pour participer à ce concours sera la durée de l'expérience professionnelle dans laquelle seront

comptabilisées les périodes d'apprentissage. Cette durée sera fixée réglementairement.

L'étude d'impact annexée au projet de loi indique qu'en 2014, 1,5 % des lauréats étaient issus du troisième concours pour la fonction publique de l'État, ce pourcentage s'élevant à 2,5 % pour la fonction publique territoriale. Cette voie de recrutement concerne principalement les catégories A.

Fonction publique territoriale

Absentéisme

L'absentéisme dans les collectivités territoriales : mesure et pratiques / Association des DRH des grandes collectivités (ADRH-GCT)

Paris : CNFPT, 2016. - 53p.

La première partie de cette étude est consacrée à l'élaboration d'une définition commune de l'absentéisme et de ses moyens de mesure. Dans la seconde partie, à partir des exemples des collectivités auditionnées, sont listées des solutions existantes ou à imaginer pour prévenir et endiguer le phénomène d'absentéisme.

Formation

Santé

Mieux former les territoriaux aux enjeux de santé : une convention entre la DGS et le CNFPT

Localtis.info, 7 avril 2016.- 1 p. + 1 p.

Une convention de partenariat signée entre le CNFPT et la direction générale de la santé, vise à favoriser le développement d'une culture commune entre les agents de l'État et ceux des collectivités territoriales, à développer conjointement une offre de formation adaptée et à favoriser les échanges de compétences et d'expertises.

Certaines actions sont prévues au cours de l'année 2016.

Indemnité spéciale de fonction

Filière police municipale

Policiers municipaux : la décision de l'AMF laisse les syndicats perplexes

Localtis.info, 8 avril 2016.- 1 p.

Sur son site internet, la revue *La Gazette* indique que l'AMF a rendu, le 31 mars dernier, un avis défavorable à l'augmentation de 20 à 25 % du plafond de l'indemnité spéciale de fonction des policiers municipaux. Il s'agissait d'une augmentation proposée par le ministre de l'intérieur lors de la commission consultative des polices municipales, le 23 février dernier.

Cette décision intervient alors que différents textes ont accru les missions possibles des policiers municipaux.

Métropole Ile-de-France

La métropole du Grand Paris, d'une gouvernance l'autre

Les cahiers de la fonction publique, n°363, février 2016.- pp.36-37

L'article retrace les différentes étapes du processus législatif et administratif qui, sous l'impulsion de l'État, a abouti à la mise en œuvre de la métropole parisienne intégrée, entre 2006 et 2016. Selon l'auteur, l'objectif de doter l'agglomération francilienne d'une organisation et des structures de gouvernance adaptées à son poids économique et démographique n'a pas encore été concrétisé au travers du schéma institutionnel mis en place.

L'auteur, chargé de mission auprès de la Direction générale des services, de la ville de Noisy-le-Grand, s'interroge sur la remise en cause du modèle métropolitain centralisé par les élus locaux franciliens, le défi de l'acquisition d'une culture de l'intercommunalité en petite couronne, la question de la cohérence métropolitaine et enfin le devenir des départements.

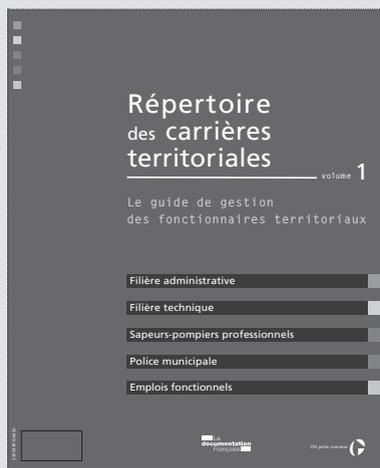
Recrutement Catégorie B

Le gouvernement fait marche arrière sur le recrutement sans concours ni diplôme en catégorie B

Acteurspublics.com, 6 avril 2016.- 1 p.

Le 4 avril dernier, la ministre de la fonction publique annoncé aux organisations syndicales le retrait des dispositions de l'article 40 du projet de loi « Égalité et citoyenneté » qui permettait de recruter des jeunes dans la catégorie B par le biais du dispositif Pacte (parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques). ■

Les ouvrages du CIJ petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

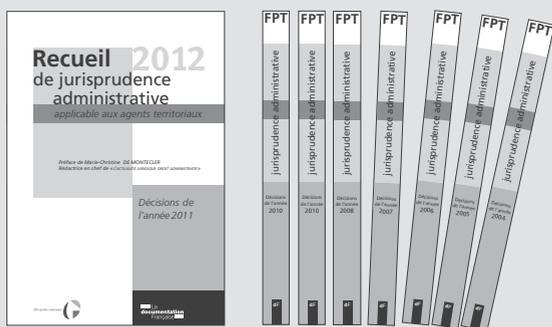
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,50 € - vol. 2 et 3 : 87 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - Edition 2016 - 10 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

La documentation Française

- À La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 01 40 15 71 10
- En librairie
- Par correspondance Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation Française**

tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €