

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Les listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire dans la FPT

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

L'entrée en vigueur de la prescription de l'action disciplinaire

● n° 3 - mars 2018



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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

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

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2018

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 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

DOSSIER

- 2 Les listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

- 16 L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire dans la FPT

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 22 L'entrée en vigueur de la prescription de l'action disciplinaire

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 26 Textes
31 Documents parlementaires
33 Jurisprudence
35 Chronique de jurisprudence
37 Presse et livres

Les listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale

Les listes d'aptitude traduisent l'aboutissement du processus de sélection des candidats et conditionnent la nomination des lauréats. Un suivi des lauréats visant à les accompagner dans leur recherche d'emploi jusqu'à leur recrutement est dorénavant assuré par les autorités organisatrices de concours.

En vertu de l'article 16 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983⁽¹⁾, le recrutement par concours constitue le mode d'accès de droit commun à la fonction publique, sauf dérogations fixées par la loi. Pour la fonction publique territoriale, ces dérogations figurent notamment à l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984⁽²⁾ lequel ouvre la possibilité du recrutement sans concours dans les grades des cadres d'emplois de catégorie C dotés de l'échelle de rémunération la moins élevée. Ce même article prévoit également que les personnes reconnues « travailleur handicapé » au sens du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans un emploi de catégorie A, B, ou C, par un contrat au terme duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Le concours apparaît traditionnellement comme la voie de recrutement la plus à même de garantir l'égalité des chances entre les candidats et d'assurer le respect du prin-

cipe constitutionnel d'égalité entre les citoyens proclamé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 2 de la Constitution du 4 octobre 1958.

Dans la fonction publique territoriale, comme dans les autres fonctions publiques, on distingue le concours externe qui demeure la voie principale d'accès à la qualité de fonctionnaire, et les dispositifs de recrutement « internes » - concours interne et promotion interne - réservés aux agents appartenant déjà à l'administration.

À la différence notamment de la fonction publique de l'État, l'inscription sur une liste d'aptitude après réussite à un concours de la fonction publique territoriale ou au titre de la promotion interne ne garantit pas un recrutement par un employeur local. Ce principe résulte de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel l'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. Cette règle traduit le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales en vertu duquel les autorités locales doivent disposer d'une grande liberté dans le choix de leur personnel parmi les candidats ayant postulé sur les postes déclarés vacants.

(1) Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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

La loi confère une durée limitée à l'inscription sur la liste d'aptitude. Les lauréats qui n'ont pas été recrutés à l'expiration de la période de validité de la liste perdent de ce fait le bénéfice de leur réussite et viennent alors alimenter le vivier dit des « reçus-collés ». En vue de remédier à cette situation, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie (3) a introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un dispositif visant à accompagner les lauréats dans leur recherche d'emploi jusqu'à leur recrutement par un employeur local.

Les modalités de gestion des listes d'aptitude et notamment de suivi des lauréats figurent dans le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

Le présent dossier a pour objet de présenter le dispositif juridique applicable aux listes d'aptitude en abordant successivement les points suivants :

- la nature des listes d'aptitude,
- l'établissement des listes d'aptitude,
- les conditions de validité des listes d'aptitude,
- le suivi des lauréats de concours,
- la nomination,
- la fin de validité de l'inscription,
- la réinscription sur la liste d'aptitude,
- l'annulation contentieuse d'une liste d'aptitude.

■ La nature des listes d'aptitude

Les listes d'aptitude caractérisent l'aboutissement du processus de sélection entre les candidats qui souhaitent accéder à un cadre d'emplois. La loi du 26 janvier 1984 distingue à titre principal deux modes de sélection donnant lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude (4) : le concours et la promotion interne. À l'issue de la sélection, l'inscription des lauréats sur la liste d'aptitude conditionne la légalité de leur nomination.

L'aboutissement d'un processus de sélection

Le concours

Aux termes de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. La liste d'aptitude ne fait donc apparaître aucun classement des lauréats par ordre de mérite en fonction de

leurs résultats au concours, à la différence notamment de la fonction publique de l'État.

Ce principe s'applique aux trois types de concours visés par l'article 36 de la même loi, à savoir :

- le concours externe, ouvert à titre principal aux candidats extérieurs à la fonction publique qui justifient de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études ;
- le concours interne, réservé notamment aux fonctionnaires et aux militaires, et dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents contractuels de droit public ainsi qu'aux personnes en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier d'une certaine durée de services publics et, le cas échéant, avoir reçu une formation déterminée ;
- le troisième concours, prévu par le statut particulier de certains cadres d'emplois, ouvert aux personnes justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée, selon le cas :
 - d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature,
 - d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale,
 - d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris à titre bénévole, d'une association.

La loi renvoie aux textes réglementaires la charge de fixer, à l'échelon national, les matières et les programmes des concours compte tenu des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou consister en une mise en situation professionnelle. Dans les cas de sélections sur titres, ou sur titres et travaux, les acquis de l'expérience professionnelle peuvent être présentés à titre complémentaire. Ainsi, dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, les concours peuvent notamment consister en une sélection sur titres, ou sur titres et travaux des candidats, le cas échéant complétés par une présentation orale des acquis de l'expérience professionnelle.

Par dérogation, dans les grades des cadres d'emplois de catégorie C relevant de l'échelle indiciaire C1, le recrutement en qualité de fonctionnaire stagiaire peut intervenir sans concours et donc sans inscription préalable sur une liste d'aptitude. Tel est le cas, par exemple, des grades d'adjoint administratif, d'adjoint technique, d'agent social et d'opérateur des activités physiques et sportives.

(3) Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi a fait l'objet de deux articles publiés respectivement dans les numéros des *IAJ* de juin et juillet 2016.

(4) Le dispositif dérogatoire des emplois réservés qui donne aussi lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude ne sera pas exposé dans le présent dossier. Sur ce point, il est possible de se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de juin 2008.

Les textes statutaires n'imposent pas de cadre contraignant à la périodicité des concours et permettent aux autorités compétentes de décider librement de l'opportunité de la mise en œuvre de ces procédures de sélection.

La promotion interne

La promotion interne vise à faciliter les évolutions de carrière des fonctionnaires appartenant déjà à l'administration justifiant d'une certaine ancienneté en leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur sans avoir à subir les épreuves du concours (5). Cette voie de recrutement laisse à l'autorité territoriale un large pouvoir discrétionnaire aussi bien au stade de l'élaboration de la liste d'aptitude que dans l'exercice du pouvoir de nomination des fonctionnaires qui y sont inscrits.

Aucune disposition ne lui impose en effet de dresser chaque année une liste d'aptitude au titre de la promotion interne, l'autorité territoriale décidant en toute opportunité de l'établissement ou non d'une liste d'aptitude pour une année considérée. Si l'inscription est une condition obligatoire pour être nommé au cadre d'emplois supérieur par voie de promotion interne (6), elle ne confère pas à l'agent un droit à nomination. Cependant, le refus d'inscrire un agent sur une liste d'aptitude est susceptible de recours pour excès de pouvoir (7). L'autorité territoriale n'est pas davantage

L'inscription sur une liste d'aptitude à la promotion interne ne confère pas un droit à nomination

tenue de nommer l'ensemble des agents figurant sur la liste. Bien que l'article 39 de la loi statutaire ne le mentionne pas explicitement, les candidats inscrits sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne sont classés par ordre alphabétique comme l'a indiqué une circulaire ministérielle du 20 janvier 2003 (8).

Pour être éligible à la promotion interne, le fonctionnaire doit remplir les conditions personnelles exigées par le statut particulier du cadre d'emplois supérieur d'accueil. Ces conditions s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie (9).

(5) Un dossier a été consacré à la promotion interne dans le numéro des IAJ de novembre 2009.

(6) Conseil d'État, 12 décembre 1997, req. n°148897.

(7) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 janvier 2001, req. n°98BX01617.

(8) Circulaire du 20 janvier 2003 du ministère délégué aux libertés locales relative à la publicité des listes d'aptitude à la promotion interne dans les cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux des bibliothèques

(9) Article 21 du décret du 5 juillet 2013.

(10) Conseil d'État, 12 mai 2017, req. n°396335.

Conformément à l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, la promotion interne s'effectue selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- par examen professionnel,
- au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Chaque statut particulier peut prévoir l'application de ces deux modalités, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

L'examen professionnel vise à évaluer les compétences professionnelles des candidats et à retenir ceux qui disposent des capacités requises pour occuper un emploi relevant du cadre d'emplois de niveau supérieur. Le nombre de lauréats à l'examen professionnel n'est pas plafonné.

Par ailleurs, le Conseil d'État a jugé que le jury d'un examen professionnel pouvait, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats et après examen des résultats des épreuves, arrêter un seuil d'admission supérieur au seuil minimal fixé par l'arrêté qui fixe les modalités d'organisation de l'examen (10).

Les candidats peuvent subir l'examen professionnel un an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies (11).

Aucune disposition ne fixe la durée de validité de l'examen professionnel. Tant que le lauréat n'a pas été inscrit sur la liste d'aptitude, la validité de l'examen n'est pas limitée. En revanche, dès lors que l'agent a été inscrit sur la liste, sa validité ne peut excéder celle de la liste d'aptitude, soit au maximum quatre ans, comme on le verra plus loin.

S'agissant de la sélection au choix après avis de la CAP, il revient à l'autorité territoriale d'opérer un choix entre les agents promouvables sur la base de critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des candidats. Aucun texte ne définit ces critères avec précision. Parmi ceux-ci, le compte rendu de l'entretien professionnel apparaît comme un élément primordial pour évaluer la valeur professionnelle du fonctionnaire. D'autres critères de choix, tels que les formations suivies par les agents ou les diplômes obtenus, la mobilité ou encore l'exercice de fonctions particulières, peuvent également être retenus.

On rappellera que l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précitée pose un principe général d'interdiction de discrimination, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires, en raison

(11) Article 16 du décret du 5 juillet 2013.

de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Il prohibe les mesures concernant notamment le recrutement, l'évaluation et la promotion qui prendraient en considération le fait que le fonctionnaire a subi ou refusé de subir des agissements contraires à ces principes, ou a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à les faire respecter, ou encore qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Les articles 6 bis et 6 ter A de la même loi étendent cette protection à la dénonciation de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts ou encore au signalement d'une alerte au sens de la loi du 9 décembre 2016 (12). La garantie est également applicable, en vertu des articles 6 ter et 6 quinquies, aux faits d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou assimilés, ou de harcèlement moral.

Sur un autre plan, quel que soit le mode de sélection, les statuts particuliers exigent que le candidat à la promotion interne justifie qu'il a rempli l'ensemble de ses obligations en matière de formation de professionnalisation définie par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 (13) pour la période révolue, afférentes à son cadre d'emplois ou emploi d'origine par la production d'une attestation du président du CNFPT (14). Pour l'accès au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, cette obligation porte sur la formation continue obligatoire prévue à l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure (15).

La promotion interne peut par ailleurs être subordonnée à l'exercice de fonctions pendant une certaine durée, dans un ou plusieurs emplois fonctionnels limitativement énumérés ou dans un grade.

La valeur nationale des listes d'aptitude

La valeur nationale des listes d'aptitude est le corollaire du caractère national des cadres d'emplois affirmé par l'article 4 de la loi du 26 janvier 1984.

S'agissant de la promotion interne, ce principe résulte de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 qui dispose que les listes d'aptitudes ont une valeur nationale. Les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude peuvent ainsi être recrutés sur un emploi vacant correspondant à leur nouveau grade au sein de la collectivité qui a proposé leur inscription ou d'une autre collectivité dans le cadre d'une mobilité externe.

Dans le cas des concours, la validité nationale des listes d'aptitude a été confirmée par une réponse parlementaire selon laquelle « les listes d'aptitude ont une valeur nationale et permettent un recrutement en dehors du ressort territorial de l'autorité organisatrice de concours, lorsque l'organisation du concours est décentralisée au niveau des centres départementaux ou interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale ou des collectivités territoriales elles-mêmes, lorsqu'elles ne sont pas affiliées à ces centres »(16).

Cependant, lorsqu'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie par un centre de gestion est recruté par une collectivité non affiliée (17) ou qui n'a pas conclu de convention avec celui-ci, l'article 26 de la loi met à la charge de cette collectivité le remboursement au centre de gestion d'une somme égale aux frais d'organisation du concours rapporté au nombre de candidats déclarés aptes par le jury. Ce principe n'est pas applicable aux collectivités et établissements affiliés lorsque le centre de gestion qui a établi la liste d'aptitude a conclu une convention avec le centre de gestion gestionnaire dont ils relèvent.

■ L'établissement des listes d'aptitude

L'autorité compétente

Dans la plupart des cas, les listes d'aptitude sont établies par les autorités compétentes pour organiser les concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois concernés. Dans ce cadre, elles peuvent selon le cas être dressées, soit par le président du centre de gestion, soit par l'autorité territoriale pour les collectivités et établissements non affiliés, soit dans des cas dérogatoires par le président du CNFPT, le ministre chargé de la sécurité civile ou le président du conseil d'administration du SDIS (voir tableau page 7).

(12) Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

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

(14) Par exemple, voir l'article 8 III du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ou encore l'article 6 du décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

(15) Article 6 du décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

(16) Question écrite (A.N.) n°9517 du 20 avril 1998.

(17) La contribution ne s'applique qu'aux seuls concours relevant de la compétence des collectivités non affiliées (Cour administrative d'appel de Douai, 4 février 2014, req. 13DA00065).

Les listes d'aptitude établies après concours

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics qui lui sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire, le centre de gestion départemental (ou interdépartemental

Les autorités organisatrices des concours sont compétentes pour dresser les listes d'aptitude

pour certains départements de la région Ile-de-France) organise les concours relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A, B et C et établit les listes d'aptitude correspondantes (18).

Le juge administratif a précisé que l'affiliation volontaire

à un centre de gestion emporte transfert à ce centre de la compétence de l'autorité territoriale pour l'établissement des listes d'aptitude (19).

Pour les collectivités et établissements non affiliés, le centre de gestion est également compétent pour assurer l'organisation des concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et B pour les filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale et pour établir les listes d'aptitudes correspondantes (20).

Il revient donc aux collectivités et établissements non affiliés d'organiser eux-mêmes les concours relatifs aux cadres d'emplois de la catégorie C et aux cadres d'emplois de catégorie A et B de la filière médico-sociale, et d'établir les listes d'aptitude.

Par dérogation, la compétence pour organiser les concours et dresser les listes d'aptitude incombe au CNFPT pour les cadres d'emplois de catégorie A+ (21), et au ministre chargé de la sécurité civile ou au président du SDIS pour les sapeurs-pompiers professionnels (22).

La loi prévoit que les centres de gestion peuvent, de manière conventionnelle, au titre de leurs missions facultatives, organiser des concours propres aux collectivités et établissements non affiliés ou leur ouvrir ceux qu'ils organisent pour les collectivités et établissements affiliés.

Ils peuvent également, par convention, ouvrir et organiser des concours en commun (23).

Par ailleurs, les centres de gestion peuvent s'organiser au niveau régional ou interrégional pour l'exercice des missions

(18) Article 23 II de la loi du 26 janvier 1984.

(19) Conseil d'État, 16 mai 2011, req. n°319542.

(20) Article 23 III de la loi du 26 janvier 1984 et décrets portant statuts particuliers.

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

(22) Articles 8, 9 et 10 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

(23) Article 26 de la loi du 26 janvier 1984.

qu'ils décident de gérer en commun dans le cadre d'une charte par laquelle ils désignent un centre coordonnateur. Cette charte détermine les missions concernées ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. L'exercice d'une mission peut être confié par la charte à l'un des centres pour le compte de tous. Des conventions particulières peuvent être conclues entre centres de gestion dans les domaines non couverts par la charte (24).

Les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne

En vertu de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, les listes d'aptitude à la promotion interne sont dressées par l'autorité territoriale pour les collectivités et leurs établissements publics non affiliés à un centre de gestion, et par le président du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire, sur proposition de l'autorité territoriale.

Dans le cas de la promotion interne après examen professionnel, on indiquera que le centre départemental de gestion est compétent pour organiser les examens professionnels pour les cadres d'emplois de catégorie A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale pour les collectivités non affiliées. Toutefois, l'autorité territoriale de la collectivité non affiliée reste compétente pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne en vertu de l'article 39 précité.

Par ailleurs, lorsqu'une collectivité ou un établissement public affilié de manière volontaire au centre de gestion a décidé, à la date de son affiliation, d'assurer lui-même le fonctionnement des CAP, il conserve l'établissement de ses listes d'aptitude à la promotion interne (25). L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement est alors compétente.

En outre, deux aménagements sont prévus par l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le cas où les effectifs d'une commune non affiliée au centre de gestion, cumulés avec ceux du centre communal d'action sociale (CCAS) et le cas échéant de la caisse des écoles, dépassent le seuil d'affiliation obligatoire, (26) la loi prévoit que la collectivité et l'établissement concerné peuvent, par délibérations concordantes, créer une CAP unique compétente à l'égard de l'ensemble de leurs fonctionnaires. Les listes d'aptitude pour la promotion interne, communes à la collectivité et à l'établissement, sont alors établies par le maire de la commune.

(24) Article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

(25) Article 28 de la loi du 26 janvier 1984.

(26) Pour rappel, en l'état actuel de la réglementation, ce seuil est fixé à 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet (article 15 de la loi du 26 janvier 1984).

Les autorités compétentes pour établir les listes d'aptitude

Textes de référence :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-1, 23, 26 et 39
- Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, art. 8 à 10

AUTORITÉ COMPÉTENTE	CADRES D'EMPLOIS D'ACCÈS	
Centres de gestion	<p>Pour les collectivités affiliées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listes d'aptitude établies au titre du concours ou de la promotion interne pour tous les cadres d'emplois, sauf pour ceux relevant de la catégorie A+ ➔ Les collectivités affiliées avec réserve peuvent toutefois se réserver d'assurer elles-mêmes le fonctionnement de leurs CAP ainsi que l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne 	<p>Pour les collectivités non affiliées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listes d'aptitude établies après concours pour les cadres d'emplois de catégorie A* et B relevant des filières suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – administrative – technique – culturelle – sportive – animation – police municipale * sauf pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A+
Collectivités et établissements non affiliés	<ul style="list-style-type: none"> • Listes d'aptitude établies après concours pour : <ul style="list-style-type: none"> – les cadres d'emplois de catégorie C – les cadres d'emplois de catégorie A et B relevant de la filière médico-sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Listes d'aptitude établies après promotion interne pour tous les cadres d'emplois, sauf ceux relevant de la catégorie A+
	<p>➔ Toutefois, les centres de gestion peuvent, par convention, organiser des concours et examens propres aux collectivités ou établissements non affiliés et ouvrir à ces derniers les concours et examens organisés pour les collectivités et établissements affiliés et, le cas échéant, établir des listes d'aptitude communes avec ces collectivités et établissements pour la promotion interne</p>	
CNFPT	<ul style="list-style-type: none"> • Cadres d'emplois de catégorie A+ : <ul style="list-style-type: none"> – administrateurs – ingénieurs en chef – conservateurs du patrimoine – conservateurs des bibliothèques 	
SDIS	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels non officiers : <ul style="list-style-type: none"> – sous-officiers – sapeurs et caporaux 	
Ministre chargé de la sécurité civile	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les cadres d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels : <ul style="list-style-type: none"> – conception et direction – capitaines, commandants et lieutenants-colonels – médecins et pharmaciens – cadres de santé – infirmiers – lieutenants 	

Par ailleurs, une collectivité ou un établissement public non affilié obligatoirement à un centre de gestion, un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), ses communes membres et leurs établissements publics, peuvent décider, par délibérations concordantes, de créer une CAP compétente à l'égard de l'ensemble de leurs fonctionnaires. Dans ce cas, ces mêmes délibérations définissent l'autorité territoriale chargée d'établir les listes d'aptitude à la promotion interne, communes à ces collectivités territoriales et établissements publics. Lorsque ces délibérations sont prises par l'organe délibérant d'une collectivité affiliée volontairement à un centre de gestion et ayant confié à ce dernier le fonctionnement des CAP, la même délibération confie ce fonctionnement à la collectivité ou l'établissement public auprès duquel est placée la CAP commune.

Sur un autre plan, comme à propos des concours, la loi ouvre aux centres de gestion la possibilité, au titre de leurs missions facultatives, de passer des conventions avec les collectivités et établissements non affiliés afin d'organiser des examens professionnels propres à ceux-ci ou d'ouvrir à ces derniers les examens organisés pour les collectivités affiliées et, le cas échéant, d'établir des listes d'aptitude communes pour la promotion interne. Dans ce cas, les collectivités et établissements doivent rembourser aux centres de gestion la part des dépenses correspondantes effectuées à leur profit (27).

Les centres de gestion peuvent enfin, par la voie du conventionnement, décider d'établir des listes d'aptitude communes pour la promotion interne. La convention détermine le centre de gestion en charge de fixer le nombre de postes et d'arrêter la liste d'aptitude. Les CAP des différents centres siègent alors en formation commune. Elle désigne également le centre de gestion auprès duquel cette formation commune est placée et le président de l'instance de gestion qui assure la présidence de cette formation. Elle peut aussi organiser une rotation entre les centres concernés afin que ces différentes tâches incombent successivement à chaque centre de gestion selon une périodicité qu'elle détermine (28).

Les modalités de constitution

Le concours

Conformément à l'article 19 du décret du 5 juillet 2013, à l'issue des épreuves du concours, le jury arrête la liste des candidats admis, par ordre alphabétique, et précisant, le cas échéant, la mention de la spécialité, de l'option ou de la discipline choisie par chaque candidat. Cette liste est

communiquée, avec un compte rendu de l'ensemble des opérations, à l'autorité organisatrice du concours chargée de dresser la liste d'aptitude.

Les listes d'admission au concours font l'objet d'une publicité par voie d'affichage dans les locaux de l'autorité organisatrice et d'une publication sur son site internet. Lorsque les statuts particuliers le prévoient, elles sont également publiées au *Journal officiel*. Une notification individuelle d'admission est adressée aux candidats dans les quinze jours à compter de leur établissement.

Ces principes sont aussi applicables aux examens professionnels de promotion interne.

L'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 interdit à un candidat de figurer sur plusieurs listes d'aptitude d'accès à un même grade d'un cadre d'emplois. Lorsqu'un candidat a été admis à

Le candidat admis à plusieurs concours d'accès à un même grade d'un cadre d'emplois ne peut être inscrit sur plusieurs listes d'aptitude

un autre concours d'accès à un même grade d'un cadre d'emplois, il doit choisir la liste sur laquelle il souhaite être inscrit. Conformément à l'article 25 du décret du 5 juillet 2013, il lui appartient de faire

connaître son choix, et sa décision de renoncer à l'inscription sur une autre liste, à l'autorité organisatrice de chacun des concours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans le délai de quinze jours à compter de la notification de son admission au deuxième concours. En l'absence d'information dans ce délai, le candidat ne conserve le bénéfice de son inscription que sur la première liste d'aptitude.

S'agissant des cadres d'emplois de catégorie A+, l'inscription sur la liste d'aptitude n'intervient pas immédiatement après l'admission au concours de recrutement. Les lauréats sont tout d'abord nommés en qualité d'élève du CNFPT pour suivre une formation initiale d'application, d'une durée de douze mois, dans les conditions fixées par le décret n°96-270 du 29 mars 1996. Ce n'est qu'au terme de cette formation qu'ils sont inscrits sur la liste d'aptitude par le président du CNFPT et peuvent postuler auprès d'un employeur local (29).

Pour ces cadres d'emplois, l'article 19 du décret du 5 juillet 2013 précise que le jury établit une liste d'admission principale accompagnée d'une liste d'admission complémentaire comptant au maximum deux fois plus de noms qu'il y a de

(27) Article 26 (premier alinéa) de la loi du 26 janvier 1984.

(28) Articles 26 (troisième alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 et article 40-1 II du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(29) Un régime similaire est applicable aux colonels de sapeurs-pompiers professionnels. Ils sont tout d'abord astreints à une formation de vingt-quatre mois en qualité d'élève colonel auprès de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP). À l'issue de cette formation, ils sont inscrits sur une liste d'aptitude établie par le ministre chargé de la sécurité civile.

postes ouverts au concours. Sur cette liste, les candidats sont classés par ordre de mérite afin de permettre le remplacement des lauréats figurant sur la liste principale qui renonceraient au bénéfice du concours ou ne rempliraient pas les conditions requises pour être nommé élève. La validité de la liste complémentaire cesse avec l'établissement de la liste des lauréats nommés élèves à partir de la liste d'admission, le cas échéant, complétée.

La promotion interne

Le lauréat de l'examen professionnel ne dispose d'aucun droit à une inscription automatique sur la liste d'aptitude à la promotion interne. Le choix de procéder ou non à son inscription relève de l'appréciation discrétionnaire de l'autorité territoriale.

Pour ce mode de promotion, la réglementation ne prévoit pas la consultation de la CAP. Une réponse parlementaire a toutefois précisé que lorsque le nombre de reçus à l'examen professionnel est supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus, la CAP peut être utilement consultée afin d'éclairer l'autorité territoriale sur le choix à effectuer. En revanche, si le nombre de reçus est égal ou inférieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus, il n'y a pas lieu de consulter cette instance (30).

Dans le cas de la promotion interne au choix, l'autorité territoriale établit un projet de liste d'aptitude qu'elle soumet à l'avis de la CAP. Pour les collectivités affiliées, l'instance paritaire compétente est celle placée auprès du centre de gestion, sauf pour les collectivités affiliées de manière volontaire s'étant réservé d'assurer elles-mêmes le fonctionnement de leurs CAP. S'agissant des collectivités non affiliées, la CAP placée auprès de chaque collectivité est compétente.

Le Conseil d'État a eu l'occasion de préciser que si l'administration n'est pas obligée de faire figurer sur le projet de liste d'aptitude l'ensemble des agents remplissant les conditions requises pour être promu, elle doit respecter une procédure permettant d'apprécier leurs mérites individuels (31). Selon le juge, après avoir recensé les fonctionnaires promouvables, l'administration doit procéder à un examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chacun des agents. Puis, après avoir comparé leurs mérites respectifs, elle établit un projet de liste d'aptitude qui repose sur une sélection opérée parmi les fonctionnaires promouvables. Le Conseil d'État a jugé que l'administration peut, pour des raisons pratiques liées au nombre d'agents promouvables, « classer les candidats en un nombre limité de catégories, dès lors qu'elle tient à la

disposition de la CAP les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir ses projets de liste » (32).

La CAP peut modifier la liste qui lui est soumise, voire en proposer une nouvelle. L'autorité territoriale n'est pas liée par l'avis de l'instance paritaire qui a un caractère purement consultatif.

Une liste d'aptitude définitive est ensuite établie par voie d'arrêté. Des règles de quota prévues par les statuts particuliers (ces règles seront précisées plus loin) qui encadrent le nombre des nominations peuvent toutefois conduire l'autorité territoriale à effectuer un choix entre les fonctionnaires afin de limiter le nombre des inscrits.

En cas de convention entre le centre de gestion et une collectivité ou un établissement non affilié pour établir des listes communes, la liste d'aptitude est établie après avis de la CAP placée auprès du centre de gestion et consultation de l'autorité de la collectivité ou de l'établissement non affilié qui recueille l'avis de la CAP placée au sein de cette collectivité ou de cet établissement (33).

La détermination du nombre d'inscrits

S'agissant de la liste d'aptitude après concours, l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'elle regroupe les candidats déclarés admis au concours par le jury ainsi que les lauréats des concours précédents qui n'ont pas été nommés stagiaires et demeurent valablement inscrits sur la liste précédente. Le nombre total des lauréats figurant sur la liste d'aptitude ne peut pas excéder le nombre des vacances d'emplois.

Pour les concours et examens professionnels relevant de la compétence du CNFPT, l'article 12-1 II de la loi du 26 janvier 1984 précitée dispose que le président du CNFPT fixe le nombre de postes ouverts, en tenant compte des besoins prévisionnels recensés par les collectivités territoriales et leurs établissements, ainsi que du nombre de candidats inscrits sur les listes d'aptitude dressées à l'issue des épreuves précédentes qui n'ont pas été nommés.

À propos des quotas de promotion interne fixés par les statuts particuliers, de manière générale ils s'établissent à un recrutement au titre de la promotion interne pour trois recrutements intervenus par d'autres voies dans le cadre d'emplois. La notion de « *recrutement dans le cadre d'emplois* » pour l'application de cette règle a été précisée par l'article 31 du décret du 5 juillet 2013. Elle recouvre les recrutements intervenus dans la collectivité ou l'établissement, ou dans

(30) Question écrite (S) n°18236 du 23 juin 2005.

(31) Conseil d'État, 9 juillet 2010, req. n°305189.

(32) Conseil d'État, 12 février 2014, req. n°371058. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des IAJ de mars 2014.

(33) Article 40-1 I du décret n°89-229 du 17 avril 1989 précité.

l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion :

- par un concours d'accès au cadre d'emplois,
- par mutation externe à la collectivité ou à l'établissement ou à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés,
- par détachement ou intégration directe au sein du cadre d'emplois.

En revanche, ne sont pas comptabilisés au titre des recrutements :

- les mutations internes à la collectivité ou à l'établissement ou à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés,
- les renouvellements de détachement au sein du même cadre d'emplois,
- les intégrations prononcées après détachement dans le cadre d'emplois,
- les détachements ou les intégrations directes prononcés au sein d'une même collectivité ou au sein d'un même établissement.

Un mécanisme de « sauvegarde » fixé par l'article 30 du décret du 5 juillet 2013 précité est applicable lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans. Dans cette hypothèse, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement pris en considération pour cette inscription est intervenu.

Une règle alternative de décompte du nombre d'emplois susceptible d'être pourvu par promotion interne est prévue pour les cadres d'emplois de catégorie A et les cadres d'emplois de catégorie B relevant du Nouvel espace statutaire (NES) soumis aux dispositions communes fixées respectivement par le décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 (34) et le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 (35). Elle peut être mise en œuvre si elle conduit à dégager un nombre de postes supérieur à celui calculé à l'aide des quotas prévus par les statuts particuliers. Cette règle consiste à appliquer la proportion d'emplois figurant dans les statuts particuliers, non aux recrutements intervenus par d'autres voies que la promotion interne, mais à 5 % de l'effectif des fonctionnaires du cadre d'emplois considéré.

L'effectif pris en compte pour ce calcul est constitué :

- dans le cas d'une collectivité ou d'un établissement affilié à un centre de gestion, des fonctionnaires du cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement relevant des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion,
- dans le cas d'une collectivité ou d'un établissement non affilié ou affilié avec réserve, des fonctionnaires du cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement dans la collectivité ou l'établissement.

L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

■ Les conditions de validité des listes d'aptitude

L'entrée en vigueur des listes d'aptitude

La publication conditionne le caractère exécutoire des listes d'aptitude, au même titre que leur transmission au représentant de l'État. Dès lors que l'arrêté portant liste d'aptitude a été transmis au contrôle de légalité, sa publication fait courir la durée de validité de l'inscription et ouvre aux éventuelles personnes ayant intérêt à agir une possibilité de recours dans les délais de droit commun.

La transmission au représentant de l'État

Les arrêtés relatifs à l'inscription sur une liste d'aptitude (après concours ou au titre de la promotion interne) sont soumis à l'obligation de transmission au représentant de l'État chargé du contrôle de légalité, en application :

- de l'article 12-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour les listes d'aptitudes établies par le CNFPT et ses délégations régionales,
- de l'article 21 de cette même loi pour les listes d'aptitude établies par les centres de gestion,
- de l'article 14 de la loi pour les listes d'aptitudes dressées par les collectivités et établissements non affiliés, par renvoi aux dispositions de l'article 21 précité.

Les listes d'aptitude pour la promotion interne transmises au représentant de l'État sont accompagnées des décisions de nomination permettant aux services du contrôle de légalité de vérifier que le nombre d'emplois ouverts à cette voie de recrutement est conforme au quota de promotions fixé par le statut particulier du cadre d'emplois concerné.

La publicité

L'article 23 III de la loi du 26 janvier 1984 donne une compétence générale au président du centre de gestion pour procéder à la publicité des arrêtés portant listes d'aptitude établies après concours et au titre de la promotion interne pour les collectivités et établissements, y compris pour ceux qui ne sont pas affiliés.

À cette fin, les collectivités et établissements non affiliés communiquent les listes d'aptitude qu'ils ont établies dans un délai de quinze jours au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent (36).

Le centre de gestion organisateur assure la publicité des listes dans son ressort territorial et les transmet aux collectivités territoriales ainsi qu'aux autres centres de gestion.

(34) Article 16 du décret.

(35) Article 9 du décret.

(36) Article 22 du décret du 5 juillet 2013.

Par dérogation, la publicité des listes d'aptitude pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A+ (après formation initiale des lauréats du concours et au titre de la promotion interne après examen professionnel) incombe désormais au président du CNFPT. Cette disposition, introduite à l'article 12-1 II de la loi du 26 janvier 1984 par la loi modificative n°2012-347 du 12 mars 2012, est applicable depuis le 1^{er} mars 2016, date d'entrée en vigueur du statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef (37).

Selon une même logique, il semble que le président du CNFPT soit également compétent pour procéder à la publicité des listes d'aptitude au titre de la promotion interne au choix pour les cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèque. Des précisions seraient utiles sur ce point.

Dans un souci de transparence, la publicité des listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour ces cadres d'emplois de niveau supérieur est effectuée par publication au *Journal officiel* de la République française (38). La procédure à suivre a été précisée par une circulaire du 20 janvier 2003 précitée. L'autorité compétente adresse un exemplaire de l'arrêté portant liste d'aptitude au ministère de l'intérieur qui prend les dispositions nécessaires pour en faire assurer la publication au *Journal officiel*.

Le CNFPT et les centres de gestion communiquent les listes d'aptitudes qu'ils établissent, dans le délai de trente jours, à l'ensemble des centres de gestion (39).

La durée de validité des inscriptions

L'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, complété par l'article 24 du décret du 5 juillet 2013, fixe les règles relatives à la durée et au renouvellement de l'inscription sur les listes d'aptitude. Selon la circulaire du 20 janvier 2003 précitée, ce dispositif est applicable aussi bien aux listes établies après concours qu'à celles relatives à la promotion interne puisque l'article 24 vise toute inscription sur une liste d'aptitude, sans distinction (40).

Le principe

En raison du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, l'inscription sur une liste d'aptitude ne confère pas de droit à un recrutement. Elle ouvre simplement au candidat la possibilité de postuler

auprès des employeurs locaux sur un poste vacant du cadre d'emplois correspondant.

Jusqu'à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie précitée, la durée totale d'inscription sur une liste d'aptitude était limitée à trois ans. Cette loi a prolongé la durée d'une année supplémentaire, soit quatre ans. Désormais, l'inscription initiale sur la liste d'aptitude est valable pour une durée de deux ans. Si le candidat n'a pas été nommé au terme de ce délai, il peut demander à être maintenu sur la même liste pour une troisième année. À défaut de recrutement, le maintien peut être une dernière fois renouvelé pour une quatrième année. Si aucun concours donnant accès au même grade n'a été organisé dans ce délai, la période d'inscription est prolongée jusqu'à l'organisation d'un nouveau concours.

Le droit au maintien sur la liste d'aptitude est subordonné à une demande écrite de l'intéressé présentée à l'expiration des deux premières années, puis le cas échéant renouvelée au terme de la troisième année. La demande de réinscription doit être reçue par l'autorité compétente un mois avant le terme de l'année d'inscription en cours (41). À défaut de demande, la personne est radiée de la liste d'aptitude (voir schéma page suivante).

La circulaire du 20 janvier 2003 précise que le maintien sur la liste ne nécessite pas la modification de l'arrêté établissant la liste d'aptitude et par voie de conséquence ne donne pas lieu à une nouvelle publication.

Les cas de suspension du décompte

L'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 énumère les situations ouvrant droit à la suspension du décompte des quatre années d'inscription sur la liste d'aptitude. Pendant ces périodes, le bénéficiaire demeure inscrit sur la liste d'aptitude, mais le décompte de la durée de validité de son inscription fait l'objet d'une suspension.

Le décompte est ainsi suspendu pendant la durée :

- du congé de longue durée,
- du congé pour maternité ou pour adoption,
- du congé parental,
- du congé de présence parentale,
- du congé de solidarité familiale,
- de l'accomplissement des obligations du service national,
- de l'engagement dans le service civique prévu à l'article L. 120-1 du code du service national (jusqu'à la fin de cet engagement),
- du mandat d'élu local (jusqu'au terme du mandat).

(37) Article 119 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

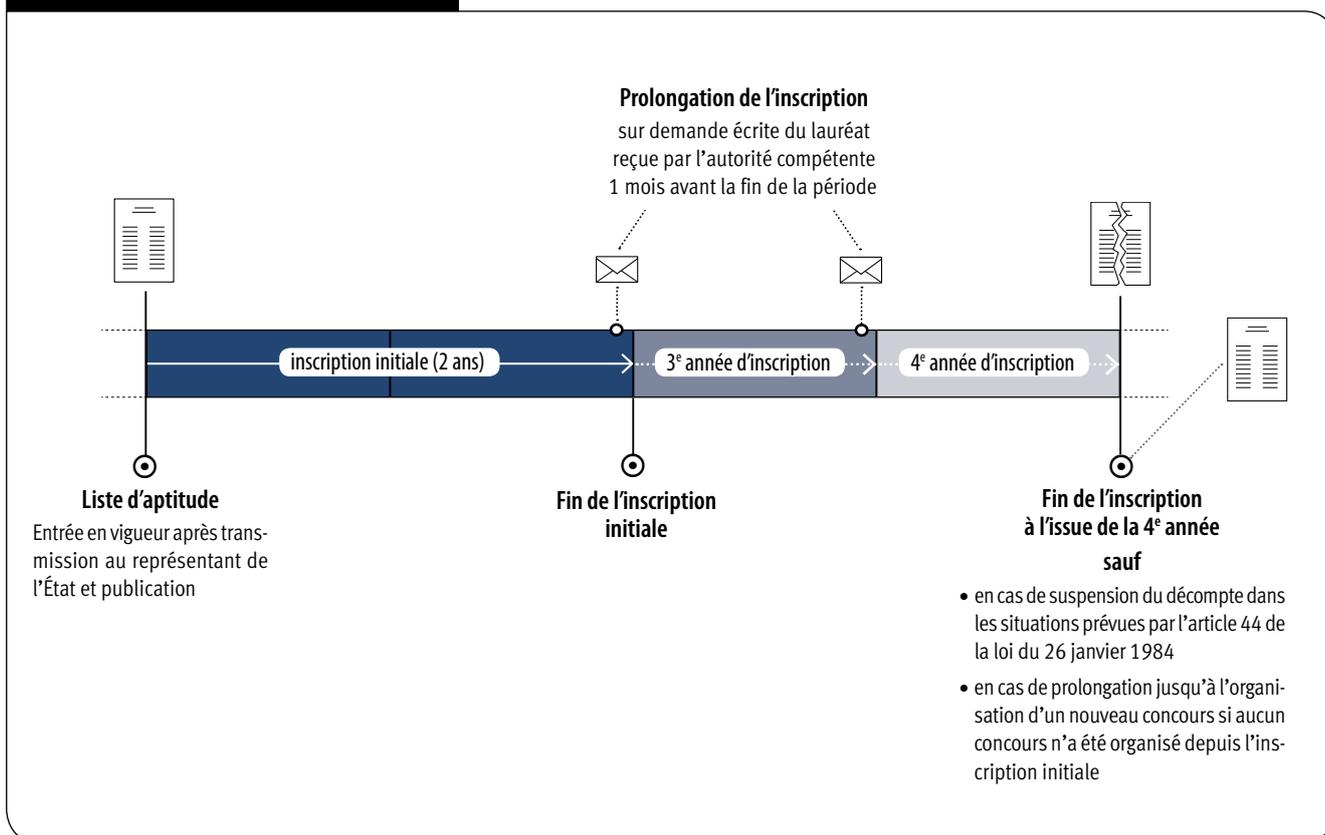
(38) Article 22 (dernier alinéa) du décret du 5 juillet 2013.

(39) Article 22 (second alinéa) du décret du 5 juillet 2013.

(40) Paragraphe 2.2 de la circulaire.

(41) Article 24 du décret du 5 juillet 2013.

LA DURÉE D'INSCRIPTION SUR LISTE D'APTITUDE



Un nouveau motif, introduit à l'article 44 par la loi du 20 avril 2016 précitée, autorise également la suspension de la durée d'inscription lorsque le lauréat est recruté en qualité

Certaines situations suspendent le décompte de la durée d'inscription sur liste d'aptitude

d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel bénéficiant d'un temps partiel ou indisponible en raison d'un congé). Toutefois, le bénéfice de la suspension n'est ouvert que si la liste d'aptitude sur laquelle l'agent est inscrit donne accès à un cadre d'emplois dont les missions « correspondent » à l'emploi qu'il occupe.

Jusqu'à présent, il ne semble pas que le Conseil d'État ait eu l'occasion de se prononcer sur la notion de missions correspondantes à celles du cadre d'emplois.

L'agent se trouvant dans une situation ouvrant droit à une suspension doit en informer l'autorité compétente en lui précisant la durée prévisible de son indisponibilité. À l'issue de cette période, l'intéressé doit transmettre les justificatifs relatifs à sa suspension, précisant les dates de début et de fin de période à prendre en compte, à l'autorité compétente. La durée de son inscription sur la liste d'aptitude

est alors prorogée d'une durée équivalente à celle de la période de suspension.

Les règles relatives à la nouvelle durée d'inscription ainsi qu'à la suspension du décompte issues de la loi du 20 avril 2016 sont applicables aux lauréats des concours, qui au 20 avril 2016 (date de promulgation de la loi) sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude (42).

■ Le suivi des lauréats de concours

Les personnes inscrites sur une liste d'aptitude doivent mettre en œuvre une démarche de recherche d'emploi assez similaire à celle en vigueur dans le secteur privé et postuler individuellement auprès des collectivités et établissements qui ont déclaré des postes vacants.

Afin d'accompagner les candidats dans leur recherche d'emploi, la loi du 20 avril 2016 précitée a introduit dans l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 un dispositif de suivi des lauréats de concours jusqu'à leur recrutement par un employeur local. Cette mission incombe aux autorités organisatrices de concours (le centre de gestion, la collectivité

(42) Article 42 II de la loi du 20 avril 2016.

non affiliée ou le CNFPT). L'article 24 du décret du 5 juillet 2013 modifié en précise les modalités de mise en œuvre.

L'autorité compétente doit aussi, dans l'année qui suit l'inscription des lauréats sur la liste d'aptitude, organiser au moins une réunion d'information et d'échanges portant notamment sur les modalités de recherche d'emploi et les procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales.

En outre, les lauréats doivent se voir adresser par cette même autorité, au moins une fois par an, toutes les informations nécessaires susceptibles de les aider dans leur recherche d'emploi et, le cas échéant, pour leur réinscription sur la liste d'aptitude.

Des entretiens individuels sont par ailleurs organisés lorsque le lauréat demeure inscrit sur la liste d'aptitude depuis deux ans et plus, ou qu'il a bénéficié d'une suspension d'inscription pour une période supérieure ou égale à douze mois consécutifs.

■ La nomination

Pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé, l'autorité territoriale demeure libre quant au choix du candidat parmi les personnes ayant postulé, dont elle estime que le profil professionnel correspond le mieux au poste proposé. On rappellera qu'elle n'est pas tenue de recruter un fonctionnaire qu'elle a inscrit sur une liste d'aptitude à la promotion interne, même si elle dispose, dans ses effectifs, d'un emploi vacant correspondant.

Antérieurement à la loi du 12 mars 2012, l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 comportait une disposition limitant à quatre mois la période durant laquelle l'employeur local pouvait pourvoir un emploi vacant au moyen des différentes voies statutaires de recrutement (détachement, mutation, intégration directe...). Après quatre mois de recherches infructueuses, le recrutement ne pouvait porter que sur un lauréat de concours.

Dorénavant, la loi n'accorde qu'une priorité d'ordre purement rédactionnel aux lauréats de concours. L'article 41 dispose en effet que l'autorité territoriale pourvoit un emploi « en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant, (...) par voie de promotion interne ou d'avancement de grade ».

Par ailleurs, un nouvel alinéa introduit dans ce même article par l'ordonnance du 13 avril 2017 (43) prévoit que les centres de gestion et le CNFPT devront rendre accessibles les

créations ou vacances d'emplois des collectivités territoriales au sein d'un espace numérique commun aux administrations publiques. Ce dispositif, qui vise à favoriser la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques, doit entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

À cet égard, on rappellera qu'au titre de ses missions obligatoires, chaque centre de gestion assure le fonctionnement d'une bourse de l'emploi qui regroupe les informations relatives aux créations et vacances d'emplois communiquées au centre par les collectivités territoriales et leurs établissements affiliés et non affiliés (44). Pour les cadres d'emplois de catégorie A+, cette mission est assurée par le CNFPT (45).

Le recrutement du candidat par un employeur local entraîne sa radiation de la liste d'aptitude. Ce principe résulte directement de l'article 24 du décret du 5 juillet 2013 selon lequel toute personne inscrite sur une liste d'aptitude est radiée de celle-ci dès sa nomination en qualité de fonctionnaire.

Le recrutement entraîne la radiation de la liste d'aptitude

L'article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984 impose aux collectivités territoriales de communiquer aux centres de gestion de leur ressort les nominations qu'elles réalisent, quel que soit le cadre juridique retenu, et notamment leurs recrutements de candidats inscrits sur listes d'aptitude afin de leur permettre d'assurer un suivi et une mise à jour des listes.

Le candidat est recruté en qualité de fonctionnaire stagiaire ou, en cas de dispense de stage, directement comme titulaire. Certains statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie C, par exemple celui des adjoints administratifs territoriaux (46), prévoient en effet une dispense de stage pour les candidats recrutés ayant déjà la qualité de fonctionnaire et qui justifient de deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

Conformément aux règles relatives à l'entrée en vigueur des décisions individuelles, l'arrêté portant nomination prend effet à compter de sa notification à l'agent concerné et sa transmission au représentant de l'État, selon les modalités prévues par le CGCT.

(43) Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique.

(44) Article 42 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(45) Article 40 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale.

(46) Décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

L'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit une dérogation à ce principe lorsque le recrutement intervient notamment par la voie de la promotion interne. Il dispose que dans cette hypothèse la décision de nomination peut prévoir une date d'effet antérieure à la date de sa transmission au représentant de l'État.

■ La fin de validité de l'inscription sur liste d'aptitude

Au terme de quatre ans d'inscription, le lauréat est radié de la liste d'aptitude et perd par là même le bénéfice de sa réussite au concours. Pour prétendre à un recrutement en qualité de fonctionnaire stagiaire, il devra de nouveau réussir un concours de la fonction publique afin d'être inscrit sur une liste d'aptitude, ou encore postuler sur un emploi relevant d'un cadre d'emplois accessible sans concours.

Un mécanisme identique est applicable pour le fonctionnaire inscrit sur une liste d'aptitude à la promotion interne. S'il n'a pas été nommé au terme de la période de validité de son inscription, il perd la possibilité d'être promu au cadre d'emplois supérieur et, le cas échéant, le bénéfice de sa réussite à l'examen professionnel. Ce n'est qu'à l'issue d'une nouvelle procédure de sélection, dans les conditions évoquées précédemment, qu'il pourra figurer sur une liste d'aptitude.

Un autre motif de radiation est prévu par l'article 44 de la loi selon lequel le candidat qui refuse deux offres d'emploi transmises par une collectivité ou un établissement à l'autorité organisatrice du concours est radié de la liste d'aptitude. Ce principe est repris par l'article 23 du décret du 5 juillet 2013 qui précise que les deux refus d'emplois, pour être pris en compte, doivent avoir été opposés à des offres d'emploi notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception et information de l'autorité organisatrice du concours.

Cette règle paraît toutefois difficilement applicable compte tenu des conditions dans lesquelles s'opèrent les recrutements dans la fonction publique territoriale qui reposent, le plus souvent, sur l'initiative du candidat à rechercher par lui-même un poste et non sur des offres personnalisées et fermes d'emploi adressées par les employeurs locaux aux lauréats inscrits sur les listes d'aptitude. D'ailleurs, il ne semble pas que le juge administratif ait eu à connaître de litiges relatifs à son application.

(47) Cour administrative d'appel de Nantes, 30 juillet 2004, req. 03NT01865.

(48) Conseil d'État, 10 octobre 1997, req. n°170341.

(49) Conseil d'État, 26 octobre 2001, Ternon, req. n°197018.

■ La réinscription sur la liste d'aptitude

Une réinscription sur la liste d'aptitude après en avoir été radié est possible pour certains motifs prévus par l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984. Elle peut intervenir lorsqu'il est mis fin au stage du fonctionnaire stagiaire en raison de la suppression de son emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à sa manière de servir. L'intéressé est alors réinscrit de droit, sur sa simple demande. Il peut y demeurer inscrit pendant une durée totale de quatre ans à compter de son inscription initiale, selon les conditions et modalités évoquées précédemment. Si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, il conserve ce droit jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

On indiquera que pour l'application de cette règle, les causes ne tenant pas à la manière de servir et autres que la suppression d'emploi mériteraient d'être précisées compte tenu des interprétations multiples dont elles sont susceptibles de faire l'objet.

■ L'annulation contentieuse d'une liste d'aptitude

L'arrêté établissant la liste d'aptitude peut faire l'objet d'un recours contentieux ouvert aux personnes ayant intérêt à agir, dans les conditions de droit commun soit, selon la règle générale, dans le délai de deux mois à compter de sa publication.

En cas d'annulation contentieuse de la liste d'aptitude, l'autorité compétente doit établir une nouvelle liste en corrigeant les irrégularités qui ont justifié son annulation, le cas échéant sur injonction du juge administratif (47).

Quant aux nominations prononcées sur le fondement de la liste d'aptitude illégale, qui constituent des décisions créatrices de droit pour leurs bénéficiaires (48), elles sont par suite dépourvues de base légale. Le sort de ces nominations doit être apprécié au regard des règles relatives au retrait des actes administratifs. On rappellera que, rompant avec sa jurisprudence antérieure, le Conseil d'État a établi dans un arrêt du 26 octobre 2001 (49) le principe selon lequel « *sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle explicite créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision* ». Ce principe est désormais consacré par l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration (50).

(50) Se reporter à l'article consacré au nouveau code des relations entre le public et l'administration publié dans le numéro des IAJ de janvier 2016.

Dès lors, deux cas de figure peuvent se présenter. Si l'annulation de la liste d'aptitude intervient avant l'expiration du délai de retrait, l'administration doit retirer la nomination. Elle devra, le cas échéant, reconstituer la carrière du fonctionnaire conformément aux principes dégagés par le Conseil d'État dans sa décision du 25 décembre 1925, *Sieur Rodière*, et la jurisprudence ultérieure. Eu égard au caractère rétroactif des mesures de reconstitution, elle est tenue d'appliquer la réglementation et de respecter les procédures en vigueur à la date à laquelle de telles mesures seraient appelées à prendre effet (51).

(51) Conseil d'État, 14 février 1997, req. n°111468.

En revanche, dans l'hypothèse où l'annulation de la liste d'aptitude intervient postérieurement à l'expiration du délai de retrait, et qu'aucun recours pour excès de pouvoir n'a été introduit contre la décision de nomination, cette dernière devient définitive (52). L'administration ne peut ni la retirer, ni la déclarer caduque. ■

(52) Conseil d'État, 10 octobre 1997, précité ; Cour administrative d'appel de Nancy, 1^{er} décembre 2005, req. n°01NC00690.



**TOUT LE STATUT
D'UN SEUL BIP**

Le statut de la fonction publique territoriale
actualisé en permanence sur la Banque d'Information
sur le Personnel (BIP) des collectivités territoriales.

www.ci8929394.fr

CIG petite couronne

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@ci8929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 30

L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire dans la fonction publique territoriale

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a procédé à une importante réforme des modes alternatifs de règlement des différends et consacré la médiation comme procédure de droit commun de résolution amiable des litiges en matière administrative.

Le recours à la médiation vise notamment à régler plus rapidement et plus efficacement les litiges ainsi qu'à réduire le recours au juge administratif en faisant intervenir un tiers pour tenter d'accorder les parties⁽¹⁾.

Issu d'un amendement parlementaire⁽²⁾, l'article 5 IV de la loi a créé le principe d'une médiation préalable obligatoire, à titre expérimental et pour une période de quatre ans maximum, avant toute saisine du juge administratif dans deux domaines :

- les litiges relatifs à la situation personnelle de certains agents publics civils,
- les requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi.

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018⁽³⁾, publié au *Journal officiel* du 17 février 2018, permet la mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Notamment, il définit les services de l'État⁽⁴⁾ et les collectivités territoriales et établissements

publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés par l'expérimentation, détermine les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire (MPO) et les instances chargées d'assurer les missions de médiation.

L'expérimentation est applicable aux recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions entrant dans le champ du dispositif intervenues à compter du 1^{er} avril 2018⁽⁵⁾.

S'agissant de la fonction publique territoriale, seuls les collectivités territoriales et les établissements publics locaux situés dans des circonscriptions départementales dont la liste est fixée par un arrêté du 2 mars 2018, publié au *Journal officiel* du 8 mars 2018, pourront participer à l'expérimentation pour les litiges concernant leur personnel. Ils devront conclure, avant le 1^{er} septembre 2018, une convention avec le centre de gestion territorialement compétent proposant la mission de médiation préalable obligatoire, au titre de la mission facultative de conseil

(1) Intervention de Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, devant la Maison du barreau le 24 novembre 2016.

(2) Amendement n°321 du 12 mai 2016.

(3) Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux.

(4) À l'État, l'expérimentation s'appliquera aux agents du ministère chargé des affaires étrangères et à ceux du ministère de l'éducation nationale affectés dans certains services académiques et départementaux.

(5) Article 9 du décret du 16 février 2018.

juridique prévue par l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, afin de lui confier cette mission (6).

Le principe de la médiation

L'expérimentation s'exerce dans les conditions applicables à la médiation de droit commun fixées par les articles L. 213-1 à L. 213-4 du code de justice administrative (CJA), issus de la loi du 18 novembre 2016, sous réserve des dispositions particulières prévues par le décret du 16 février 2018 (7).

L'article L. 213-1 du CJA définit la médiation comme un « processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur ».

La loi encadre le processus de médiation d'un ensemble de garanties. Elle précise que la procédure de médiation est soumise au principe de confidentialité, sauf accord contraire des parties. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers, ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle ou arbitrale, sans l'accord des parties.

Il ne peut être passé outre ce principe qu'en cas de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou encore lorsque la révélation de l'existence

ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.

Par ailleurs, la loi prévoit expressément que le médiateur accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

Les parties peuvent demander au juge administratif d'homologuer et de donner force exécutoire à l'accord issu de la médiation préalable.

Les décisions éligibles à l'expérimentation

L'article 1^{er} I du décret du 16 février 2018 énumère de manière limitative les décisions administratives prises à l'égard des agents publics qui, dans le cadre de l'expérimentation, doivent obligatoirement faire l'objet d'une médiation, sous peine d'irrecevabilité d'un éventuel recours contentieux.

Dans la fonction publique territoriale, sont concernés les litiges portant sur les décisions suivantes :

- les décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires (le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire) ;
- les refus de détachement, de placement en disponibilité, ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 (8) (congés pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel l'agent est lié par un PACS ; congé pour convenances personnelles ; congé pour créer ou reprendre une entreprise ; congé de mobilité) ;
- les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue de l'un des congés cités ci-dessus ;
- les décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;

Circonscriptions départementales dans lesquelles le centre de gestion peut proposer la mission de médiation préalable obligatoire (arrêté du 2 mars 2018)

Aisne	Guadeloupe	Maine-et-Loire	Savoie
Aude	Guyane	Manche	Seine-Maritime
Aveyron	Haute-Loire	Martinique	Seine-Saint-Denis
Bas-Rhin	Hautes-Pyrénées	Meurthe-et-Moselle	Tarn
Charente-Maritime	Haute-Saône	Moselle	Val-de-Marne
Côtes d'Armor	Haute-Savoie	Nord	Val-d'Oise
Drôme	Hauts-de-Seine	Pas-de-Calais	Vendée
Essonne	Ille-et-Vilaine	Puy-de-Dôme	Vienne
Eure	Indre-et-Loire	Pyrénées-Atlantiques	Yonne
Finistère	Isère	Pyrénées-Orientales	Yvelines
Gard	Landes	Rhône	
Gironde	Loire-Atlantique	Saône-et-Loire	

(6) Article 1^{er} II du décret du 16 février 2018.

(7) Article 3 du décret du 16 février 2018.

(8) Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux agents contractuels de la FPT.

LA MÉDIATION EN MATIÈRE ADMINISTRATIVE

(extraits du code de justice administrative)

L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire s'exerce dans les conditions fixées par les articles L. 213-1 à L. 213-4 du code de justice administrative et les dispositions du décret n°2018-101 du 16 février 2018

• Dispositions générales

Art. L. 213-1.- La médiation régie par le présent chapitre s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

Art. L. 213-2.- Le médiateur accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle ou arbitrale sans l'accord des parties.

Il est fait exception au deuxième alinéa dans les cas suivants :

1° En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;

2° Lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.

Art. L. 213-3.- L'accord auquel parviennent les parties ne peut porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition.

Art. L. 213-4.- Saisie de conclusions en ce sens, la juridiction peut, dans tous les cas où un processus de médiation a été engagé en application du présent chapitre, homologuer et donner force exécutoire à l'accord issu de la médiation.

• La médiation à l'initiative des parties

Art. L. 213-5.- Les parties peuvent, en dehors de toute procédure juridictionnelle, organiser une mission de médiation et désigner la ou les personnes qui en sont chargées.

Elles peuvent également, en dehors de toute procédure juridictionnelle, demander au président du tribunal administratif ou de la cour administrative d'appel territorialement compétent d'organiser une mission de médiation et de désigner la ou les personnes qui en sont chargées, ou lui demander de désigner la ou les personnes qui sont chargées d'une mission de médiation qu'elles ont elles-mêmes organisée.

Le président de la juridiction peut déléguer sa compétence à un magistrat de la juridiction.

Lorsque le président de la juridiction ou son délégataire est chargé d'organiser la médiation et qu'il choisit de la confier à une personne extérieure à la juridiction, il détermine s'il y a lieu d'en prévoir la rémunération et fixe le montant de celle-ci.

Les décisions prises par le président de la juridiction ou son délégataire en application du présent article ne sont pas susceptibles de recours.

Lorsqu'elle constitue un préalable obligatoire au recours contentieux en application d'une disposition législative ou réglementaire, la médiation présente un caractère gratuit pour les parties.

Art. L. 213-6.- Les délais de recours contentieux sont interrompus et les prescriptions sont suspendues à compter du jour où, après la survenance d'un différend, les parties conviennent de recourir à la médiation ou, à défaut d'écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation.

Ils recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée. Les délais de prescription recommencent à courir pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

Art. R. 213-4.- Par dérogation à l'article L. 411-2 du code des relations entre le public et l'administration, lorsque, en application de l'article L. 213-6 du [code de justice administrative], le délai de recours contentieux a été interrompu par l'organisation d'une médiation, l'exercice d'un recours gracieux ou hiérarchique ne l'interrompt pas de nouveau, sauf s'il constitue un préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux.

• La médiation à l'initiative du juge

Art. L. 213-7.- Lorsqu'un tribunal administratif ou une cour administrative d'appel est saisi d'un litige, le président de la formation de jugement peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre celles-ci.

Art. L. 213-8.- Lorsque la mission de médiation est confiée à une personne extérieure à la juridiction, le juge détermine s'il y a lieu d'en prévoir la rémunération et fixe le montant de celle-ci.

Lorsque les frais de la médiation sont à la charge des parties, celles-ci déterminent librement entre elles leur répartition.

À défaut d'accord, ces frais sont répartis à parts égales, à moins que le juge n'estime qu'une telle répartition est inéquitable au regard de la situation économique des parties.

Lorsque l'aide juridictionnelle a été accordée à l'une des parties, la répartition de la charge des frais de la médiation est établie selon les règles prévues au troisième alinéa du présent article. Les frais incombant à la partie bénéficiaire de l'aide juridictionnelle sont à la charge de l'État, sous réserve de l'article 50 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.

Le juge fixe le montant de la provision à valoir sur la rémunération du médiateur et désigne la ou les parties qui consigneront la provision dans le délai qu'il détermine. La désignation du médiateur est caduque à défaut de consignation dans le délai et selon les modalités imparties. L'instance est alors poursuivie.

Art. L. 213-9.- Le médiateur informe le juge de ce que les parties sont ou non parvenues à un accord.

Art. L. 213-10.- Les décisions prises par le juge en application des articles L. 213-7 et L. et L. 213-8 ne sont pas susceptibles de recours.

Art. R. 213-5.- Lorsque le juge estime que le litige dont il est saisi est susceptible de trouver une issue amiable, il peut à tout moment proposer une médiation. Il fixe aux parties un délai pour répondre à cette proposition.

Art. R. 213-6.- Outre les éléments figurant à l'article L. 213-8, la décision qui ordonne une médiation mentionne l'accord des parties. Elle désigne le médiateur et, le cas échéant, la durée de sa mission et les modalités de sa rémunération. Cette décision est notifiée au médiateur et aux parties.

Art. R. 213-7.- Lorsque la mission de médiation est rémunérée, le président de la juridiction, après consultation du président de la formation de jugement, peut, soit au début de la médiation, soit au cours de celle-ci, accorder au médiateur, sur sa demande, une allocation provisionnelle à valoir sur le montant de ses honoraires et débours.

Art. R. 213-8.- En aucun cas la médiation ne dessaisit le juge, qui peut prendre à tout moment les mesures d'instruction qui lui paraissent nécessaires.

Le médiateur peut, avec l'accord des parties et pour les besoins de la médiation, entendre les tiers qui y consentent.

Le médiateur tient le juge informé des difficultés qu'il rencontre dans l'accomplissement de sa mission.

Le juge met fin à la médiation à la demande d'une des parties ou du médiateur. Il peut aussi y mettre fin d'office lorsque le bon déroulement de la médiation lui apparaît compromis.

Art. R. 621-1.- La juridiction peut, soit d'office, soit sur la demande des parties ou de l'une d'elles, ordonner, avant dire droit, qu'il soit procédé à une expertise sur les points déterminés par sa décision. L'expert peut se voir confier une mission de médiation. Il peut également prendre l'initiative, avec l'accord des parties, d'une telle médiation.

- les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 précitée ;
- les décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par l'article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

L'administration doit informer l'agent de l'obligation d'exercer une médiation préalablement à tout recours contentieux et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent. À défaut, le délai de recours contentieux ne court pas.

À propos des litiges relatifs à des décisions concernant la situation personnelle du fonctionnaire qui n'entrent pas dans le champ d'application indiqué ci-dessus, il importe de préciser que le recours à la procédure de médiation de droit commun demeure possible pour régler le différend.

La médiation peut être mise en œuvre à l'initiative des parties indépendamment de toute procédure juridictionnelle, ou être ordonnée par le juge administratif saisi d'un litige, après accord des parties, dans les conditions fixées par le code de justice administrative ⁽⁹⁾ (voir encadré ci-dessus).

⁽⁹⁾ La médiation préalable obligatoire concernant les décisions relatives à l'allocation de solidarité spécifique et aux décisions de radiation de la liste des demandeurs d'emploi est assurée par le médiateur régional de Pôle emploi.

La saisine du médiateur

La procédure de médiation préalable obligatoire s'impose aux agents publics employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux éligibles à l'expérimentation qui ont passé une convention avec le centre de gestion pour la mise en œuvre de la médiation en cas de litiges avec leurs agents.

À la différence de la médiation de droit commun qui repose sur le bon vouloir des parties, la saisine du médiateur placé auprès du centre de gestion incombe à l'agent concerné par la décision litigieuse. La saisine doit intervenir dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu par l'article R. 421-1 du code de justice administrative, courant à compter de la notification ou de la publication de la décision, le cas échéant majoré des délais de distance mentionnés à l'article R. 421-7 du même code.

La lettre de saisine de l'intéressé est accompagnée, lorsque la décision contestée est explicite, d'une copie de cette décision ou, lorsqu'elle est implicite, d'une copie de la demande ayant fait naître cette décision.

Les parties peuvent « *s'entendre* » sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation ⁽¹⁰⁾.

Dans l'hypothèse où le tribunal administratif est saisi pendant le délai de recours contentieux d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ de la médiation obligatoire mais qui n'a pas été précédée de cette procédure,

⁽¹⁰⁾ Article 5 du décret du 16 février 2018.

le président ou le magistrat délégué devra rejeter la requête par ordonnance et transmettre le dossier au médiateur compétent.

La date à retenir pour apprécier si la médiation préalable obligatoire est engagée dans le délai de recours contentieux est celle de l'enregistrement de la requête par le tribunal administratif (11).

Les effets de la saisine

La saisine du médiateur, formulée dans le délai de recours, interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription. Ces délais recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

En revanche, l'exercice d'un recours gracieux ou hiérarchique après l'organisation de la médiation n'a pas pour effet d'interrompre de nouveau le délai de recours, sauf s'il constitue un préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux (12).

Le bilan de l'expérimentation

Le médiateur devra établir un rapport d'activité annuel précisant notamment le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, ainsi que les éventuelles difficultés rencontrées, assorti d'une appréciation sur l'expérimentation en cours. Ce rapport devra être transmis aux ministres intéressés et au vice-président du Conseil d'État avant le 1^{er} juin de chaque année à compter de 2019.

Au plus tard six mois avant la fin de la période d'expérimentation, un rapport d'évaluation établi par le garde des Sceaux, ministre de la justice, sera remis au Parlement ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique. ■

(11) Article 6 du décret du 16 février 2018.

(12) Article 4 du décret du 16 février 2018 et article R. 213-4 du code de justice administrative.



S'abonner à la lettre d'information du Répertoire des carrières territoriales

Une lettre numérique mensuelle, gratuite et réservée aux abonnés



Tous les mois, recevez la liste
des textes juridiques qui modifient
le Répertoire des carrières



Inscription sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>

Répertoire des Carrières Territoriales : lettre

VOUS SOUHAITEZ VOUS ABONNER À « LA LETTRE D'INFORMATION DU RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES » ?

Il s'agit d'une lettre mensuelle, gratuite, réservée aux abonnés du Répertoire des Carrières territoriales.
Merci d'indiquer, ci-dessous, votre adresse électronique, votre code client, puis de valider.

Adresse
électronique *

1 Indiquer votre
adresse électronique

Votre code client *

2 Numéro à 10 chiffres

Votre code client comporte 10 chiffres. Il figure sur la facture de votre abonnement ou sur l'emballage plastique de chaque exemplaire des mises à jour du Répertoire des Carrières Territoriales adressé par voie postale.

3 Un message de confirmation
de votre inscription
vous sera adressé par courriel

S'ABONNER

* informations obligatoires

Informations pratiques

- Si vous avez changé d'adresse électronique : il vous faut d'abord vous désabonner sur cette même page en indiquant votre ancienne adresse, puis vous abonner avec votre nouvelle adresse.
- Si vous êtes plusieurs à utiliser le même classeur du Répertoire dans le service, chacun peut s'inscrire avec son adresse électronique et le même code client pour recevoir directement la lettre.

Attention, pour que la lettre d'information du Répertoire ne soit pas automatiquement classée dans le dossier des courriers indésirables, vous pouvez aussi ajouter l'adresse d'envoi de la lettre [RCT@informations.dila.gouv.fr] à vos contacts.

Pour toute question, envoyer un message à infos@dila.gouv.fr

L'entrée en vigueur de la prescription de l'action disciplinaire

Conseil d'État, 30 décembre 2017
req. n° 403046

Lorsqu'une nouvelle loi institue, sans comporter de disposition spécifique quant à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Extrait de l'arrêt

« Considérant, en deuxième lieu, que si, contrairement à ce que soutient M. B., aucun principe général du droit n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire à l'égard d'un militaire, aux termes des deux derniers alinéas de l'article L. 4137-1 du code de la défense, dans leur rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 : *“ Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà 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. (...) / Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre du militaire avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire ”* ; que lorsqu'une loi nouvelle institue ainsi, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle ; qu'il s'ensuit que les faits reprochés à M. B. dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée en 2015 pouvaient encore être régulièrement invoqués dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, alors même qu'ils avaient été commis en 2008 et 2009 ; que, par suite, M. B. n'est pas fondé à soutenir que l'action disciplinaire était prescrite le 1^{er} juillet 2016, lorsque l'autorité militaire a prononcé à son encontre la sanction du premier groupe de dix jours d'arrêts ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Jusqu'à l'intervention de la loi « déontologie » n° 2016-483 du 20 avril 2016 (1), l'exercice de l'action disciplinaire, dans la fonction publique, n'était enfermé dans aucun délai. Ainsi, le juge considérait que l'autorité administrative pouvait engager une procédure disciplinaire à tout moment, quelle que soit la date des faits reprochés.

En effet, le Conseil d'État s'était prononcé sur l'imprescriptibilité des poursuites disciplinaires pour la première fois depuis l'adoption du statut général des fonctionnaires de 1946, dans un arrêt Deleuze (2), dans lequel il avait affirmé « *qu'aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire* ».

Cette absence de disposition en la matière a longtemps été débattue en jurisprudence. En effet, la volonté des juges du fond de contourner ce principe s'est toujours heurtée à une interprétation stricte de la part de la Haute juridiction et du juge constitutionnel.

C'est ainsi que le Conseil constitutionnel avait affirmé à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité « *qu'aucune loi de la République antérieure à la Constitution de 1946 n'a fixé le principe selon lequel les poursuites disciplinaires sont nécessairement soumises à une règle de prescription* » refusant ainsi d'y voir un principe fondamental reconnu par les lois de la République (3).

Pour autant, certaines juridictions avaient continué de contester l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire en essayant de dégager un principe général du droit de l'action disciplinaire encadrant celle-ci, si ce n'est dans un délai déterminé comme le prévoit le code du travail pour les salariés (4), au moins, dans un délai raisonnable (5).

Mais le Conseil d'État n'a pas établi de principe général sur cette question et

l'a rappelé à l'occasion d'un arrêt du 12 mars 2014 (6), confirmant « *qu'aucun texte ni principe général du droit n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire* », renvoyant ainsi le soin au législateur de prendre les mesures nécessaires sur ce point.

C'est à l'occasion de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016, que le législateur a décidé d'inscrire dans le statut général un délai de prescription de trois ans en matière disciplinaire. Comme le rappelle le rapporteur public Olivier Henrard dans ses conclusions sous le présent arrêt, ce choix du législateur est l'aboutissement d'un compromis entre « *une liberté fondamentale pour les fonctionnaires* » et « *les intérêts du service public lorsqu'un agent a failli* » (7). En légiférant ainsi, il s'inscrit dans la continuité du courant juridique et jurisprudentiel de la Cour européenne des droits de l'homme qui estime qu'au titre de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme « *toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial* » en veillant aussi au respect du principe de sécurité juridique.

Désormais, l'article 19 du statut général des fonctionnaires, auquel renvoie l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, dispose qu'« *aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà 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 d'une sanction ; en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant*

- (1) Voir commentaire de la loi dans les *IAJ* de mai et juin 2016.
- (2) Conseil d'État, Ass., 27 mai 1955, Sieur Deleuze, req. n° 1655.
- (3) Décision du Conseil Constitutionnel du 25 novembre 2011, n° 2011-199 QPC.
- (4) L'article L.1332-4 du code du travail dispose qu'« *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».
- (5) Cour administrative d'appel de Marseille, 13 décembre 2011, req. n° 09MA03062
- (6) Conseil d'État, 12 mars 2014, req. n° 367260 (voir aussi le commentaire de cet arrêt dans les *IAJ* de mai 2014).

l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire ».

Toutefois, il subsistait une interrogation quant au point de départ du délai de prescription pour les situations en cours au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

C'est précisément sur cet aspect que le juge apporte une réponse dans l'arrêt du 20 décembre 2017, ici commenté, et qui sera mentionné aux tables du recueil *Lebon*. Bien que les faits en cause concernent un militaire, les dispositions dont le juge fait application, issues de l'article L. 4137-1 du code de la défense, sont similaires à celles applicables à la fonction publique, au titre de l'article 19 (précité) du statut général portant droits et obligations des fonctionnaires.

Dans ce cas d'espèce, les faits litigieux remontaient aux années 2008-2009 et 2009-2010 au cours desquelles M. B., alors chef de section au sein d'une école spéciale militaire, avait toléré de la part d'élèves de sa section des comportements insultants, à caractère misogyne, commis à l'encontre d'autres élèves officiers féminins. La matérialité des faits avait été établie par un rapport issu d'une enquête de commandement en janvier 2016. À ce titre, il s'est vu infliger le 1^{er} juillet 2016, par l'autorité militaire de premier niveau, une sanction du premier groupe, de dix jours d'arrêts. M. B. a demandé l'annulation de la décision soutenant notamment, parmi les moyens invoqués à l'appui de sa requête, l'illégalité de la sanction qui aurait été prononcée alors que l'action disciplinaire était prescrite à ce moment-là.

Pour rejeter la requête, le Conseil d'État s'appuie sur l'article L. 4137-1 du code de la défense dont la rédaction est issue de la loi du 20 avril 2016, qui dispose qu'« aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà 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 ».

Sur ce fondement, le juge en déduit que « lorsqu'une loi nouvelle institue ainsi, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle ».

La décision du Conseil d'État traduit la recherche d'un équilibre entre la sécurité juridique garantie aux fonctionnaires, et le droit pour l'administration de poursuivre un agent même pour des faits commis plusieurs années avant l'entrée en vigueur de la loi.

De cette manière, la loi n'a pas d'effet rétroactif dans la mesure où le point de départ du délai de prescription permet de ne pas exempter des agents qui auraient pu commettre des fautes au moins trois ans avant l'entrée en vigueur de la loi.

Le Conseil d'État s'était déjà prononcé par plusieurs décisions, notamment en matière de sanctions administratives, sur ce même point de droit en adoptant une position similaire à celle prévue par les dispositions du code pénal pour l'application des lois relatives à la prescription.

Ainsi, dans un premier arrêt, il avait jugé que « si, en matière d'édition de sanctions administratives sont seuls punissables les faits constitutifs d'un manquement à des obligations définies par des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur à la date où ces faits ont été commis, en revanche, et réserve faite du cas où il en serait disposé autrement, s'appliquent immédiatement les textes fixant les modalités des poursuites et les formes de la procédure à suivre, alors même qu'ils conduisent à réprimer des manquements commis avant leur entrée en vigueur. N'ont toutefois pas à être réitérés des actes de procédure régulièrement intervenus » (8).

(7) Déclaration de la ministre de la fonction publique à l'Assemblée nationale le 5 avril 2016 à l'occasion du vote du texte de la commission mixte paritaire.

(8) Conseil d'État, Section, 17 novembre 2006, Société CNP Assurances, req. n° 276926.

Puis, dans un second arrêt, le juge avait corroboré cette interprétation en matière de sanctions administratives prononcées par l'Autorité des marchés financiers. En effet, le code des marchés financiers dispose que « *la commission des sanctions ne peut être saisie de faits remontant à plus de trois ans s'il n'a été fait pendant ce délai aucun acte tendant à leur recherche, à leur constatation ou à leur sanction* ». C'est dans ce cadre qu'il a été jugé « *que ces dispositions, qui instituent, pour l'exercice du pouvoir de sanction de l'Autorité des marchés financiers, une règle de prescription, sont immédiatement applicables à compter de leur entrée en vigueur, le 2 août 2003 ; que le délai de trois ans qu'elles prévoient a commencé à courir à cette date pour les faits antérieurs à la publication de la loi du 1^{er} août 2003* » (9).

En outre, le Conseil d'État est intervenu dans une affaire pour laquelle il s'agissait d'interpréter le point de départ de l'entrée en vigueur d'une loi relative à la prescription du permis de construire d'un bâtiment détruit depuis moins de dix ans. Dans ce cadre, la Haute juridiction a pu affirmer « *que lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'un droit précédemment ouvert sans condition de délai, ce délai est immédiatement applicable mais ne peut, à peine de rétroactivité, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle* » (10).

Finalement, cette décision d'espèce ne fait qu'entériner la position initiale du juge sur l'application de la loi dans le temps en matière de prescription.

Désormais, aux termes de la loi, et pour des faits litigieux commis après son entrée en vigueur, le délai de prescription ne commence à courir « *qu'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* ».

Cette notion de « *connaissance effective* » permettra ainsi aux autorités administratives de prendre le temps nécessaire pour s'assurer de l'exactitude des faits, sans que ce temps-là ne soit imputé au délai de prescription. En revanche, l'instauration d'un délai de prescription met à la charge de l'agent contestant une poursuite disciplinaire, de prouver que l'administration avait bien une connaissance effective de la réalité des faits fautifs depuis au moins trois ans. ■

(9) Conseil d'État, 28 mars 2014, req. n° 360344.

(10) Conseil d'État, 21 janvier 2015, req. n° 382902.

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Aidant familial Congés payés Don

Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

(NOR : MTRX1734903L)

JO, n° 37, 14 février 2018, texte n° 1.- 2 p.

La loi n° 2018-84 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap a été promulguée le 13 février 2018. L'article 1, modifiant le code du travail (art. L. 3142-25-1), étend la possibilité, pour les salariés, en accord avec l'employeur, d'offrir des jours de congé et de RTT à des collègues parents d'enfants malades mais également au bénéfice des proches d'une personne en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou handicapée. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Le salarié proche aidant, bénéficiant d'un don de jours de repos, verra sa rémunération maintenue durant son absence, assimilée à une période de travail effectif, et conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis auparavant. Un rapport relatif à la situation des proches aidants familiaux sera, par ailleurs, remis au Parlement dans un délai d'un an. Un décret déterminera les conditions d'application aux agents de la fonction publique.

Cessation anticipée d'activité Amiante Fonction publique

Note d'information du 12 décembre 2017 relative au régime de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante

(NOR : CPAE1802245C)

Direction générale des finances publiques (DGFiP). – 10 p.

La présente note a pour objet de présenter aux services et bureaux chargés des pensions le dispositif prévu par l'article 146 de la loi n° 2015-1785 de finances pour 2016 et le décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante. Un régime commun est instauré pour les demandes de cessation anticipée d'activité de l'ensemble des fonctionnaires et des agents contractuels des trois versants de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Code de la santé publique Données personnelles Informatique

Décret n° 2018-137 du 26 février 2018 relatif à l'hébergement de données de santé à caractère personnel

(NOR : SSAZ1733293D)

JO n° 49, 28 février 2018, texte n° 16.- 4 p.

Pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-27 du 12 janvier 2017 relative à l'hébergement de données de santé à caractère personnel, ce décret modifie le code de la santé publique et précise les activités d'hébergement de

données de santé à caractère personnel qui sont soumises à un agrément délivré par le ministre chargé de la santé ou à une certification. Il fixe, par ailleurs, les conditions d'application de l'obligation, pour toute personne physique ou morale à l'origine de la production ou du recueil de ces données de santé, de recourir à un hébergeur certifié ou agréé lorsqu'il externalise la conservation des données dont il est responsable. Les conditions d'obtention du certificat de conformité et les clauses minimales que doit comporter le contrat d'hébergement de données de santé sont définies. Enfin, il précise les conditions dans lesquelles sont régies les demandes d'agrément déposées avant le 31 mars 2018 ainsi que les agréments jusqu'à leur terme.

Comptabilité publique Dépense budgétaire Pièce justificative

Arrêté du 31 janvier 2018 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des organismes soumis au titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique

(NOR : CPAE1802846A)

JO, n° 42, 20 février 2018, texte n° 20.- 54 p.

Cet arrêté, pris pour l'application de l'article 50 du décret n° 2012-1246 modifié du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, fixe la nomenclature des pièces justificatives qui doivent être produites à l'agent comptable de l'organisme à l'appui des opérations de dépenses.

Concours Données personnelles Base de données

Décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours »

(NOR : CPAF1732194D)

JO, n° 30, 6 février 2018, texte n° 41.- 3 p.

Ce décret, pris pour application de l'article 161 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté, fixe la liste des données, collectées par les organisateurs de concours administratifs, relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès aux emplois des trois versants de la fonction publique, les modalités de leur collecte et de leur conservation. Organisée par le service statistique du ministère chargé de la fonction publique, cette collecte rassemble les informations dans une base de données dénommée « Base concours » à des fins d'analyses statistiques et de recherche, dans des conditions garantissant l'anonymat. Ce décret s'applique, au plus tard, aux recrutements ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020.

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale Décret Projet de texte

Séance du CSFPT du 14 février 2018

Communiqué de presse du CSFPT du 14 février 2018

À l'ordre du jour :

1 : Projet de décret relatif aux conditions de rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale

2 : Projet de décret modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

3 : Texte visant à abroger le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le 14 février 2018, sous la présidence de Philippe Laurent, maire de Sceaux. Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour, dont les deux premiers avaient déjà été examinés lors de la séance plénière du 20 décembre dernier et avaient fait l'objet d'un vote défavorable unanime de la part des représentants des organisations syndicales. Le projet de décret relatif aux conditions de rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale a reçu un avis défavorable unanime des membres du CSFPT. Ce texte vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui en vertu de l'article 1^{er} du décret portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers, seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1^{er} février 2019, d'être électeurs et éligibles aux élections des commissions administratives paritaires de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018. Le projet de décret modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a également reçu un avis défavorable unanime des membres du CSFPT. Ce texte vise à déterminer la composition des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline. Le texte qui vise à abroger le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour

l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT. Olivier Dussopt, Secrétaire d'État chargé de la fonction publique était présent lors de cette séance. Dans ce cadre, Olivier Dussopt a pu préciser les principales orientations du gouvernement pour la fonction publique territoriale ainsi que son attachement au dialogue social et au rôle du CSFPT. Par ailleurs, il a rappelé les 4 objectifs concernant la fonction publique : la question du dialogue social, l'individualisation de la rémunération des agents publics, l'accompagnement renforcé dans l'évolution des carrières et l'élargissement du recours aux agents contractuels. Le Secrétaire d'État a enfin rappelé la mission que le Premier ministre lui a confiée, ainsi qu'au président du CSFPT, pour présenter des propositions d'évolution de la fonction publique territoriale.

Corruption Droit d'alerte Lanceur d'alerte

Circulaire CRIM/2018-01/G3-31.01.2018 du 31 janvier 2018 relative à la présentation et la mise en œuvre des dispositions pénales prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

(NOR : JUSD1802971C)

Circulaire.legifrance.gouv, mars 2018.- 37 p.

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, s'inscrit dans le prolongement des deux lois votées en 2013 qui ont considérablement renforcé les moyens des autorités nationales françaises en matière de lutte contre la corruption. Ainsi, la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique créant la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a marqué une avancée significative pour le respect de règles éthiques par les responsables publics. Par ailleurs, la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 a institué deux réformes, d'une part, en créant le procureur de la République financier et, d'autre part, en améliorant les outils d'investigation et en aggravant les sanctions pénales encourues en matière de corruption. La loi n° 2016-1691 renforce le traitement pénal des infractions d'atteinte à la probité d'une part, et instaure un dispositif innovant de prévention de la corruption d'autre part. Ses dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi, soit le 11 décembre 2016, à l'exception des dispositions relatives à l'agence française anticorruption (AFA), entrées en vigueur le 16 mars 2017 et des dispositions relatives à la convention judiciaire d'intérêt public, entrées en vigueur le 30 avril 2017. La présente circulaire expose les nouvelles dispositions issues de la loi, ainsi que les orientations de politique pénale en la matière. Sont successivement évoqués : la création d'un statut général de protection des lanceurs d'alerte, l'amélioration du dispositif de prévention de la corruption et la création d'une agence française anticorruption, le renforcement des incriminations,

des sanctions et de l'application extra territoriale de la loi pénale française, la création d'une nouvelle alternative aux poursuites : la convention judiciaire d'intérêt public et la création d'une peine complémentaire de mise en conformité.

Déontologie Déclaration de patrimoine Fonction publique

Décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(NOR : CPAF1733891D)

JO, n° 46, 24 février 2018, texte n° 43.- 2 p.

Ce décret, modifiant la liste des emplois soumis à l'obligation de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale, s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé de la fonction publique. Il prévoit que les personnes soumises à cette obligation de déclaration remettent nécessairement une déclaration d'intérêts préalablement à leur nomination. Il précise, par ailleurs, les emplois des établissements publics dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros et ceux des services déconcentrés soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale. Le présent décret est applicable aux nominations intervenant à compter du 1^{er} mars 2018.

Emploi Insertion professionnelle Parcours emploi compétences

Circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi

(NOR : MTRD1801071C)

Circulaire.legifrance.gouv, février 2018.- 20 p.

La présente circulaire vise à indiquer les orientations stratégiques de mise en œuvre des parcours emploi compétences (PEC), de l'insertion par l'activité économique et du fonds d'inclusion dans l'emploi. Elle précise les enveloppes financières des parcours emploi compétences et de l'insertion par l'activité économique pour l'année 2018. Deux changements majeurs sont introduits par cette circulaire. Le premier concerne la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi permettant ainsi une gestion globale des contrats aidés et de l'insertion par l'activité économique. Défini comme une enveloppe budgétaire transmise aux préfets, son objectif est de permettre une meilleure cohérence de l'offre d'insertion en fonction des spécificités des territoires et des besoins des populations. Le second vise à remplacer les contrats aidés (CUI-CAE) en

parcours emploi compétences sur la base de contrats plus qualitatifs reposant sur le triptyque « employer-former-accompagner ». Ils concernent les publics les plus éloignés du marché du travail.

5 fiches techniques sont disponibles en annexes :

- Mobilisation des outils d'insertion sur le marché du travail,
- Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi,
- Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi,
- Évaluation de l'efficacité des stratégies déployées régionalement,
- Annexe au CERFA de demande d'aide CUI-CAE.

Jour de carence Congé maladie Fonction publique

Circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires

(NOR : CPAF1802864C)

Circulaire.legifrance.gouv, janvier 2018.- 9 p.

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires, à compter du 1^{er} janvier 2018. La présente circulaire traite des situations des agents publics civils et militaires, à l'exclusion des salariés pour lesquels l'indemnisation de leur congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale. Désormais, les agents ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé. Les différentes exceptions à l'application du jour de carence sont précisées ainsi que les personnels concernés. Les situations liées à l'état de santé, auxquelles le délai de carence ne s'applique pas, sont énumérées par le II de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017. En application du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017, le traitement ou la rémunération afférent au premier jour de congé de maladie ainsi déterminé fait l'objet d'une retenue intégrale. Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée. La circulaire précise que les dispositions au titre de la déduction du délai de carence et de la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail doivent être mises en œuvre simultanément et que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). L'assiette de la retenue s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre du jour auquel s'applique le

délai de carence. Les primes et les indemnités exclues de l'assiette de la retenue sont précisées ainsi que les modalités particulières qui s'appliquent aux agents à temps partiel et aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet. La retenue, dans la mesure du possible, devra être effectuée sur les éléments de rémunération devant être versés au titre du mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie. Le délai de carence est assimilé à du temps de service effectif dans le grade du corps ou cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire et ne donne pas lieu à cotisation et contribution sociales. Le bulletin de paie de l'agent public portera mention du montant et de la date qui se rattachent au délai de carence. Dans le versant territorial, le suivi de la mesure donnera lieu à une enquête menée par la Direction générale des collectivités locales auprès des employeurs territoriaux selon les mêmes indicateurs qu'à l'État.

Médiation Contentieux administratif Fonction publique

Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

(NOR : JUSC1722999D)

JO, n° 40, 17 février 2018, texte n° 9.- 4 p.

Pris pour l'application de la loi n° 2017-1547 du 18 novembre 2016 relative à la modernisation de la justice du 21^e siècle, ce décret précise les modalités de l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux. L'article 1 définit les services de l'État et les collectivités territoriales et établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés par l'expérimentation et précise les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. L'article 2 identifie les instances et autorités chargées d'assurer les missions de médiation et fixe les règles permettant de délimiter le champ territorial de l'expérimentation. Les dispositions du présent décret sont applicables aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions intervenues à compter du 1^{er} avril 2018.

Voir aussi *Statut commenté*, p. 16.

Parité Élection professionnelle Fonction publique de l'état

Circulaire du 5 janvier 2018 relative à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'État

(NOR : CPAF1735082C)

Circulaire.legifrance.gouv, janvier 2018.- 7 p.

Cette circulaire précise les modalités d'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires

favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles lors du dépôt des listes de candidats aux élections professionnelles. Ce document, spécifique aux organismes consultatifs de la fonction publique d'État, détaille en particulier le contenu du décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique qui met en œuvre l'obligation d'une représentation équilibrée dans les listes des candidats aux comités techniques, aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP). L'obligation en question figure dans la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires.

Radiation des cadres Fonction publique de l'État Code de la sécurité intérieure

Décret n° 2018-141 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure

(NOR : CPAF1801965D)

JO, n° 49, 28 février 2018, texte n° 43.- 5 p.

Ce décret, pris en application du II et du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure dans sa rédaction issue de l'article 11 de la loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme, s'applique aux fonctionnaires de l'État et agents contractuels régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, occupant des emplois participant à l'exercice de missions de souveraineté de l'État ou relevant du domaine de la sécurité ou de la défense visés à l'article R. 114-2 du code de la sécurité intérieure. Il prévoit de nouvelles dispositions réglementaires au chapitre IV du titre Ier du livre Ier du code de la sécurité intérieure. Il précise, d'une part, la composition et le fonctionnement de la commission paritaire consultée par l'autorité de nomination d'un fonctionnaire préalablement à la prise d'une mesure de mutation ou de radiation en application du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure. Il étend, d'autre part, la compétence de la commission ainsi créée aux agents contractuels à l'égard desquels une décision de licenciement est envisagée sur le fondement du troisième alinéa du même IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure et modifie en conséquence le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Enfin, il fixe les modalités d'information des personnes concernées de la consultation des traitements automatisés de données à caractère personnel relevant de l'article 26 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés lors des enquêtes administratives.

Radiation des cadres Militaire Code de la défense

Décret n° 2018-135 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 4139-15-1 du code de la défense

(NOR : CPAF1801965D)

JO, n° 49, 28 février 2018, texte n° 10.- 3 p.

L'article L. 4139-15-1 du code de la défense prévoit la création d'un conseil permettant à l'autorité militaire, à l'issue des conclusions d'une enquête administrative réalisée dans le cadre de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure, de se prononcer par avis sur les mesures prises en application de l'article L. 4139-15-1 du code de la défense de radiation des cadres ou de résiliation de contrat d'un militaire dont le comportement est devenu incompatible avec l'exercice de ses fonctions eu égard à la menace grave qu'il fait peser sur la sécurité publique. Ce décret précise la composition et le fonctionnement dudit conseil. Il prévoit, en outre, que le recours administratif préalable obligatoire devant la commission de recours des militaires ne s'applique pas aux militaires contestant devant la juridiction administrative une mesure de radiation des cadres ou de résiliation de contrat prise en application de l'article L. 4139-15-1 du code de la défense. Ce décret concerne tous les corps militaires.

Rapport sur l'état de la collectivité Bilan social Collectivités territoriales

Note d'information du 13 février 2018 relative aux rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés en comité technique au titre de l'exercice 2017

(NOR : INTB1801270N)

Site internet collectivités locales.gouv.fr.- 6 p.

Cette note détaille les conditions d'établissement du rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017, qui doit être présenté au comité technique au plus tard le 30 juin 2018. Elle fait notamment état du modèle de rapport à utiliser pour la saisie des informations et définit le format et le mode selon lesquels ces informations sont transmises à la DGCL. Les bilans sociaux de toutes les collectivités doivent être adressés à la DGCL au plus tard le 30 septembre 2018. Par rapport à la précédente édition certains indicateurs ont été renforcés et un indicateur sur les sanctions disciplinaires a été créé. L'indicateur concernant les logements de fonction a été supprimé. De plus, une attention particulière devra être portée aux indicateurs relatifs au temps de travail. Cette note rappelle également le mécanisme juridique à respecter et fait le point sur les rôles respectifs des collectivités territoriales et des centres de gestion pour la réalisation des bilans sociaux. ■

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.

Déontologie Fonction publique Droit d'alerte

Rapport d'information fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts

Rapport d'information de l'Assemblée nationale, n° 611, 31 janvier 2018.- 95 p.

Lors de l'examen, en juillet 2017, du projet de loi pour la confiance dans la vie politique, plusieurs articles additionnels avaient été votés au Sénat afin de compléter le dispositif déontologique applicable aux fonctionnaires et de mieux encadrer les mobilités vers le secteur privé. Jugeant nécessaire d'examiner ces questions de manière plus approfondie, l'Assemblée nationale a supprimé ces articles et décidé la création d'une mission d'information sur ces sujets au sein de la commission des lois. En effet, les mécanismes destinés à prévenir les manquements déontologiques et les conflits d'intérêts auxquels les agents publics peuvent être exposés ont été récemment modernisés, notamment par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Composée de dix-huit membres, la mission a souhaité dresser un bilan des dispositifs de prévention et de résolution des manquements déontologiques et des conflits d'intérêts auxquels les agents publics peuvent être exposés. Elle a également examiné le régime applicable aux lanceurs d'alerte dans le secteur public. Les travaux se sont intéressés à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels des trois fonctions publiques, de l'État, territoriale et hospitalière. Au terme d'une vingtaine d'auditions, les deux co-rapporteurs ont formulé 17 propositions qui visent à améliorer le suivi statistique des allers-retours des agents publics vers le secteur privé, à une meilleure formation des fonctionnaires, à la diffusion d'une culture déontologique, au développement de la transparence et des contrôles ainsi qu'au renforcement des organes de contrôle. Les deux députés ont insisté sur la nécessité d'assurer une totale indépendance de la commission de déontologie de la fonction publique en lui donnant le statut d'autorité administrative indépendante et en la fusionnant avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), avec

deux collèges distincts, un pour les élus, l'autre, pour les agents. La nouvelle autorité devrait alors se voir attribuer les pouvoirs d'injonction de la HATVP, l'absence de réponse à ces injonctions constituant une infraction pénale.

Maître-nageur Formation Agrément

Question écrite n° 4292 du 26 décembre 2017 relative à la formation des maîtres-nageurs sauveteurs (MNS)

JO Assemblée Nationale, 16 janvier 2018.- p. 366

M. Éric Alauzet attire l'attention de M^{me} la ministre des sports sur la précarité de la situation des maîtres-nageurs sauveteurs (MNS), lui demande de clarifier les deux décrets datant du 4 mai 2017 et du 9 août 2017 et de proposer des mesures afin de rendre plus accessible la formation de maîtres-nageurs sauveteurs. La réponse ministérielle précise que le décret n° 2017-1269 du 9 août 2017 modifiant les dispositions réglementaires du code du sport, s'inscrit dans le cadre de la réflexion engagée sur la nécessaire évolution de la réglementation des activités aquatiques et de la natation. Par ailleurs, le port du titre de MNS n'est pas une condition directe de l'activité d'enseignement et d'entraînement de la natation mais une conséquence de l'acquisition des qualifications requises pour assurer à la fois l'exercice de cette activité et la surveillance des établissements de baignade d'accès payant. L'activité d'encadrement reste réservée aux éducateurs sportifs titulaires de diplômes disciplinaires. Le décret n° 2017-766 du 4 mai 2017 relatif à l'agrément des intervenants extérieurs apportant leur concours aux activités physiques et sportives dans les écoles maternelles et élémentaires publiques définit, quant à lui, les modalités de délivrance de l'agrément permettant aux intervenants extérieurs d'apporter leur concours à l'enseignement de l'éducation physique et sportive (EPS) dans le 1^{er} degré public. La réponse ministérielle précise que le brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) n'ouvre pas droit à l'enseignement de la natation mais en autorise uniquement la surveillance.

Protection fonctionnelle Fonctionnaire territorial Élu

Question écrite n° 1489 du 5 octobre 2017 relative à la protection fonctionnelle

JO Sénat, 28 décembre 2017.- p. 4692

M. Jean Louis Masson souhaite savoir si, lorsqu'un fonctionnaire territorial ou un élu sollicite le bénéfice de la protection fonctionnelle, la collectivité concernée doit délibérer à chaque étape de la procédure, ou si la délibération d'origine offrant le bénéfice de la protection fonctionnelle suffit pour toute la procédure dans laquelle l'intéressé est

impliqué. La réponse ministérielle précise que la collectivité concernée doit accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'élu, lorsqu'il ne s'agit pas d'une faute personnelle détachable du service ou des fonctions. Elle est donc accordée dès lors que les conditions légales sont réunies et vaut en principe pour toute la durée de la procédure. Cependant, l'acte octroyant la protection fonctionnelle doit préciser les faits pour lesquels la protection est consentie afin de la circonscrire à ce qui est strictement nécessaire, ce qui permettra le cas échéant de faire cesser la prise en charge de la protection dès lors que les recours seront hors du champ ainsi défini. ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection élaborée par les centres de gestion organisateurs des concours

Sujets corrigés
Guides pratiques des épreuves écrites et orales
Vraies copies de candidats
Conseils du jury



Filières : administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, animation, sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

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.

Acte créateur de droits Indemnité de fonction Rémunération

Décision explicite accordant un avantage financier créant des droits au profit de son bénéficiaire

Conseil d'État, 13 décembre 2017, Centre communal d'action sociale d'Aimargues, req. n° 393466

L'administration peut retirer une décision individuelle créatrice de droits illégale dans un délai de quatre mois suivant la prise de cette décision, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires contraires et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire. Une décision explicite accordant un avantage financier crée des droits au profit de son bénéficiaire, alors même que l'administration avait l'obligation de refuser cet avantage. Il en va de même, dès lors que le bénéfice de l'avantage en cause ne résulte pas d'une simple erreur de liquidation ou de paiement, de la décision de l'administration accordant un avantage financier qui, sans avoir été formalisée, est révélée par les circonstances de l'espèce. En l'espèce, le versement d'une indemnité de fonction qui n'a pas été formalisé mais qui est révélé par les circonstances de l'espèce est créateur de droits pour l'intéressé alors même que la décision d'attribution de l'indemnité est illégale depuis l'origine.

Agent contractuel Contrat à durée indéterminée Fonction publique territoriale

Transformation d'un emploi de CDD en CDI pour un agent contractuel

Conseil d'État, 10 janvier 2018, M. B., req. n° 396169

Les dispositions de l'article 15 II de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, qui subordonnent notamment le bénéfice du dispositif transitoire de transformation de plein droit d'un CDD en CDI à la condition d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans, n'exigent pas que ces services aient été effectués au sein d'une même personne publique.

CHSCT Organisme consultatif Fonction publique

Irrégularité de la procédure de l'administration saisissant l'avis d'un organisme consultatif sans y être légalement tenue

Conseil d'État, 20 décembre 2017, Syndicat national des agents des douanes-CGT, req. n° 410381

Lorsque l'administration sollicite l'avis d'un organisme consultatif sans y être légalement tenue, au sujet, notamment, d'un projet de réorganisation des services, elle doit procéder à cette consultation dans des conditions régulières. En l'espèce, l'irrégularité de la procédure suivie par l'administration devant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), alors même qu'elle n'était pas tenue de le saisir, entache sa décision d'illégalité. En effet, eu égard à la garantie que constitue le recours à un expert agréé et à l'influence que son rapport pouvait avoir sur les dispositions litigieuses, l'administration, en faisant procéder au vote sans attendre que l'inspection du travail se prononce sur la nomination d'un expert, a empêché le CHSCT de disposer des éléments suffisants pour permettre sa consultation.

Document communicable Protection des données Sécurité publique

Communicabilité d'informations concernant des fonctionnaires de police et de militaires de la gendarmerie

Conseil d'État, 15 décembre 2017, Ministre de l'intérieur, req. n° 405845

Une liste de noms, prénoms, fonctions et numéros de matricule de fonctionnaires de police et de militaires de la gendarmerie n'est pas communicable. Au regard de la qualité des intéressés, une telle communication est en effet susceptible de porter atteinte à la sécurité publique ou à la sécurité des personnes.

Droits et obligations

Déclaration d'intérêt

Fonction publique

Transmission de la déclaration d'intérêts lors d'une nomination dans un emploi

Conseil d'État, 26 janvier 2018, Association professionnelle des membres de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, req. n° 408215

La transmission de la déclaration d'intérêts prévue par l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 doit être effectuée préalablement à la nomination dans l'emploi. Ainsi, une déclaration transmise postérieurement à la nomination intervient en violation de ces dispositions et entraîne l'annulation rétroactive de cette nomination.

Fonctionnaire

Affectation

Réparation du préjudice

Droit à réparation intégrale du préjudice subi par un fonctionnaire irrégulièrement maintenu sans affectation

Conseil d'État, 6 décembre 2017, Ministre des affaires étrangères et du développement international, req. n° 405841

Tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade. Un fonctionnaire irrégulièrement maintenu sans affectation a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a ainsi subi. Pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'administration, il est tenu compte des démarches qu'il appartient à l'agent d'entreprendre auprès de son administration, eu égard tant à son niveau dans la hiérarchie administrative que de la durée de la période pendant laquelle il a bénéficié d'un traitement sans exercer aucune fonction. En l'espèce, compte tenu de son grade, du faible nombre d'emplois correspondant à celui-ci et de l'organisation des mutations, le délai raisonnable dont l'administration disposait pouvait être estimé à une année.

Logement de fonction

Expulsion locative

Nécessité absolue de service

Expulsion d'un logement de fonction

Conseil d'État, 20 décembre 2017, M.A., req. n° 402383

Le juge des référés, saisi d'une demande d'expulsion d'un logement concédé par nécessité absolue de service, doit rechercher si cette demande présente un caractère d'urgence et ne se heurte à aucune contestation sérieuse, y compris lorsque ce logement ne fait pas partie du domaine public de la personne publique propriétaire.

Procédure disciplinaire

Discipline

Prescription

Délai de prescription d'une action disciplinaire

Conseil d'État, 20 décembre 2017, M. B., req. n° 403046

Lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle. Tel est le cas de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 qui introduit un délai de prescription de trois ans en matière disciplinaire. Ainsi, en l'espèce, des faits reprochés à un agent dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée en 2015 pouvaient encore être régulièrement invoqués par l'administration dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de cette loi, alors même qu'ils avaient été commis en 2008 et 2009.

Voir aussi Statut commenté, p. 22.

Résidence administrative

Mutation

Fonction publique

Limites géographiques de la résidence administrative

Conseil d'État, 30 juin 2017, Syndicat national des agents des douanes-CGT, req. n° 401937

En l'absence de définition légale de la résidence administrative, il appartient au ministre, en sa qualité de chef de service, de déterminer les limites géographiques de la résidence administrative. Si cette notion recouvre en général le périmètre de la commune où se trouve le service d'affectation, il en va différemment lorsque l'activité du service est organisée sur plusieurs communes. Dans cette hypothèse, le transfert d'agents dans une autre commune ne peut être considéré comme une mutation comportant un changement de résidence administrative.

Cour administrative de Lyon, 9 novembre 2017, M. B., req. n° 16LY00320

En l'absence de disposition légale définissant la résidence administrative, il appartient à l'autorité administrative, en sa qualité de chef de service, de déterminer les limites géographiques de la résidence administrative. Si la résidence administrative s'entend en général de la commune où se trouve le service d'affectation de l'agent, il en va différemment dans le cas où l'activité du service est organisée sur plusieurs communes. Dans cette hypothèse, le changement de lieu d'affectation de l'agent d'une commune à une autre de ces communes ne constitue pas un changement de sa résidence administrative. ■

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.

Médecine du travail Secret médical Déontologie Santé et sécurité au travail

Le médecin du travail poursuivi par l'employeur devant le Conseil de l'ordre

Semaine juridique – administrations et collectivités territoriales, n° 5, du 5 au 11 février 2018.- pp. 31-33

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 11 octobre 2017, req. n° 403576, relatif à l'action disciplinaire contre un médecin du travail, par son employeur, et à sa responsabilité déontologique devant le Conseil de l'ordre des médecins. Des précisions sont apportées sur les conditions de recevabilité de l'action disciplinaire engagée à l'encontre d'un médecin du travail par « toute personne ». Il est, par ailleurs, rappelé que le médecin du travail est tenu au respect de la déontologie médicale, qui s'impose à sa profession. Lors d'une poursuite disciplinaire par son employeur, le médecin du travail n'a donc pas à fournir d'éléments susceptibles d'être couverts par le secret médical.

Mutation d'office Sanction disciplinaire Communication du dossier

L'administration n'a pas à indiquer dans le dossier de l'agent le poste sur lequel elle envisage de le muter d'office

Actualité juridique- Droit administratif, n° 3, du 29 janvier au 4 février 2018.- pp. 175-178

Sont publiées les conclusions de M. Xavier Domino, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 8 novembre 2017, req. n° 402103, lui-même publié. Le Conseil d'État s'interroge sur une nouvelle question, celle de savoir si le service d'affectation envisagé est l'un des éléments d'information requis pour que l'agent intéressé soit regardé comme informé de la mesure envisagée à son égard et puisse utilement prendre connaissance de son dossier et former des observations. Conformément aux conclusions du rapporteur, le Conseil d'État a répondu négativement à cette question.

Retraite d'office Invalidité Contentieux administratif

Un agent public ne peut, via une transaction, renoncer aux règles d'ordre public régissant sa sortie du service

Actualité juridique- Droit administratif, n° 1, du 15 au 21 janvier 2018.- pp. 40-41

L'auteur commente l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 23 mai 2017, req n° 15NC01590, lui-même publié. Le Conseil d'État accepte, depuis de nombreuses années, de tenir compte des transactions conclues en cours d'instance par les parties, dans le cadre de litiges relevant du plein contentieux. Lorsque les parties le demandent, le juge peut homologuer une transaction, après s'être assuré que les parties consentent effectivement à la transaction, que l'objet de celle-ci est licite, qu'elle ne constitue pas une libéralité de la part de la collectivité publique et ne méconnaît pas d'autres règles d'ordre public. Ainsi, une transaction ne peut être conclue quand sont en jeu des questions de légalité. Dans le cas d'espèce, la cour administrative de Nancy a affirmé que les agents publics ne peuvent pas renoncer par avance aux dispositions protectrices d'ordre public instituées en leur faveur, telles les dispositions régissant l'admission à la retraite pour invalidité. Il en résulte qu'aucune transaction conclue ne pouvait faire obstacle à ce que le requérant forme un recours pour excès de pouvoir contre la décision prononçant son admission à la retraite. ■

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Liste des articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2017

- Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux
- Mise en œuvre de la loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT
- Les cotisations au 1^{er} janvier 2017
- Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination (*jurisprudence*)

n°2 février 2017

+ Recueil des références documentaires 2016/2

- Mise en œuvre du PPCR en catégorie A au 1^{er} janvier 2017 :
 - les attachés territoriaux
 - les conseillers territoriaux des APS
 - les secrétaires de mairie
- La réforme de l'encadrement supérieur des services départementaux d'incendie et de secours :
 - les emplois fonctionnels de direction des SDIS
 - la création du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP
 - le nouveau cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

n°3 mars 2017

- Mise en œuvre de la loi « déontologie » :
 - les emplois concernés par les nouvelles obligations déclaratives
 - le départ vers le secteur privé et le cumul d'activités
- Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique
- Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

n°4 avril 2017

- Poursuite du PPCR : filières techniques, police municipale et sapeurs-pompiers professionnels
- Mise en œuvre de la loi « déontologie » : la prise en charge des frais au titre de la protection fonctionnelle
- Usage de produits stupéfiants : conditions et limites du contrôle de l'employeur (*jurisprudence*)

n°5 mai 2017

- Compte personnel d'activité, formation, santé et sécurité au travail dans la fonction publique : l'ordonnance du 19 janvier 2017 et décret du 6 mai 2017
- Emplois fonctionnels de direction : l'application du PPCR (+ échelles indiciaires 2017 et 2018 par type de collectivité)

n°6 juin 2017

- Le référent déontologue dans la FPT : conseiller sans contrôler *par Didier JEAN-PIERRE*
- Amélioration de la mobilité dans la fonction publique : l'ordonnance du 13 avril 2017
- La mise en œuvre de la cessation anticipée d'activité « amiante »
- Refus de notification en mains propres d'une décision : conséquences sur le délai de recours (*jurisprudence*)

n°7 juillet 2017

- La position de disponibilité (1^{re} partie) : cas d'octroi et situation du fonctionnaire
- Report des congés annuels non pris en raison de la maladie : les nouvelles précisions du Conseil d'État (*jurisprudence*)

n°8 août 2017

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Catégorie A + : la mise en œuvre du PPCR au 1^{er} janvier 2017
- Point d'étape sur le PPCR

n°9 septembre 2017

+ Recueil des références documentaires 2017/1

- La mutation interne
- Déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale dans la FPT : les précisions du ministère de l'intérieur

n°10 octobre 2017

- Les commissions consultatives paritaires : compétences et fonctionnement
- Assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants : le classement en catégorie A
- Discipline : enquête administrative et droits de la défense (*jurisprudence*)

n°11 novembre 2017

- La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage
- Élections professionnelles : l'appréciation des effectifs au 1^{er} janvier 2018
- PPCR : la revalorisation du cadre d'emplois des sages-femmes
- Agent contractuel : possibilité de régularisation unilatérale d'un contrat illégal

n°12 décembre 2017

- La mise à disposition dans la FPT
- Cabinet de l'autorité territoriale : l'emploi des membres de la famille

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.

Apprentissage Contrat d'apprentissage Réforme

Réforme de l'apprentissage : le gouvernement dévoile ses mesures

Localtis, 9 février 2018.- 3 p.

Le Premier ministre a dévoilé, le 9 février 2018, vingt mesures visant à réformer l'apprentissage des jeunes. Qualifiée de « *copernicienne* », cette réforme vise à refondre la gouvernance, le système de financement et les aides des apprentis. Le financement de l'apprentissage, transféré aux branches professionnelles, sera remplacé par une « *contribution alternance* » de 0,85 % de la masse salariale. Les régions conserveront cependant la responsabilité de l'orientation professionnelle. Financièrement, les jeunes en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 euros net par mois et les apprentis de moins de 18 ans bénéficieront d'une aide de 500 euros pour passer leur permis de conduire. La réglementation des conditions de travail sera également revue, notamment concernant la rupture et la durée du contrat d'apprentissage et le temps de travail des apprentis. L'âge limite devrait, par ailleurs, passer de 26 à 30 ans. Le projet de loi sera présenté le 18 avril 2018 en Conseil des ministres.

Rapport pour le développement de l'apprentissage : synthèse de la concertation

Brunet, Sylvie. – 2018.-70 p.

Dans le cadre du programme de rénovation du modèle social, le gouvernement souhaite développer le recours à l'apprentissage et dynamiser l'accès à cette voie de formation dans une logique de réussite éducative et d'insertion professionnelle, au bénéfice des jeunes, des entreprises, des territoires et du développement économique. C'est dans cette perspective que le gouvernement a décidé d'ouvrir en novembre 2017 une large concertation associant les principales parties prenantes à l'apprentissage, qu'elles soient institutionnelles ou citoyennes, pour préparer la présentation au printemps 2018 d'un projet de loi portant réforme de l'apprentissage, mais aussi de la formation professionnelle et de l'assurance-chômage. Le rapport met en exergue un certain nombre de propositions concrètes : aide aux entreprises, séances d'informations sur les métiers au collège,

allègement de la réglementation en matière de temps de travail des mineurs, création d'une agence de l'apprentissage, renforcement de la formation et de l'indemnisation des maîtres d'apprentissage, simplification importante du contrat d'apprentissage et des ruptures de contrat. Le rapport propose également de supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et de permettre sa transmission dématérialisée au financeur. Il recommande aussi de rendre l'apprentissage accessible à tout âge, afin notamment de prendre en compte les reconversions au cours de la vie professionnelle, mais aussi à n'importe quel moment de l'année. Actuellement, l'âge limite est fixé à 26 ans, sauf pour les personnes handicapées. Il s'agit également de fonder la rémunération sur le niveau de diplôme et non plus sur l'âge.

Assistant maternel Petite enfance Relais assistantes maternelles

Revue de littérature sur les assistantes maternelles. Position sociale, conditions de travail et d'emploi et quotidien

Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), 2018.- 69 p.

Les assistantes maternelles constituent le premier mode d'accueil formel en France. Afin de répondre aux besoins d'accueil des jeunes enfants et, alors que les places en crèches ne peuvent satisfaire à la demande depuis plusieurs années, les pouvoirs publics ont favorisé ce mode d'accueil. Parallèlement, le métier a évolué vers davantage de professionnalisation. L'existence des Relais d'assistantes maternelles (Ram) et le développement des Maisons d'assistantes maternelles (Mam) conduit les assistantes maternelles à ne pas être de simples pourvoyeuses de soins mais à avoir également des objectifs éducatifs, les rapprochant sans doute encore des éducateurs de jeunes enfants. Le premier chapitre de cette étude dresse le profil sociodémographique des assistantes maternelles. Le second porte sur les conditions de travail et d'emploi de ces professionnelles de la petite enfance. La dernière partie présente des travaux et réflexions sur l'exercice de leur métier au quotidien.

Collectivités territoriales

Impôt sur le revenu

Retenue à la source

Gestion de la paie : le prélèvement à la source : dernière mise à jour au 5 février 2018

Site internet de la DGCL, février 2018

À compter du 1^{er} janvier 2019, les collectivités territoriales, les établissements publics locaux et les établissements publics de santé vont devenir, en tant qu'employeurs publics, des acteurs du dispositif de prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu. Ainsi, 2018 constitue une année charnière pour la mise à jour des logiciels de paie. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) met en ligne 5 fiches pratiques destinées à accompagner les collectivités dans la mise en place du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu. Sont successivement évoqués les points suivants :

- l'échange d'informations entre employeurs publics et DGFP,
- la mise à jour des bases de données RH,
- la mise à jour des systèmes d'information,
- les différentes phases jusqu'à la mise en œuvre,
- la gestion comptable et financière du prélèvement à la source pour les collectivités.

Le prélèvement à la source (PAS) pour les communes et les EPCI

Association des Maires de France (AMF) - 7 p.

Cette note rappelle les grands principes du dispositif de prélèvement à la source (PAS) et précise le processus de sa mise en place dans les communes et les EPCI. Avant l'instauration du dispositif au 1^{er} janvier 2019, les employeurs publics devront s'assurer de la sécurisation des paramètres de l'outil informatique, l'authentification des personnels et des élus auprès de l'administration fiscale ainsi que l'information et la sensibilisation de ces derniers. Cette note détaille les trois opérations mensuelles que devront mener les communes et EPCI.

Compte personnel d'activité

Agent public

Protection des données

Le traitement automatisé des données requises par le compte personnel d'activité

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1567, du 23 au 29 janvier 2018.- pp. 6-8

Le décret d'application n° 2017-1877 du 29 décembre 2017 autorise, pour les agents publics, la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel d'activité » (SI-CPA) et constitué d'un compte personnel de formation (CPF) et d'un compte d'engagement citoyen (CEC). Mis en œuvre et géré par la Caisse des dépôts et consignations, ce traitement automatisé a de nombreuses finalités dont la consultation et l'utilisation, par son titulaire, de ses droits, l'accès à des services utiles à la sécurisation des

parcours professionnels et à la mobilité professionnelle ainsi que l'évaluation statistique de sa mise en œuvre. L'article détaille les catégories de données susceptibles d'être rassemblées dans le compte personnel de formation (CPF) et en précise la durée de conservation des informations enregistrées. Le titulaire peut constituer et mettre à jour ses données personnelles, son dossier de formation et son passeport d'orientation, de formation et de compétences. Il peut également autoriser l'accès de son compte, en totalité ou en partie, à certains organismes.

CSFPT

Fonction publique territoriale

Ingénierie

Les grandes villes disposées à prêter leurs agents aux petites communes

Les echos.fr, 14 février 2018.- 2 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) va s'autosaisir d'une démarche innovante entre les grandes villes et les communes rurales. La possibilité pour les petites mairies de solliciter les services d'ingénierie des grandes communes va être étudiée dans les prochains mois. Ce dispositif devrait être testé au cours du deuxième semestre 2018 avec la ville de Paris.

Déontologie

Charte

Fonction publique territoriale

Fonction publique : la charte de déontologie de l'agent refait surface

La Gazette des communes, n° 7, du 19 au 25 février 2018.- p. 57

Le rapport parlementaire de la mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts préconise la rédaction d'une charte déontologique de l'agent public. Les co-rapporteurs la définissent comme un texte fort mais bref, écrit dans un langage accessible à tous les agents de la fonction publique, rappelant et illustrant ce que sont leurs obligations déontologiques. Ainsi, selon les co-rapporteurs, la charte de déontologie de l'agent public inclurait à la fois les grandes lignes du statut général, les éclairant par des exemples, mais également, ce que le statut ne mentionne pas et qui pourtant ressort de la jurisprudence administrative : le devoir de réserve et de discrétion professionnelle, y compris en dehors du service.

Déontologie

Haut fonctionnaire

Prise illégale d'intérêts

Embrouillamini sénatorial autour de la lutte contre les conflits d'intérêts dans la fonction publique

Acteurs publics.com, 19 février 2018.- 2 p.

La proposition de loi n° 298 visant à renforcer la prévention des conflits d'intérêts liés à la mobilité des hauts fonctionnaires a été adoptée, le 14 février 2018, par la commission

des lois de la Chambre haute après en avoir modifié et supprimé certaines dispositions. En ce qui concerne la Commission de déontologie de la fonction publique, les amendements visant à renforcer ses compétences et à instaurer une présidence tournante ont été supprimés (articles 1^{er} à 3). L'article 6 limitant la durée de détachement à cinq ans a également été supprimé. Sont conservées, en revanche, les dispositions visant à étendre le contrôle de la Commission de déontologie au recrutement des secrétaires généraux des autorités administratives et publiques indépendantes (AAI et API) et des fonctionnaires réintégrant le secteur public après un passage dans le secteur privé.

Dépense de fonctionnement Collectivités territoriales Finances locales

Les recettes pour réduire les dépenses de fonctionnement

La Gazette des communes, n° 7, du 26 février au 4 mars 2018.- pp. 58-59

La loi de programmation des finances publiques pour 2018-2022 pose le principe d'une contractualisation avec les 322 plus grandes collectivités dans l'objectif de limiter l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement à une croissance annuelle de 1,2 %. Les dépenses de personnel représentant 36 % des budgets de fonctionnement, leur maîtrise demeure un enjeu majeur. Dans ce domaine, les leviers sont nombreux (absentéisme, temps de travail...) mais ils sont délicats à actionner et d'une efficacité variable. Des possibilités existent également pour maîtriser l'endettement et modifier la politique d'achat de la collectivité afin de réduire ses dépenses. La dématérialisation permet d'optimiser des procédures et de gagner en productivité. Cependant, peu d'évaluations prenant en compte les coûts informatiques sont effectuées.

Finances locales : dispositif de maîtrise des dépenses : les associations d'élus locaux restent sur leurs gardes

Localtis, 12 février 2018.- 3 p.

Cet article présente les réactions des associations d'élus locaux sur la circulaire, en cours de préparation, relative à la contractualisation des dépenses des collectivités territoriales avec l'État. Globalement, sur ce dossier, certaines des associations, en particulier l'Assemblée des départements de France (ADF), recommandent la prudence. Les associations soulignent en particulier la nécessité que le préfet, au moment d'effectuer la comparaison entre deux exercices budgétaires d'une collectivité ou d'un EPCI à fiscalité propre, prenne en compte les éventuels changements de périmètre et la prise en charge de nouvelles responsabilités. Philippe Laurent, président de la commission finances de l'Association des maires de France (AMF) estime que l'absence de prise en compte des budgets annexes est « une erreur de méthode majeure ». D'après les budgets primitifs votés en décembre dernier, la perspective d'une limitation des dépenses à 1,2 % ne devrait pas poser de difficultés aux régions et départements. Suite à la publication de la circulaire à la fin du mois de février 2018, les

discussions entre les préfets et les élus des 322 collectivités territoriales concernées débiteront.

Données personnelles Protection des données RGPD

Le projet de loi Protection des données personnelles adopté en première lecture à l'Assemblée nationale

Localtis, 15 février 2018.- 2 p.

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture, le 13 février 2018, le projet de loi sur la protection des données personnelles. Ce projet de loi adapte le dispositif français, issu de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, au nouveau cadre juridique européen, instauré par le règlement et la directive du 27 avril 2016. Outre un cadre unifié et protecteur pour les données personnelles, le règlement instaure de nouveaux droits pour les citoyens, en particulier un droit à la portabilité des données personnelles, un droit à l'effacement élargi, le droit de recourir à des actions collectives et un droit à réparation du dommage subi. Dans un souci de simplification des règles pour les acteurs économiques, qui soit compatible avec un haut niveau de protection pour les citoyens, le projet de loi substitue au système actuel de contrôle a priori, fondé sur les régimes de déclaration et d'autorisation préalables, une logique de conformité et de responsabilité tout au long de la mise en œuvre du traitement. En contrepartie de cette responsabilisation des acteurs, les pouvoirs de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et les sanctions encourues sont renforcés.

Règlement pour la protection des données personnelles : l'échéance du 25 mai 2018 se rapproche

Maire Info, 16 février 2018.- 1 p.

Les députés ont adopté le 13 février dernier, le projet de loi transposant le « *paquet européen de protection des données* » qui intègre le règlement européen sur la protection des données (RGPD). Le projet de loi sera discuté au Sénat à partir du 20 mars prochain. La nouvelle réglementation, qui concerne toutes les collectivités locales quelle que soit leur taille, entrera en vigueur à partir du 25 mai 2018. Cette nouvelle législation complète la loi informatique et liberté de 1978 et la loi république numérique (LRP) en créant de nouveaux droits et obligations. Le RGPD repose sur une logique de conformité, dont les acteurs sont responsables, avec un contrôle a posteriori de la CNIL. L'application du RGPD impose une nouvelle organisation des administrations et la nomination, obligatoire pour les collectivités, d'un « *délégué à la protection des données personnelles* ». Il s'agit d'un poste qui peut être mutualisé à une échelle supra communale. Le RGPD suppose d'anticiper les enjeux de protection des données personnelles en amont des projets informatiques via une étude d'impact. En cas de contrôle, les collectivités devront être en mesure de prouver qu'elles ont engagé les mesures assurant leur conformité au RGPD et qu'elles tiennent à jour un registre des traitements. Un site internet de la CNIL dédié au RGPD

propose de nombreuses ressources pratiques dont un guide de conformité en six étapes.

Données personnelles : serez-vous prêts à temps ?

La Gazette des communes, n° 6, du 12 au 18 février 2018.- pp. 26-33

La mise en conformité avec la nouvelle réglementation en matière de protection des données personnelles est un chantier applicable en mai 2018. Pour ce faire, plusieurs étapes ont été définies par la CNIL. L'une des principales priorités est la nomination d'un délégué à la protection des données personnelles, dont le profil reste difficile à trouver. Ce dossier propose d'appliquer la nouvelle réglementation en six étapes clés : désigner un pilote, cartographier les traitements de données personnelles, prioriser les actions à mener, gérer les risques, organiser les processus internes et documenter sa conformité. De nombreuses collectivités choisissent d'externaliser la fonction de délégué à la protection des données en raison des difficultés à trouver des profils adaptés. Les traitements de données à caractère personnel sont nombreux et sensibles dans le domaine des ressources humaines. Le RGPD permet de repenser la gestion de ces données et de vérifier la conformité de leurs traitements.

RGPD : protéger les données à caractère personnel dès la conception des traitements

La Gazette des communes, n° 8, du 12 au 18 février 2018.- pp. 26-33

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) entrera en vigueur le 25 mai 2018. À cette date, les responsables de données personnelles devront intégrer le principe de « privacy by design » dans leur démarche de traitement des données à caractère personnel et ainsi garantir la protection de ces données dès leur conception. Les auteurs précisent les principes relatifs à la protection des données à mettre en œuvre tels que l'anticipation de la publication et de la réutilisation des données, la minimisation qui consiste à ne manipuler que les données strictement indispensables et celui de la pseudonymisation. Les responsables du traitement devront, par ailleurs, s'assurer que les sous-traitants respectent les exigences du règlement européen.

EPCI Coopération intercommunale Ile-de-France

Il y a 1263 EPCI en France en 2018

Maire Info, 5 février 2018.- 1 p.

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) fournit une série de statistiques relatives à l'intercommunalité, par taille, par strate, par départements et régions. Au 1^{er} janvier 2018, 1 263 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre couvraient l'ensemble du territoire national. Parmi les évolutions récentes sont notées : la montée en puissance des métropoles, le relatif développement des communautés d'agglomération et la division par deux du nombre de communautés

de communes. C'est en Ile-de-France que la progression a été la plus spectaculaire, celle-ci étant presque absente du mouvement intercommunal jusqu'au milieu des années 2010. Hors Ile-de-France, en 2002, le taux de couverture intercommunale était déjà de presque 75 %, alors qu'il n'était que de 33 % en Ile-de-France. Le taux, hors Ile-de-France, a dépassé les 90 % en 2006. La région capitale n'a rattrapé son retard qu'à partir de 2012, a dépassé les 90 % en 2013 et atteint les 100 % en 2016.

Fonction publique territoriale Agent contractuel Modernisation de l'administration

Plus de contractuels dans la fonction publique territoriale, pourquoi, comment ?

Gazette.fr, 6 février 2018.- 3 p.

Dans le cadre de la tenue du premier Comité interministériel de la transformation publique, le Premier ministre Édouard Philippe a précisé que le gouvernement veut élargir le recours aux contractuels, notamment pour les métiers qui ne relèvent pas d'une spécificité propre au service public. Selon les derniers chiffres publiés sur le sujet par la DGCL en décembre 2017, il y aurait 356 800 contractuels dans la FPT, pour 1,9 million d'agents, contrats aidés inclus, soit 18,7 % des effectifs. 247 700 relèvent de la catégorie C, dont 70,7 % de femmes. Le nombre de contractuels a légèrement augmenté, + 0,2 % depuis 2015. Les passages du statut de contractuel à celui de fonctionnaire auraient été moindres en 2016, selon la DGCL. Cet article présente les premières réactions des syndicats, du président de l'association des administrateurs territoriaux de France (AATF), du président de l'association des DRH des grandes collectivités, du président de l'association Dirigeants Grandes Collectivités ainsi que de la présidente de l'ADT-Inet sur cette question. Claude Soret-Virolle, présidente de l'ADT-Inet, rappelle qu'il y a toujours eu coexistence du statut et des contractuels dans la fonction publique territoriale. La part des contractuels dans les effectifs reste assez stable depuis cinq ans, puisqu'un agent sur cinq est en moyenne non titulaire. Le contrat demeure également un sas d'entrée dans la fonction publique territoriale puisque 66,1 % des arrivées sur des emplois permanents concernent des anciens agents contractuels.

Fonction publique territoriale Dialogue social Réforme

« La réforme ne doit pas transposer dans la territoriale les rigidités de l'État ! » interview de M. Philippe Laurent

Gazette.fr, 13 février 2018.- 4 p.

Dans cette interview, Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, maire de la commune de Sceaux et secrétaire général de l'Association des maires de France, réagit aux chantiers envisagés dans la réforme sur la fonction publique annoncés lors

du premier comité interministériel de la transformation publique. Selon lui, les quatre chantiers qui concernent le dialogue social, la rémunération individualisée, l'accompagnement des évolutions de carrières et le renforcement du recrutement d'agents contractuels ne présentent aucune nouveauté pour la fonction publique territoriale. Les collectivités appliquent déjà ces démarches. En ce qui concerne le dialogue social, si l'objet est de supprimer les comités techniques, dans les communes, Philippe Laurent estime que ce serait une erreur. En effet, ces instances de dialogue avec les syndicats sont nécessaires car elles examinent des problématiques très concrètes telles l'aménagement du temps de travail. Il prône un cadre général pour la fonction publique mais avec des instances de gestion spécifiques entre les employeurs et les agents territoriaux. Par ailleurs, Philippe Laurent estime que le dialogue social et le management sont les deux domaines à améliorer dans la fonction publique territoriale.

Fonction publique

Faute grave

Suspension

La suspension conservatoire dans la fonction publique

Cahiers de la fonction publique, n° 380, octobre 2017.- pp. 35-39

La suspension conservatoire permet d'écarter de manière urgente un agent du service lorsqu'il a commis ou qu'il est présumé avoir commis des fautes graves, dans l'attente d'une sanction disciplinaire ou pénale. L'article 30 du titre I du statut général définit les fondements de cette mesure. La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a enrichi son cadre juridique. La suspension obéit aux mêmes règles dans les trois fonctions publiques et s'applique en l'absence des garanties de la procédure disciplinaire. Cette procédure entraîne des effets pécuniaires et matériels mais l'agent reste titulaire de droits et redevables d'obligations. La procédure de suspension conservatoire doit tenir compte des droits des agents dans le cadre d'une procédure où prévalent les droits de l'administration qui doit veiller aux conditions de sa mise en œuvre pour limiter les recours.

Fonction publique

Plan de départs volontaires

Statut

Agent contractuel

Les dessous du plan de départ dans la fonction publique

Le Monde, 17 février 2018.- 2 p.

Dans le cadre de la réforme de la fonction publique visant à supprimer 120 000 postes de fonctionnaires d'ici à 2022, Gérard Darmanin a annoncé, le 1^{er} février 2018, la mise en œuvre d'un plan de départs volontaires (PDV). L'article du Monde définit les contours de ce dispositif et s'interroge sur ses limites. Cet outil, appliqué aux fonctions publiques d'État et territoriale, proposerait une indemnité de départ aux agents concernés par une fusion de service,

une disparition ou une modification de leurs missions et, sous certaines conditions, à ceux qui souhaiteraient quitter la fonction publique, notamment pour créer une entreprise. Le risque, relevé par cet article, est cependant de voir partir les agents les plus qualifiés. L'efficacité de ce dispositif dépendra des conditions offertes.

Fonction publique : « Adaptation du statut »

Olivier Dussopt apporte des précisions, y compris pour la territoriale

Localtis, 5 février 2018.- 3 p.

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, a apporté des précisions sur les chantiers présentés par Édouard Philippe lors du premier Comité interministériel à la transformation publique (CITP), tels que le plan de départs volontaires et l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels. Le secrétaire d'État a précisé que l'exécutif veut donner aux employeurs publics la possibilité de recruter « plus librement » et « temporairement » pour « tous les postes qui n'ont pas de « spécificité publique particulière », ou « lorsqu'ils ont besoin d'une compétence particulière ». Concernant, le plan de départs volontaires, il s'adressera aux agents dont les administrations se trouvent en situation de « sureffectifs » à la suite de « restructurations » ou d'une « évolution » des technologies ou des métiers. Actuellement, une indemnité de départ volontaire, dont les objectifs varient suivant les versants de la fonction publique, peut être attribuée à des agents se trouvant à plus de cinq ans de la retraite et souhaitant évoluer vers le secteur privé. Elle ouvre droit à une indemnité limitée à deux ans de salaire. L'article présente également les premières réactions des élus locaux, des associations de cadres territoriaux et des syndicats de la fonction publique à ces mesures.

Analyse du 1^{er} comité interministériel transformation publique (CITP)

Association des DRH des grandes collectivités territoriales.- 2018.- 3 p.

L'Association des DRH des grandes collectivités locales commente les principales mesures annoncées par Édouard Philippe, lors du premier Comité interministériel à la transformation publique (CITP) qui s'est déroulé le 1^{er} février 2018. Plus particulièrement, sont développés des points tels la mise en œuvre d'un dialogue social plus fluide et centré sur les sujets prioritaires, la rémunération individualisée, l'accompagnement renforcé pendant l'évolution de carrière et l'élargissement du recours au contrat pour donner plus de souplesse dans les recrutements. Cependant, pour l'Association des DRH, réformer le statut ne signifie pas le casser mais faire des constats objectifs sur ce qui aujourd'hui fonctionne et sur ce qui ne fonctionne pas en concertation avec les associations de praticiens.

Fonction publique PPCR CSG Indemnité compensatrice

L'actualité de la fonction publique : février 2018

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 29, 12 février 2018.- 10 p.

Ce dossier revient sur l'actualité juridique de la fonction publique depuis le mois de janvier 2018.

Au sommaire :

- Le gouvernement annonce une réforme d'ampleur de la Fonction publique,
- Olivier Dussopt a présenté l'agenda social 2018,
- Loi de finances 2018 : les mesures relatives à la Fonction publique,
- L'indemnité compensant la hausse de la CSG est en vigueur,
- La mise en œuvre du protocole PPCR est décalée d'un an,
- Recrutements dans la FPE : la visioconférence pourra être utilisée,
- Les règles de la représentation F/H au sein des instances représentatives du personnel (IRP) sont détaillées,
- Acteurs, débats, événements.

Fonction publique Protection sociale Mutuelle

Le gouvernement lance une mission d'évaluation de la protection sociale complémentaire des agents publics

Maire Info, 16 février 2018.- 1 p.

Les inspections générales des finances (IGF), de l'administration (IGA) et des affaires sociales (IGAS) sont chargées d'établir un état des lieux de la couverture de la protection sociale complémentaire des agents publics. Leur mission consiste, plus précisément, à recueillir les données relatives aux bénéficiaires de chacun des trois versants de la fonction publique en les distinguant selon leur statut, leur catégorie d'emploi et le type de contrat souscrit. La mission s'attachera, par ailleurs, à apprécier le coût et la qualité des contrats de protection sociale complémentaire des agents. Un rapport devrait être présenté d'ici le mois de juin 2018.

Gestion des ressources humaines Centre de gestion Collectivités territoriales

Trois leviers pour une gestion des ressources humaines économe

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1570, du 13 au 19 février 2018.- pp. 6-7

L'Inspection générale de l'administration (IGA) et le Contrôle général économique et financier (CGéfi) soulèvent, dans leur revue des dépenses, la nécessaire modernisation des outils de gestion des ressources humaines. La rationalisation des solutions techniques, actuellement utilisées de façon disparate par les centres de gestion, devrait

s'accompagner d'une simplification des normes et des procédures, notamment en ce qui concerne la mobilité entre fonctions publiques. La mission préconise également un ajustement des cotisations des collectivités entre le CNFPT et les centres de gestion ainsi qu'un renforcement de la coordination des centres de gestion en élargissant le socle indivisible de prestations, notamment à la médecine professionnelle, à la prévention des risques professionnels et à l'action sociale. Par ailleurs, la mission estime qu'une réorganisation de l'architecture des centres de gestion autour d'un établissement régional permettrait la réalisation d'une économie financière.

Des propositions pour rationaliser la gestion des ressources humaines

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1569, du 6 au 12 février 2018.- pp. 6-8

La revue de dépenses, menée conjointement par l'Inspection générale de l'administration (IGA) et le Contrôle général économique et financier (CGéfi), relève une mauvaise articulation de la gestion des agents territoriaux sur le plan national et un manque de connaissances des politiques publiques locales et d'éléments partagés nécessaires à un dialogue entre l'État et les collectivités. Cet article fait un point sur les missions des centres de gestion et le poids financier qu'elles font peser sur leurs charges de fonctionnement. Des pistes de rationalisation et d'économie en matière de ressources humaines des collectivités territoriales sont identifiées. La mise en commun de certaines compétences, proposées par les centres de gestion, telles que l'assistance au recrutement, l'intérim et le remplacement d'agents ainsi que la mise à disposition de personnels spécialisés, devrait se développer et permettre de réaliser des économies. En ce qui concerne les actes de gestion, les dépenses publiques pourraient être optimisées, notamment en centralisant la gestion de la paye et des concours. Par ailleurs, la nécessaire modernisation de la fonction ressources humaines passe par le déploiement d'outils d'évaluation de l'activité et d'indicateurs de coût.

Gestion des ressources humaines Collectivités territoriales Finances publiques

Des propositions pour rationaliser la gestion des ressources humaines

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1568, du 30 janvier au 5 février 2018.- pp. 6-7

Dans le cadre du dispositif d'évaluation des dépenses publiques instauré par la loi de programmation des finances publiques 2014-2019, une revue de dépenses portant sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales a été réalisée en 2017 par l'Inspection générale de l'administration (IGA) et le contrôle général économique et financier (CGéfi). Au total, la mission émet vingt-deux recommandations articulées autour de cinq axes :

- mieux connaître et piloter les dépenses RH des collectivités territoriales,

- conforter l'efficacité collective des centres de gestion,
- renforcer l'efficacité de la fonction RH au sein des collectivités territoriales,
- promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la GRH des collectivités territoriales,
- simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine de la GRH des collectivités territoriales.

Leur mise en œuvre devrait permettre de rationaliser les dépenses et de réaliser ainsi une économie de 250 millions d'euros en année pleine. Les contours de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales sont cependant difficiles à cerner à cause de la variété des situations concernées. La difficulté réside dans la grande disparité du paysage dans lequel se déploie la GRH des collectivités territoriales et dans l'analyse de son organisation. Engagée depuis 2014, la réorganisation territoriale s'inscrit dans cet objectif d'optimisation des dépenses et de réduction des coûts. La diversité des opérateurs intervenant dans la gestion des ressources humaines (employeurs, CNFPT et centres de gestion) et la diversité des règles de gestion RH appliquées compliquent la mutualisation des services fonctionnels prévue par le Code général des collectivités territoriales.

Gestion des ressources humaines Collectivités territoriales Fusion de communes

Développer une approche stratégique sur les ressources humaines RH dans le cadre des fusions et mutualisations : guide d'accompagnement à l'usage des collectivités territoriales

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).- Paris : CNFPT, 2018.- 36 p.

Ce guide à l'attention des intercommunalités a pour ambition d'aider les collectivités à élaborer une réflexion stratégique sur les ressources humaines du bloc local dans le cadre des fusions et des mutualisations. Dans l'ensemble des cas de figure, l'émergence d'un positionnement stratégique des ressources humaines s'appuie sur quatre volets opérationnels : l'organisation, la gestion des effectifs, des compétences et des conditions d'exercice. Issu d'expérimentations menées pour le compte du CNFPT, ce guide ne standardise pas les démarches des collectivités mais insiste au contraire sur le contexte propre à chaque collectivité, son projet de territoire, son schéma de mutualisation ainsi que ses éventuelles recompositions de périmètre.

Gestion des ressources humaines Fonction publique Management

Gestion des ressources humaines : dossier : comment redonner des ailes aux managers publics

Acteurs publics, n° 131, janvier-février 2018. - pp. 46-56

Le président de la République souhaite une « révolution » du management de proximité, pour passer d'une logique de gestion administrative du personnel à une véritable

politique des ressources humaines. Pour ce faire, la gestion de proximité, l'accompagnement personnalisé et le rôle de l'encadrant local doivent être développés. Le manager de proximité se retrouve alors en première ligne pour donner du sens à la mission de service public.

Indemnité kilométrique Frais de déplacement Cotisation de sécurité sociale

Le barème des indemnités kilométriques n'est pas réévalué en 2018

Liaisons sociales, 31 janvier 2018.- pp. 1-2

Selon une instruction de la Direction générale des finances publiques du 24 janvier 2018, le barème des frais professionnels déduits des revenus lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour les trajets de son domicile à son lieu de travail, reste inchangé. Ce barème sert également de référence pour le calcul des cotisations sociales sur l'indemnité kilométrique versée par l'employeur.

Laïcité Religion Travail

Religion et travail

Liaisons sociales Magazine, n° 189, février 2018.- pp.47-53

Les pratiques religieuses se multiplient en entreprise. L'Observatoire français du fait religieux en entreprise (OFRE) constatait, en 2017, que les manifestations perturbant l'organisation du travail ou transgressant les règles légales étaient en légère augmentation mais ne concernaient que 7 % des cas. Les multiples demandes individuelles et revendications religieuses mettent cependant en difficulté les managers. Un manager sur cinq se dit débordé par la question de la religion au travail. Depuis 2016, un amendement de la loi travail autorise les entreprises à inscrire un principe de neutralité dans leur règlement intérieur permettant de restreindre les manifestations des convictions des salariés. Mais, cette loi, jugée inutile et floue met le principe de laïcité en danger et ne répond pas aux besoins des entreprises. Les entreprises publiques et privées privilégient le vivre ensemble au travers de chartes et de guides, ayant pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux questions des salariés et des employeurs.

Médiation Contentieux administratif Centre de gestion

Contentieux des fonctionnaires : des collectivités vont expérimenter la médiation avant le recours au juge

Localtis, 20 février 2018.- 3 p.

Dans le cadre d'une expérimentation qui durera deux ans, des centres de gestion de la fonction publique territoriale vont assurer une médiation dans le but de résoudre les différends entre les fonctionnaires territoriaux et leur

employeur. La démarche sera systématiquement engagée lors de toute saisine du juge. Deux arrêtés ministériels qui paraîtront prochainement fourniront la liste des collectivités territoriales qui pourront participer à cette expérimentation. Dans ces départements, les collectivités qui le souhaiteront, prendront une délibération, puis se rapprocheront du centre de gestion de la fonction publique territoriale, afin de conclure une convention avant le 1^{er} septembre prochain. La résolution amiable des différends opposant les fonctionnaires et leur employeur concernera les sujets suivants : certains éléments de la rémunération, les refus de détachement ou de placement en disponibilité, les réintégrations, le classement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois, la formation professionnelle et l'adaptation des postes de travail. L'agent devra saisir le médiateur dans le délai de recours contentieux de deux mois. L'autorité administrative devra informer l'intéressé de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent. À défaut, le délai de recours contentieux ne courra pas à l'encontre de la décision litigieuse. Pour la saisine, l'agent remettra au médiateur une lettre comportant, lorsque la décision contestée est explicite, une copie de cette décision ou, lorsqu'elle est implicite, une copie de la demande ayant fait naître cette décision.

Voir aussi *Statut commenté*, p

Paris Ville Département

Ville de Paris : la collectivité unique bientôt en ordre de marche

Localtis, 9 février 2018.- 1 p.

Deux ordonnances précisant les conditions de la fusion, le 1^{er} janvier 2019, de la commune et du département de Paris dans une nouvelle collectivité à statut particulier, dénommée « *Ville de Paris* », ont été publiées, le 9 février 2018, au Journal officiel. L'ordonnance « *portant diverses mesures institutionnelles* » dispose qu'à la date de sa création, la Ville de Paris est substituée à la commune et au département de Paris pour tous les établissements dont l'une de ces collectivités était membre, sans que la nature juridique de ces derniers doive évoluer. Cette disposition permettra à la Ville de Paris de demeurer membre de la métropole du Grand Paris ainsi que des syndicats auxquels appartient la commune ou le département, sans modification de leur nature juridique. La création de la Ville de Paris est l'une des principales mesures initiées par la loi du 28 février 2017 relative au statut de Paris et à l'aménagement métropolitain.

Police municipale Police nationale Gendarmerie

La nouvelle police de sécurité du quotidien démarrera en septembre dans 15 quartiers

Localtis, 9 février 2018.- 5 p.

Gérard Collomb, ministre de l'intérieur a présenté le 8 février 2018, la police de sécurité du quotidien (PSQ). Cette nouvelle police ne correspond pas à une nouvelle unité ou brigade mais à une méthode de travail et un nouvel état d'esprit pour l'ensemble des forces de sécurité. La PSQ est pensée comme une police sur-mesure et les policiers et gendarmes auront des missions spécifiques suivant les besoins de terrain. Le partenariat entre tous les acteurs de la sécurité, publics comme privés sera renforcé. Cette vision plus partenariale, à partir d'une stratégie élaborée avec chaque maire, aura trois objectifs principaux : la professionnalisation, la coopération avec les polices municipales, le développement des systèmes de vidéo protection et la prévention situationnelle. Dans ce sens, une mission parlementaire a été lancée par Gérard Collomb le 6 février 2018 pour travailler à une redéfinition des tâches entre forces nationales, polices municipales et secteur privé.

Radicalisation Prévention Collectivités territoriales

Plan national de prévention de la radicalisation : « Prévenir pour protéger »

Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR). – 2018.- 32 p.

Ce plan, fruit d'une large concertation menée par le secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation, formule 60 mesures pour réorienter la politique de prévention autour de 5 axes :

1. Prémunir les esprits face à la radicalisation
2. Compléter le maillage détection / prévention
3. Comprendre et anticiper l'évolution de la radicalisation
4. Professionnaliser les acteurs locaux et évaluer les pratiques
5. Adapter le désengagement.

Les collectivités seront associées à la détection de la radicalisation et seront notamment incitées à nommer des référents sur la prévention de la radicalisation et à élaborer des formations pour les élus et les agents territoriaux. Des mesures prévoient, par ailleurs, de développer l'implication des collectivités territoriales dans les prises en charge de personnes présentant des signes de radicalisation et dans l'accompagnement des familles.

Retraite Fonction publique territoriale Statistique CNRACL

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016

Ministère de l'action et des comptes publics (France).- Paris : DGAFP, 2018.- 19 p.

En 2016, le nombre global de départs à la retraite de fonctionnaires, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE), s'accroît, contrairement aux années

précédentes. À la CNRACL, après la forte baisse de l'année 2012 liée au contrecoup de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants, suivie d'une reprise en 2013, le flux de nouveaux pensionnés progresse nettement avec 22 800 nouvelles pensions de droit direct (+ 8,7 %) qui sont enregistrées pour les fonctionnaires hospitaliers et 36 400 (+ 9,8 %) pour les fonctionnaires territoriaux. La part des fonctionnaires affiliés à la CNRACL liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2016, de 0,9 point, pour atteindre 12,8 %. L'âge moyen de départ à la retraite se stabilise dans la fonction publique territoriale à 61,1 ans. Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. Ainsi, la part des 50 ans et plus représente à la fin de l'année 2015, 41,9 % des fonctionnaires territoriaux. En 2017, les départs à la retraite seront encore marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite, pour arriver à 62 ans en 2018.

Les dernières mises à jour de la CNRACL

CNRACL, février 2018

La CNRACL fait le point sur :

- Les services considérés comme effectifs. Le jour de carence, applicable à compter du 1^{er} janvier 2018, est pris en compte dans le droit à pension.
- Fonctionnaire dont le traitement est réduit : ajout d'une référence au jour de carence.
- Revalorisation des pensions, accessoires et minimas sociaux. À partir de 2018, la date de revalorisation des pensions de vieillesse, de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) et des anciennes allocations vieillesse est fixée au 1^{er} janvier de l'année N.

Risques psychosociaux Risque professionnel Collectivités territoriales Statistiques

Banque nationale de données. Rapports statistiques 2016 du secteur territorial

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). - 2016.- 36 p.

Les données statistiques, concernant les risques professionnels, sont recueillies auprès d'un échantillon représentatif de collectivités territoriales. Le périmètre Banque nationale de données (BND) 2016 représente 46,0 % des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL. Ce recueil statistique analyse les données relatives aux accidents de travail, de trajet et aux maladies professionnelles. Les accidents de service sont les plus nombreux et représentent 82 % des événements. Hormis les maladies professionnelles qui entraînent une moyenne de jours d'arrêt importante, les accidents de trajet entraînent 47,3 jours en moyenne d'arrêt. Un zoom est fait sur les accidents routiers et les risques psychosociaux (RPS).

Santé

Protection sociale

Fonction publique territoriale

Livre blanc : santé et mieux être au travail des agents territoriaux

État des lieux et propositions. - Paris : Mutuelle nationale territoriale (MNT), 2018.- 32 p.

La Mutuelle nationale territoriale (MNT) constate une dégradation de l'état de santé et du bien-être au travail des agents territoriaux depuis plusieurs années. La part des agents ayant connu un arrêt de travail de plus de trois mois est passée de 4,2 % en 2008 à 6,3 % en 2016. En 2017, 59 % des agents territoriaux déclarent que leur niveau de bien-être au travail s'est dégradé. Dans un contexte où 50 % des agents ne sont pas couverts en prévoyance, l'enjeu est de faire évoluer le système de protection sociale complémentaire et de renforcer la prévention et le mieux-être au travail dans les collectivités territoriales. Dans son livre blanc, la MNT élabore 16 propositions pour améliorer la santé au travail des agents territoriaux. Elle préconise notamment la création de dispositifs financiers incitatifs et de rendre obligatoire la participation financière des collectivités à la protection sociale des agents.

Sanction disciplinaire

Casier judiciaire

Fonction publique

Sanctions disciplinaires, incompatibilité des mentions du casier judiciaire avec les missions : ça ne suffit plus !

La Gazette des communes, n° 6, du 12 au 18 février 2018.- pp. 50-52

Le recrutement d'un agent public est soumis à la condition que les éventuelles mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire soient compatibles avec l'exercice de ses fonctions. La mise en œuvre de ces dispositions est délicate vis-à-vis d'un agent condamné, alors qu'il est en fonction. En effet, l'administration ne peut agir que si elle est informée de la condamnation prononcée. La seconde difficulté est juridique et résulte d'une décision rendue le 5 décembre 2016, laquelle précise le régime juridique des décisions prises par l'administration à la suite des condamnations pénales de ses agents. Désormais, l'administration ne peut que prononcer une sanction proportionnée aux faits commis relevant d'une faute disciplinaire. Pour justifier une révocation, les faits commis sanctionnés pénalement doivent caractériser des fautes disciplinaires et être suffisamment graves. Le Conseil d'État considère que la commission par un agent de faits justifiant une condamnation pénale et l'inscription de cette condamnation à son casier judiciaire doit être appréhendée par l'administration comme tout fait susceptible de caractériser une faute disciplinaire.

Simplification administrative Relation administration usagers Guichet unique

Société de confiance : le Sénat accueille le projet de loi avec scepticisme

Localtis, 26 février 2018.- 5 p.

La commission spéciale du Sénat a adopté, le 22 février 2018, le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance. Cet article fait la synthèse des principales modifications apportées. L'article 2 étend le bénéfice du droit à régularisation en cas d'erreur aux collectivités territoriales et à leurs groupements dans leurs relations avec l'État et les organismes de sécurité sociale. En ce qui concerne le droit de contrôle, la commission en a limité la durée à six mois. La commission a, par ailleurs, supprimé les dispositions relatives à la généralisation du rescrit (article 10). Le rescrit juridictionnel, quant à lui, est maintenu mais revu (article 31). Le droit au certificat d'information est élargi à tout usager exerçant ou souhaitant exercer une activité, en exigeant de l'administration qu'elle réponde au plus tard dans les trois mois (article 12). L'expérimentation du référent unique, prévue à l'article 15, est élargie aux organismes de sécurité sociale. Les décisions administratives relatives à la gestion des agents publics, produites par les administrations sous forme électronique, sont dispensées de la signature de l'employeur (article 22). La commission spéciale a également supprimé l'habilitation du gouvernement à légiférer par ordonnances pendant une période de dix-huit mois le développement et le maintien de modes d'accueil de la petite enfance (article 26 bis).

Travailleur handicapé Emploi

La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés

Inspection générale des affaires sociales (IGAS).- 2018.- 273 p.

Il n'existe pas de mesure directe du nombre de salariés risquant de perdre leur emploi à court ou moyen terme en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, mais ce sont vraisemblablement 1 à 2 millions de salariés qui sont exposés à ce risque, soit 5 à 10 % d'entre eux. La mission de l'IGAS a réalisé un état des lieux des dispositifs visant à faciliter le maintien de ces salariés à leur poste de travail, leur reclassement sur un autre poste ou un reclassement externe sans attendre un licenciement pour inaptitude. Ce rapport propose 30 recommandations opérationnelles au service de quatre objectifs : mieux informer et intervenir plus précocement pour repérer les difficultés et accompagner durablement les salariés concernés, mieux prendre en compte ces situations dans la politique de l'emploi et la réforme de la formation professionnelle, dans la perspective d'une sécurisation des parcours professionnels, renforcer l'investissement des services de santé au travail et mieux coordonner les acteurs et améliorer certains dispositifs existants et expérimenter de nouvelles formes d'intervention.

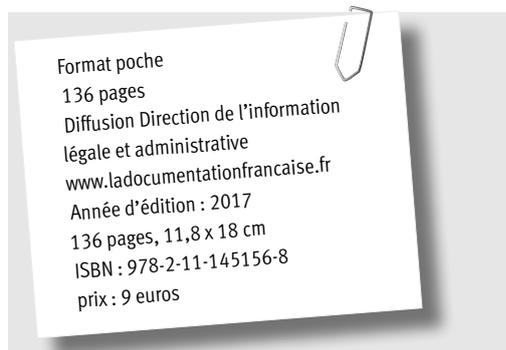
Travailleur handicapé Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique Fonction publique

Emploi et handicap : réforme du FIPHFP et de l'Agefiph : le gouvernement lance la concertation

Localtis, 16 février 2018.- 3 p.

La secrétaire d'État en charge du handicap a lancé le 15 février dernier la concertation destinée à réformer la politique de soutien à l'emploi des personnes handicapées, sur la base des recommandations des Inspections générales des finances et des affaires sociales. Le gouvernement entend améliorer l'accès à la formation et à l'apprentissage et renforcer les dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi, des personnes en situation de handicap. Dans ce contexte, une simplification du dispositif d'obligation d'emploi des personnes handicapées serait à l'étude ainsi que le regroupement des deux organismes d'insertion professionnelle opérant pour le secteur privé, l'Agefiph et la fonction publique, le FIPHFP. Marc Desjardins, directeur du FIPHFP note une progression considérable du nombre de fonctionnaires en situation de handicap. Dans ce cadre, la mission du FIPHFP ne consiste pas seulement à favoriser l'accès à l'emploi des personnes, mais également leur maintien dans de bonnes conditions et leur évolution professionnelle. Avec désormais plus de 100 000 fonctionnaires en situation de handicap dans les collectivités territoriales, le FIPHFP gère de plus en plus de demandes concernant l'aménagement et la mise en accessibilité des postes de travail, le transport domicile-travail, l'accompagnement, l'information et la formation. Ce dernier est favorable à une réforme du dispositif, à condition de préserver certains modes de fonctionnement jugés efficaces, tels la mutualisation entre les administrations, la structuration des politiques en matière de handicap ou la mission d'accompagnement tout au long de la carrière. La simplification du dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées pourrait être intégrée dans le projet de loi que prépare la ministre du travail, pour le printemps 2018 et qui doit notamment porter sur l'apprentissage et la formation professionnelle. ■

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



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la fonction publique territoriale.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

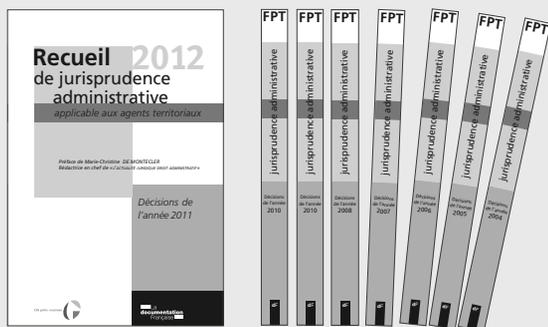
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection 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. : 9782111451568 - Édition 2017 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

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).