

iaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Commissions consultatives paritaires : compétences et fonctionnement

STATUT AU QUOTIDIEN

Assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants : le classement en catégorie A

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Discipline : enquête administrative et droits de la défense

● n° 10 - octobre 2017





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

1, rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

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

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

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

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Véronique Leyral

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2017

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 commissions consultatives paritaires :
compétences et fonctionnement

STATUT AU QUOTIDIEN

- 14 Assistants socio-éducatifs et éducateurs
de jeunes enfants : le classement en catégorie A

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Discipline : enquête administrative
et droits de la défense

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 29 Textes
35 Documents parlementaires
36 Jurisprudence
38 Presse et livres

REPRODUCTION DE DOCUMENTS OFFICIELS ◀ Nouveau

- 45 Note d'information

Les commissions consultatives paritaires : compétences et fonctionnement

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont des instances consultatives compétentes à l'égard des agents contractuels. Leur mise en place dans la fonction publique territoriale interviendra à la suite des premières élections des représentants du personnel aux CCP qui seront organisées lors du prochain renouvellement général des instances paritaires, fin 2018 (1).

Aux termes de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les CCP connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

La mise en place des CCP résulte d'un processus normatif initié par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (2) visant la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels et le développement du droit de participation de ces

derniers. Il s'est poursuivi avec l'intervention du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 (3) fixant notamment les différents cas de consultation des CCP (4).

Ce processus s'achève donc avec la publication du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016. Ce dernier régit la composition, l'organisation des CCP, les conditions de désignation des représentants siégeant en leur sein ainsi que les compétences et les modalités de fonctionnement de ces dernières. Il renvoie pour partie aux décrets n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

(1) Article 33 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(2) 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. Voir sur ce point le dossier consacré à la loi précitée dans le numéro du mois d'avril 2012 des *IAJ*.

(3) Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(4) Pour plus de précisions, voir sur ce point les dossiers des *IAJ* relatifs aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels dans les numéros de février et mars 2016.

Le présent dossier porte sur l'organisation et la composition des CCP, leurs compétences ainsi que leur fonctionnement. Un second dossier sera consacré aux modalités de recensement des effectifs au 1^{er} janvier 2018, dans le cadre des élections professionnelles de 2018 organisées à l'occasion du renouvellement général des instances paritaires.

L'organisation des CCP

Les agents contractuels de droit public relevant de la compétence des CCP sont ceux mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 15 février 1988. Ces instances sont ainsi compétentes à l'égard :

- des agents recrutés sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- des agents recrutés en application de l'article 3-1 de la même loi pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel ;
- des agents recrutés conformément à l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- des agents recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi pour occuper notamment certains emplois à profils particuliers ;
- des agents recrutés directement sur certains emplois fonctionnels de direction en application de l'article 47 de la même loi (5) ;
- des agents recrutés en tant que collaborateurs de cabinet (5) ou de groupes d'élus conformément aux articles 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- des travailleurs handicapés recrutés sur le fondement de l'article 38 de la loi précitée (6) ;
- des anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agent de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (7) ;
- des agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif (8) ;
- des agents recrutés dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE) (9) ;
- des assistants maternels et des assistants familiaux.

(5) Aux termes de l'article 20 du décret du 23 décembre 2016, les CCP ne sont pas compétentes en matière de licenciement pour ces agents.

(6) La CAP est en revanche compétente pour les décisions prises à l'issue du contrat de ces agents.

(7) Article L.1224-3 du code du travail.

(8) Article 14 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés sont exclus du champ d'application de l'article 1^{er} du décret du 15 février 1988 et par suite, de la compétence des CCP.

Il incombe à l'autorité territoriale de rattacher chaque agent à l'une des catégories A, B ou C par référence à la catégorie hiérarchique mentionnée dans son contrat (10). On rappellera à cet égard que le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 a complété la liste des mentions obligatoires qui doivent figurer dans le contrat (11). Outre les mentions relatives notamment au fondement sur lequel le contrat est établi, à la date d'effet, à la durée et au terme du contrat, l'article 3 du décret du 15 février 1988 modifié impose dorénavant à l'employeur territorial de définir la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève. On précisera en outre que des dispositions transitoires prévoyaient que les contrats en cours au 1^{er} janvier 2016 devaient être complétés :

- à l'occasion de leur renouvellement pour les contrats à durée déterminée ;
- avant le 30 juin 2016 pour les contrats à durée indéterminée.

Tous les contrats doivent donc désormais comporter l'ensemble de ces mentions obligatoires et notamment celle relative à la catégorie hiérarchique de l'emploi occupé.

La collectivité ou l'établissement public met en place une CCP pour chaque catégorie hiérarchique.

Dans le cas d'une affiliation obligatoire au centre de gestion (12), la CCP est toutefois placée auprès de ce dernier (13) (14). En revanche, lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut décider, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la CCP, d'assurer lui-même le fonctionnement de la CCP. Cette possibilité existe déjà pour les CAP sur le fondement de l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

On relèvera par ailleurs la possibilité offerte aux collectivités et établissements de créer des CCP communes dans les conditions fixées à l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984 pour les CAP. Ainsi, lorsque l'affiliation de l'établis-

(9) Article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984.

(10) Article 3 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016.

(11) Pour plus de précisions, voir aussi sur ce point le dossier relatif aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels dans le numéro de février 2016 des *IAJ*.

(12) Sont obligatoirement affiliés les communes et les établissements publics qui emploient au moins 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ainsi que les communes et leurs établissements publics qui n'emploient que des fonctionnaires à temps non complet (art. 15, loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

(13) Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(14) Il s'agit d'une compétence obligatoire pour les centres de gestion.

sement ou de la collectivité n'est pas obligatoire, une CCP compétente à l'égard des agents contractuels de l'établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics peut être créée par délibérations concordantes des organes délibérants des collectivités concernées.

Une CCP compétente à l'égard des agents contractuels de la commune et d'un établissement public communal (Centre communal d'action sociale et Caisse des écoles) peut également être créée par délibérations concordantes de la commune et de l'établissement.

La composition des CCP

À l'instar des CAP, les CCP sont des instances paritaires ; elles sont par suite composées d'un nombre égal de représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics désignés et de représentants du personnel élus (15). Les CCP comprennent par ailleurs des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en proportion de l'effectif d'agents contractuels relevant de chaque catégorie (voir tableau ci-dessous).

L'appréciation de l'effectif des agents contractuels retenu pour déterminer le nombre de représentants doit être effectuée au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Pour la mise en place des CCP, l'effectif devra ainsi être apprécié le 1^{er} janvier 2018 et, le cas échéant, transmis au centre de gestion avant le 15 janvier 2018.

Effectifs des agents contractuels rattachés à chaque catégorie	Nombre de représentants titulaires
Effectif inférieur à 50	2
Effectif au moins égal à 50 et inférieur à 100	3
Effectif au moins égal à 100 et inférieur à 250	4
Effectif au moins égal à 250 et inférieur à 500	5
Effectif au moins égal à 500 et inférieur à 750	6
Effectif au moins égal à 750 et inférieur à 1 000	7
Effectif au moins égal à 1 000	8

(15) Article 4 du décret du 23 décembre 2016.

(16) Article 2 du décret du 23 décembre 2016 et article 3 du décret du 17 avril 1989.

(17) Sauf si l'agent est amnistié ou relevé de sa peine.

(18) Article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et article 24 du décret du 23 décembre 2017.

Le mandat des représentants du personnel est d'une durée de quatre ans renouvelable (16).

L'article 5 du décret du 23 décembre 2016 prévoit qu'un représentant du personnel, qu'il soit membre titulaire ou suppléant, est remplacé jusqu'au renouvellement de la commission dans trois cas. Le remplacement d'un représentant du personnel avant l'expiration de son mandat doit ainsi être opéré :

- lorsque le représentant démissionne ;
- lorsqu'il est frappé d'une des causes d'inéligibilité prévues à l'article 10 du décret précité ;
- ou lorsqu'il perd la qualité d'électeur.

On relèvera à cet égard que l'inéligibilité de l'agent peut résulter soit de son placement en congé de grave maladie, soit de l'application à son encontre d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins 16 jours (17), soit d'une des incapacités énoncées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Les CCP sont présidées par l'autorité territoriale. Toutefois, lorsqu'elles siègent en conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège (18).

S'agissant de la désignation des représentants des collectivités et des établissements, on notera que le décret du 23 décembre 2016 renvoie aux articles 4 et 5 du décret du 17 avril 1989 relatif aux CAP.

Le mode de désignation diffère ainsi selon que la CCP est placée auprès d'un centre de gestion ou que la collectivité ou l'établissement gère directement le fonctionnement de la commission.

Dans le premier cas, les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion désignent, à l'exception du président de la CCP, les représentants des collectivités ou établissements parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CCP.

Dans le second cas, il revient à l'autorité de nomination de désigner les membres de la CCP, à l'exception du président, parmi les membres de l'organe délibérant titulaires d'un mandat électif.

Les représentants des collectivités et établissements cessent de siéger lorsque leur

mandat électif prend fin (19). Ils peuvent toutefois être remplacés à tout moment, pour le reste du mandat à accomplir.

Les compétences des CCP

À l'instar des CAP, les CCP sont des instances dotées d'un rôle consultatif. Elles connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Les CCP sont ainsi saisies soit pour avis préalable à une décision, soit pour information.

L'article 20 du décret du 23 décembre 2016 définit leur champ de compétence.

Entretien professionnel

La CCP peut être saisie à la demande de l'agent contractuel d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce droit s'exerce dans le cadre de l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 qui prévoit que les agents contractuels occupant un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, bénéficient d'un entretien professionnel chaque année.

On indiquera par ailleurs que l'agent doit saisir au préalable l'autorité territoriale de la demande de révision dans un délai de 15 jours francs suivant la date où il a reçu notification du compte rendu de l'entretien. Lorsque cette dernière n'accède pas à sa demande (dans le délai imparti de 15 jours francs à compter de sa date de réception) (20), la CCP compétente est saisie à la demande de l'agent dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale. La CCP peut alors proposer la modification du compte rendu à l'autorité territoriale. Dans ce cadre, elle doit avoir communication de tout élément utile d'information.

Temps partiel

La CCP compétente est saisie à la demande de l'agent contractuel de la décision de refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.

Pour rappel, les agents contractuels employés depuis plus d'un an à temps complet peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au

mi-temps (21). Les refus opposés à une demande de temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration (22).

La commission est également consultée à la demande de l'agent sur les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

Télétravail

La CCP est saisie à la demande de l'agent contractuel lorsqu'un refus est opposé à sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail. Ces demandes doivent concerner l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant. La commission est également saisie de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Formation

Les CCP sont saisies à la demande de l'agent contractuel « des décisions refusant, dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, une action de formation professionnelle ». L'autorité territoriale doit, comme pour les fonctionnaires, saisir la CCP avant d'opposer un deuxième refus successif à une demande de formation non obligatoire.

Les CCP doivent en outre être informées des décisions de rejet des demandes du congé pour formation syndicale prévu à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Droit syndical

Dans le cadre de la mise en œuvre du droit syndical, la CCP peut être saisie dans trois hypothèses.

Aux termes de l'article 21 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 (23), la CCP compétente doit ainsi émettre un avis préalable à la mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une organisation syndicale.

Par ailleurs, la liste nominative des agents bénéficiaires de décharges d'activité de service désignés par les organisations syndicales est communiquée à l'autorité territoriale (24).

Dans le cas où cette désignation est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son

(19) Article 3 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(20) Pour plus de précisions, voir aussi le dossier relatif aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels dans le dossier du numéro du mois de mars 2016 des IAJ.

(21) Article 10 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

(22) Article 12 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004.

(23) Décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

(24) Article 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précité.

refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent ; la CCP doit dès lors être informée de la décision de refus de l'autorité territoriale.

On relèvera enfin que les décisions individuelles de non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical doivent être précédées d'une consultation des CCP (voir également plus loin les cas de saisine lors de la fin de fonctions) (25).

Discipline

Les CCP sont consultées en matière disciplinaire sur les décisions individuelles autres que l'avertissement et le blâme. Elles délivrent un avis lorsque l'autorité territoriale envisage de prononcer :

- soit une exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée, ou d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- soit un licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement (26).

Dans ces hypothèses, la saisine de la CCP est un préalable obligatoire au prononcé de la sanction par l'autorité territoriale. Elle se réunit alors en formation disciplinaire (voir page 8).

Transfert de personnel

Dans le cadre de la coopération intercommunale, le transfert de compétences d'une commune à un EPCI s'accompagne du transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre. En cas de restitution de compétence, la CCP compétente doit être saisie pour avis :

- préalablement à l'affectation, sur un poste de même niveau de responsabilités, de l'agent initialement mis à disposition de l'EPCI et qui ne peut être affecté aux fonctions exercées précédemment dans sa commune d'origine (27),
- sur la convention de répartition des agents initialement transférés à l'EPCI ou recrutés par celui-ci pour la mise en œuvre de la compétence restituée.

Dans le cadre de la création de services communs à l'EPCI à fiscalité propre, à une ou plusieurs communes membres et le cas échéant, à un ou plusieurs établissements publics (28) (29), les agents publics exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun font

(25) Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

(26) Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

(27) Aux termes de l'article L.5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, la mise à disposition concerne les agents qui ont refusé d'être transférés à l'EPCI.

(28) Article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales.

l'objet d'un transfert de plein droit à l'EPCI ou à la commune chargée du service commun. Pour les agents contractuels, ce transfert est subordonné à une saisine préalable de la CCP compétente pour avis.

Reclassement

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 (30) a introduit une obligation de reclassement au sein du décret du 15 février 1988. Lorsqu'un licenciement pour inaptitude physique définitive ou un licenciement pour un des motifs visés à l'article 39-3 du décret du 15 février 1988 (31) est envisagé, l'autorité territoriale doit au préalable chercher à reclasser l'agent contractuel concerné (32). L'article 39-5 du 15 février 1988 précise notamment que le reclassement doit être mis en œuvre pour les agents recrutés sur emplois permanents, conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Dans le cas où le reclassement ne peut intervenir, l'autorité territoriale doit informer la CCP des motifs qui y font obstacle (33).

Fin de fonctions

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception des agents recrutés sur un emploi fonctionnel par la voie du recrutement direct prévu par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 ou un emploi de collaborateur de cabinet en application de l'article 110 de la loi précitée.

La CCP compétente doit être consultée lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs suivants :

- (29) Cela concerne également la métropole du Grand Paris et ses établissements publics territoriaux, la commune de Paris ou les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris et leurs communes membres pour l'exercice des missions fonctionnelles, à l'exception de celles visées à l'article L.5219-12 du code général des collectivités territoriales.
- (30) Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- (31) Il s'agit notamment de l'un des motifs suivants : la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée par l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983, le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé dans les conditions prévues à l'article 39-4.
- (32) À l'exclusion de celui prévu au 5°) de l'article 39-3 du décret du 15 février 1988 qui correspond à l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération.
- (33) Article 20 du décret du 23 décembre 2016.

- inaptitude physique définitive de l'agent contractuel dans les conditions prévues par l'article 13 du décret du 15 février 1988 ;
- insuffisance professionnelle prévue à l'article 39-2 du décret du 15 février 1988 ;

et, pour les agents recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, dans l'intérêt du service résultant notamment (34) :

- de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- de la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- du recrutement d'un fonctionnaire.

La saisine de la CCP intervient à l'issue de l'entretien préalable et avant la notification à l'agent contractuel de la décision de licenciement prononcé pour l'un de ces motifs (35).

En revanche, la CCP est consultée avant l'entretien préalable dans les cas limitativement énumérés par l'article 42-2 du décret du 15 février 1988. Ces modalités spécifiques de saisine s'appliquent en cas de licenciement d'un agent :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et des agents contractuels territoriaux ;

Cas de saisine de la CCP à la demande de l'agent contractuel

- Demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- Refus de la demande initiale ou de renouvellement de télétravail ou interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement ;
- Décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- Décisions refusant, dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 12 juillet 1984, une action de formation professionnelle.

(34) Article 39-3 et 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

(35) Article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

(36) Articles 16 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précité.

(37) Dans ce cas, le président doit convoquer la commission dans un délai maximum d'un mois.

- ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour assister aux congrès et réunions syndicaux des organismes directeurs syndicaux (36) ;

- bénéficiant d'une décharge d'activité pour activités syndicales égales ou supérieures à 20 % de son temps de travail ;
- ancien représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif (durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat), ou du candidat non élu (pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et des agents contractuels).

Le fonctionnement des CCP

Le chapitre IV du décret du 23 décembre 2016 est consacré au fonctionnement des CCP. L'article 21 renvoie ainsi au décret du 17 avril 1989 qui régit notamment le fonctionnement des CAP pour les fonctionnaires.

La CCP se réunit au moins deux fois par an, et, sur demande écrite des représentants du personnel, si au moins la moitié des représentants titulaires du personnel en font la demande (37).

À l'instar des CAP, chaque CCP doit établir son règlement intérieur ; celui-ci doit être approuvé par l'autorité territoriale. Il est transmis aux collectivités ou établissements affiliés lorsque la CCP est placée auprès du centre de gestion (38).

Le secrétariat et le secrétariat adjoint sont respectivement assurés par un représentant de l'administration et par un représentant du personnel. À l'issue de chaque séance, un procès-verbal signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint doit être transmis aux membres de la CCP dans un délai d'un mois à compter de la date de la séance. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres de la CCP lors de la séance suivante.

On indiquera en outre que la présidence de la CCP est assurée soit par l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit le cas échéant par le président du centre de gestion. Le président de la CCP peut se faire représenter par un élu. Il procède à la convocation de la commission qui peut être effectuée par tous moyens, notamment par courrier électronique, et doit être accompagnée de l'ordre du jour.

Le décret du 23 décembre 2016 prévoit également les conditions de quorum applicables aux séances des CCP (39) : la moitié au moins des membres doivent être présents ou

(38) Article 26 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(39) Article 22 du décret du 23 décembre 2016 précité.

représentés lors d'ouverture de la réunion. Une règle de quorum identique s'applique aux CAP sauf lorsqu'elles siègent en conseil de discipline. En l'absence de quorum, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de huit jours aux membres de la CCP qui peuvent dès lors siéger valablement sans condition de quorum.

Les suppléants peuvent assister aux séances mais ils ne disposent pour leur part d'une voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président de la commission peut également convoquer des experts à la demande des représentants de l'administration ou du personnel (40). Ils sont ainsi entendus sur un point de l'ordre du jour pour lequel leur présence a été requise, sans pouvoir assister au vote ni aux débats sur les autres points inscrits à l'ordre du jour.

La commission doit par ailleurs être informée dans un délai d'un mois des motifs qui ont conduit l'autorité territoriale à prendre une décision contraire à l'avis ou à la proposition formulée par ses soins.

Les séances de la CCP ne sont pas publiques (41).

Les avis de la CCP sont émis à la majorité des suffrages exprimés (42).

Dans le cas où la décision de l'autorité territoriale est subordonnée à un avis ou une proposition de la commission, l'impossibilité pour celle-ci de formuler cet avis ou cette proposition suite à un partage égal des voix ne fait pas obstacle à l'intervention de la décision de l'autorité territoriale.

Les avis émis par la CCP sont consultatifs et ne lient pas l'autorité territoriale.

La commission doit être informée dans un délai d'un mois des motifs qui ont conduit l'autorité territoriale à prendre une décision contraire à l'avis ou à la proposition formulée par la CCP.

Conformément à l'article 35 du décret du 17 avril 1989, toutes les facilités doivent être données aux membres des CCP pour leur permettre de remplir leurs attributions. Toutes les pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission doivent également leur être communiqués huit jours au moins avant la date de la séance.

À l'instar des membres des CAP, les membres des CCP bénéficient d'autorisations d'absence pour participer aux réunions des commissions. Aux termes de l'article 15 du décret

n°85-397 du 3 avril 1985 (43), ces autorisations d'absence doivent être demandées trois jours avant la date de la réunion et les refus opposés à de telles demandes d'autorisation d'absence doivent être motivés par l'autorité territoriale. Les membres des organismes paritaires sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle ; cette obligation s'applique aux faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

On signalera que les fonctions de membres des CCP ne donnent pas lieu à rémunération (44). Leurs membres sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour selon les modalités fixées par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (45).

Le fonctionnement des CCP siégeant en formation disciplinaire

• Le fonctionnement des conseils de discipline

Le conseil de discipline est une formation de la CCP dont relève l'agent contractuel. Le conseil de discipline est saisi lorsque l'autorité disciplinaire souhaite infliger une sanction disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme à un agent contractuel (voir page 6). Cette autorité saisit le conseil de discipline sur le fondement d'un rapport indiquant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits (46). L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

À l'instar des conseils de discipline compétents pour les fonctionnaires, cette formation est présidée par un magistrat de l'ordre administratif et composée, outre son président, en nombre égal, de représentants du personnel et de représentants des collectivités territoriales et des établissements publics (47). Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce l'agent concerné : le centre de gestion assure également le secrétariat du conseil. Lorsque le tribunal administratif a son siège dans le département où est installé le centre de gestion, le conseil de discipline se

(40) Article 29 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(41) Article 31 du décret du 17 avril 1989.

(42) Article 30 du décret du 17 avril 1989.

(43) Décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

(44) Article 37 du décret du 17 avril 1989 précité.

(45) Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n°91-573 du 19 juin 1991.

(46) Article 26 du décret du 23 décembre 2016.

(47) Article 24 du décret du 23 décembre 2016.

réunit soit au centre de gestion, soit au tribunal administratif, à la diligence du président du conseil de discipline.

L'article 25 du décret du 23 décembre 2016 précise par ailleurs la composition du conseil de discipline pour l'agent contractuel occupant un des emplois fonctionnels visés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 : elle est similaire à celle prévue lorsque l'agent est fonctionnaire. Le président du conseil de discipline tire ainsi au sort trois agents occupant un emploi fonctionnel au titre de ce même article.

L'article 23 du décret du 23 décembre 2016 renvoie aux articles 3, 4, 6 à 14, 16 et 17 du décret du 18 septembre 1989 (48) qui régit le fonctionnement des conseils de discipline pour les fonctionnaires.

S'agissant des modalités de convocation du conseil de discipline, on relèvera que celui-ci est convoqué par son président. L'article 3 du décret du 18 septembre 1989 précise en outre que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne peut siéger au sein du conseil de discipline.

L'agent contractuel doit être informé par écrit par l'autorité disciplinaire :

- de la procédure disciplinaire engagée contre lui,
- des faits qui lui sont reprochés,
- de son droit à la communication intégrale de son dossier individuel et des documents annexés, au siège de l'autorité territoriale,
- et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix (49).

Il doit en outre disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier individuel et organiser sa défense.

L'agent contractuel et l'autorité territoriale sont convoqués quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ils disposent des mêmes droits et peuvent ainsi présenter au conseil de discipline des observations écrites et orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix (50). L'agent contractuel et l'autorité territoriale peuvent demander un report de l'affaire qui sera décidé à la majorité des membres présents (51).

Le décret du 23 décembre 2016 ne prévoit pas de règles spécifiques de quorum pour les conseils de discipline. On

signalera à cet égard que les conseils de discipline compétents pour les fonctionnaires sont en revanche soumis à une double règle de quorum. Les représentants du personnel doivent ainsi être comme les représentants de l'administration au moins au nombre de trois (52). Le quorum pour chaque représentation est en outre fixé à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs (53).

Toutefois, le conseil de discipline étant une formation de la CCP, il semble que la règle générale de quorum prévue par l'article 22 du décret du 23 décembre 2016 soit requise. En application de cette règle, la moitié au moins des membres doivent être présents ou représentés lors de l'ouverture de la séance.

Dans le cadre de l'examen de l'affaire au fond, le président du conseil de discipline doit informer les membres du conseil des conditions dans lesquelles l'agent contractuel poursuivi et, le cas échéant son ou ses conseils ont exercé leur droit à recevoir communication de son dossier individuel et des documents annexés. Le rapport établi par l'autorité territoriale et les éventuelles observations écrites présentées par le fonctionnaire sont lus en séance. Des observations orales peuvent par ailleurs être présentées à tout moment de la séance, sur autorisation du président, par les parties ou leurs conseils. Avant le délibéré, le président doit les inviter à présenter d'ultimes observations.

Le délibéré du conseil de discipline a lieu à huis clos et porte sur les suites qui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée (54). Par suite, le président met au vote la proposition de sanction la plus sévère parmi celles exprimées lors du délibéré.

En l'absence d'accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions figurant dans l'échelle des sanctions disciplinaires en commençant par la plus sévère après la sanction proposée, jusqu'à ce que l'une d'elles recueille l'accord de la majorité des membres présents.

Lorsqu'une proposition de sanction recueille l'accord de la majorité, elle doit être motivée. En revanche, si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée.

On signalera que comme pour les fonctionnaires, le conseil de discipline doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter du jour de sa saisine par l'autorité territoriale (55).

(48) Décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

(49) Article 4 du décret du 18 septembre 1989.

(50) Articles 6 et 7 du décret du 18 septembre 1989.

(51) Article 8 du décret du 18 septembre 1989 précité.

(52) Article 1^{er} du décret du 18 septembre 1989 précité.

(53) Article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(54) Articles 10 et 12 du 18 septembre 1989.

(55) Aux termes de l'article 13 du décret du 18 septembre 1989, ce délai est ramené à un mois lorsque l'agent poursuivi fait l'objet d'une mesure de suspension.

Toutefois, la procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent contractuel faisant l'objet de poursuites pénales peut être suspendue jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal répressif par le conseil de discipline à la majorité des membres présents. Dans le cas où l'autorité territoriale décide néanmoins de poursuivre la procédure, le conseil doit se prononcer dans les délais précités à compter de la notification de cette décision.

L'avis du conseil de discipline est communiqué sans délai à l'agent contractuel et à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée (56).

La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire a un caractère immédiatement exécutoire, même en cas de saisine du conseil de discipline de recours. Le délai de recours contentieux à l'encontre de la sanction disciplinaire est suspendu jusqu'à la notification soit de l'avis du conseil de discipline de recours soit de la décision définitive de l'autorité territoriale (57).

En matière de notification de la sanction disciplinaire, il incombe à l'autorité territoriale de communiquer à l'agent contractuel les informations de nature à lui permettre d'apprécier si les conditions de saisine du conseil de discipline de recours se trouvent réunies. Le délai de recours d'un mois à compter de la notification ainsi que l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent doivent être mentionnés par la notification (58).

Les conditions de saisine du conseil de discipline et de notification de la sanction disciplinaire sont identiques à celles applicables dans le cadre de la consultation du conseil de discipline pour un fonctionnaire.

• Le fonctionnement des conseils de discipline de recours

Le décret du 23 décembre 2016 consacre un titre II aux conseils de discipline de recours. Celui-ci a un ressort régional et est présidé par un magistrat de l'ordre administratif. Son siège est situé au centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région (59) qui assure son secrétariat.

Le conseil de discipline de recours est composé à parité de représentants du personnel et de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. S'agissant des représentants du personnel, ils sont désignés par les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics font l'objet d'une désignation par tirage au sort par le président du conseil de discipline de recours (voir encadré ci-dessous).

L'agent contractuel peut saisir le conseil de discipline de recours compétent lorsqu'il fait l'objet :

– soit d'une exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour

Désignation des représentants de l'administration au conseil de discipline de recours

(extraits de l'article 28 du décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016)

« Les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont désignés, par tirage au sort, par le président du conseil de discipline de recours.

Sont ainsi désignés :

1° Un conseiller régional choisi sur une liste comportant les noms de deux conseillers régionaux désignés par l'assemblée dont ils font partie ;

2° Deux conseillers départementaux choisis sur une liste comportant les noms de trois conseillers départementaux de chacun des départements situés dans le ressort du conseil de discipline de recours et désignés par l'assemblée dont ils font partie ou, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, deux conseillers départementaux ou métropolitains choisis sur une liste comportant les noms de trois conseillers départementaux de chacun des départements et de trois conseillers de la métropole de Lyon, désignés par l'assemblée dont ils font partie ;

3° Des membres des conseils municipaux des communes situées dans le ressort du conseil de discipline de recours choisis en nombre égal parmi les membres des conseils municipaux des communes de plus de 20 000 habitants et parmi les maires des communes de moins de 20 000 habitants, le membre supplémentaire étant choisi parmi ces derniers lorsque le nombre de membres est impair. Ces membres sont choisis sur une liste comportant, pour chaque commune, le nom d'un membre du conseil municipal désigné par l'assemblée dont il fait partie ».

(56) Article 14 du décret du 18 septembre 1989.

(57) Article 16 du décret du 18 septembre 1989.

(58) Article 27 du décret du 23 décembre 2016.

(59) Pour la région Ile-de-France, le siège du conseil de discipline de recours est situé au centre de gestion compétent pour les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val de Marne.

les agents recrutés pour une durée déterminée, ou d'un an pour les agents recrutés sous contrat à durée indéterminée ;
– soit d'un licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

On précisera toutefois que la recevabilité des recours dirigés contre les exclusions temporaires de fonctions précitées est conditionnée par le prononcé d'une sanction disciplinaire plus sévère par l'autorité territoriale que celle proposée par le conseil de discipline.

Aux termes de l'article 29, les conseils de discipline de recours sont également régis par les articles 21, 22, 25 à 30-1 du décret du 18 septembre 1989.

On relèvera notamment que le conseil de discipline de recours ne peut, en aucun cas, comporter de membres qui ont connu de l'affaire en premier ressort (60).

Par ailleurs, le quorum applicable au conseil de discipline de recours est égal à la moitié du nombre des membres le composant. Lorsque ce quorum n'est pas atteint sur un ordre du jour donné, aucune condition de quorum ne s'applique à la délibération du conseil réuni suite à une nouvelle convocation sur le même ordre du jour et spécifiant qu'aucun quorum ne sera exigé.

Le conseil de discipline de recours statue à la majorité des suffrages exprimés et le président a une voix prépondérante.

L'agent contractuel, l'autorité territoriale ou leurs mandataires sont mis à même de consulter le dossier soumis au conseil (61).

Comme pour le conseil de discipline, le président convoque le requérant et l'autorité territoriale à la séance. Au cours de celle-ci, l'agent contractuel peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. L'autorité territoriale peut s'y faire représenter ou assister (62).

À l'issue des auditions du requérant, de l'autorité territoriale et de toute autre personne que le président aura jugé nécessaire de faire entendre, le conseil délibère à huis clos et peut :

- soit statuer de manière définitive et émettre un avis de rejet ou une recommandation motivée s'il s'estime suffisamment informé ;
- soit prescrire un supplément d'information et renvoyer l'affaire à une prochaine séance (63).

On signalera enfin qu'en application de l'article 30 du décret du 18 septembre 1989, les membres des conseils de discipline et des conseils de discipline de recours sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en leur qualité.■

(60) Article 21 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 précité.

(61) Article 25 du décret du 18 septembre 1989.

(62) Article 26 du décret du 18 septembre 1989.

(63) Article 27 du décret du 18 septembre 1989.

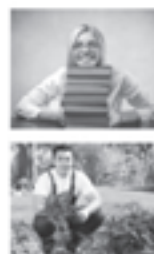
ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organisateur
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



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.

CIG petite couronne



www.ci8929394.fr

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@ci929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants : le classement en catégorie A

À compter du 1^{er} février 2018, les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants (catégorie B) bénéficieront d'un classement en catégorie A.

Cette mesure constitue la seconde étape de la revalorisation des cadres d'emplois de catégorie B à caractère socio-éducatif de la filière sociale dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR). Elle intervient dans le prolongement des revalorisations indiciaires et des restructurations de carrières mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2016 (1).

Pour la fonction publique de l'État, la réforme des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif de catégorie B a fait l'objet de plusieurs décrets publiés au *Journal officiel* du 10 mai 2017.

Le nouveau dispositif réglementaire applicable aux deux cadres d'emplois territoriaux est fixé par :

- les décrets n°2017-901 et 2017-904 du 9 mai 2017 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs,
- les décrets n°2017-902 et 2017-905 du 9 mai 2017 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants.

(1) Se reporter au numéro des IAJ de juin 2016.

Au 1^{er} février 2018, les membres des cadres d'emplois et les fonctionnaires qui y sont détachés sont intégrés dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A, dans les conditions prévues par les statuts particuliers (voir schéma des intégrations ci-contre).

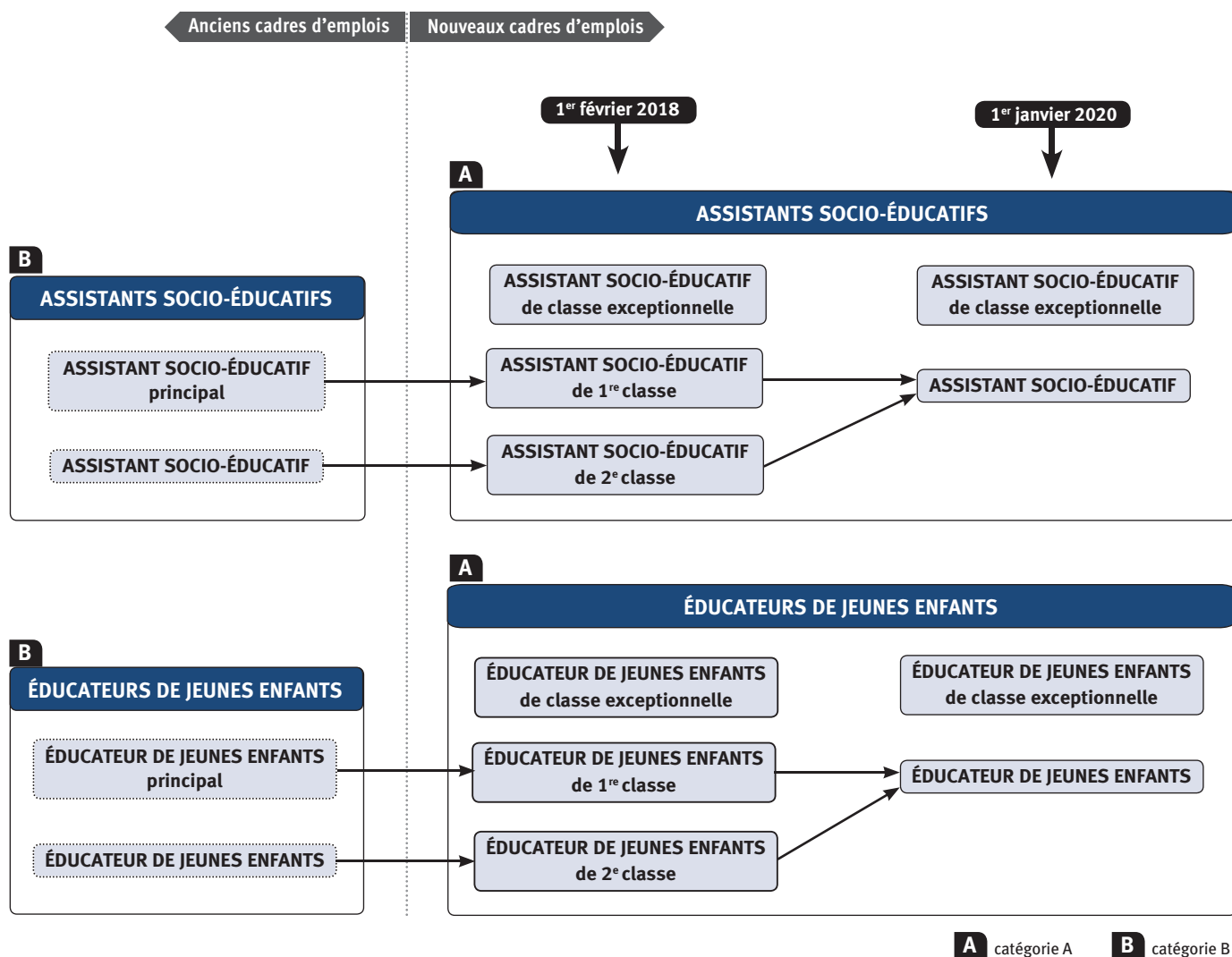
La nouvelle architecture statutaire et indiciaire

Les cadres d'emplois sont structurés de manière identique en deux grades :

- un premier grade qui comportera de manière transitoire deux classes (assistant socio-éducatif de 1^{re} et de 2^e classe / éducateur de jeunes enfants de 1^{re} et de 2^e classe). Ces deux classes seront fusionnées à compter du 1^{er} janvier 2020 pour constituer la structure définitive du cadre d'emplois.
- un grade d'avancement (assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle / éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle).

➔ La seconde et la première classe du grade d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants comportent chacune 11 échelons.

SCHEMA GÉNÉRAL DES INTÉGRATIONS



Pour la seconde classe, la durée de carrière pour parvenir au dernier échelon est de 25 ans. Ses bornes indiciaires sont fixées à l'indice brut 404 pour le 1^{er} échelon et à l'indice brut 642 pour le 11^e échelon.

Pour la première classe, la durée de carrière pour parvenir au dernier échelon est de 22 ans. Ses bornes indiciaires sont fixées à l'indice brut 458 pour le 1^{er} échelon et à l'indice brut 712 pour le 11^e échelon.

➔ Les grades d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle comportent chacun également 11 échelons. La durée de carrière pour parvenir au dernier échelon est de 22 ans et 6 mois. Les bornes indiciaires sont fixées à l'indice brut 465 pour le 1^{er} échelon et à l'indice brut 736 pour le 11^e échelon (voir schéma des carrière pages 18-19).

Les missions

Les attributions des membres du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs sont plus largement définies par le statut particulier. Comme précédemment, leurs fonctions s'organisent, en fonction de leur formation, autour de trois spécialités : assistant de service social, éducateur spécialisé et conseiller en économie sociale et familiale.

Aux termes de l'article 2, les assistants socio-éducatifs ont pour mission, dans le respect de la personne et de ses droits, d'aider les patients, les personnes accueillies et les familles, qui connaissent des difficultés sociales, à prévenir ou surmonter ces difficultés, à maintenir ou retrouver leur autonomie et, si nécessaire, à faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Ils recherchent les causes qui

compromettent l'équilibre psychologique, économique ou social des personnes qu'ils accompagnent et apportent des conseils, afin d'améliorer leurs conditions de vie sur le plan social, sanitaire, familial, économique, culturel et professionnel. Leurs actions participent à un accompagnement individuel ou des interventions collectives intégrant la participation des personnes aux prises de décision et à la mise en œuvre des actions les concernant.

Les assistants socio-éducatifs exercent leur activité en relation avec les intervenants du secteur social et médico-social, du secteur éducatif, du secteur de l'emploi et du secteur de la santé, qu'ils peuvent conseiller. Ils contribuent avec ces derniers à la conception et à la mise en œuvre de partenariats en vue notamment d'établir des parcours sans rupture pour les personnes qu'ils accompagnent. Ils contribuent également à la conception et à la mise en œuvre des politiques et dispositifs d'accueil et d'intervention, au sein de leur structure et sur leur territoire d'intervention. Ils participent à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dont ils relèvent.

Les membres du cadre d'emplois peuvent exercer des fonctions de direction d'établissement d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées (antérieurement, ces fonctions étaient uniquement accessibles aux titulaires du grade d'avancement).

S'agissant des éducateurs de jeunes enfants, les missions attribuées aux membres du cadre d'emplois sont précisées et élargies. Outre la reprise des missions antérieures, le statut particulier prévoit qu'ils concourent à la socialisation des enfants qui leur sont confiés, en vue de les préparer à la vie scolaire et au retour dans leur famille. Les éducateurs de jeunes enfants contribuent à la conception et à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie et des partenariats avec des intervenants et des structures en lien avec leur champ d'exercice. Ils peuvent également exercer des fonctions de direction au sein d'un établissement ou service d'accueil des enfants de moins de six ans dans les conditions fixées par les articles R. 2324-33 et suivants du code de la santé publique.

L'accès aux cadres d'emplois

Les règles relatives aux conditions d'accès au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs et à celui des éducateurs de jeunes enfants demeurent identiques. Les cadres d'emplois sont accessibles par la voie seule voie du concours externe sur titres avec épreuves. La durée du stage probatoire reste fixée à un an.

Les règles de classement à la nomination

Dorénavant, le classement est prononcé conformément aux dispositions communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie A fixées par le décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006. Les statuts particuliers comportent toutefois des règles particulières de classement pour les fonctionnaires appartenant à des corps ou cadres d'emplois de catégorie B ou C.

Comme précédemment, un dispositif de reprise de services est prévu en faveur des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants ayant, avant leur nomination, été employés et rémunérés par un établissement du secteur public ou privé dans des fonctions correspondant à celles des membres du cadre d'emplois de nomination.

Les services d'agent contractuel ou de militaire, ainsi que les services dits « européens », sont pris en compte pour le classement à la nomination selon les règles de droit commun fixées par le décret du 22 décembre 2006.

Les personnes qui justifient de plusieurs cas de reprise de services sont classées selon les dispositions de l'article correspondant à leur dernière situation. Elles peuvent toutefois, dans le délai de six mois à compter de la notification de la décision de classement, opter pour l'application de dispositions relatives à d'autres périodes d'emploi, lorsqu'elles leurs sont plus favorables.

Le classement des fonctionnaires de catégorie B

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent sont classés dans la seconde classe du premier grade du cadre d'emplois de nomination à l'échelon comportant un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.

Le classement des fonctionnaires de catégorie C

S'agissant des fonctionnaires relevant d'un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou de niveau équivalent, le classement dans la seconde classe du premier grade du cadre d'emplois s'effectue en deux temps :

- le fonctionnaire est tout d'abord classé fictivement dans un cadre d'emplois de catégorie B régi par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010,
- sur cette base, il est ensuite classé dans la seconde classe du premier grade du cadre d'emplois de nomination à l'échelon

comportant un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui détenu fictivement en catégorie B.

La reprise de services ou d'activités professionnelles de même nature

Le dispositif concerne respectivement les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants qui, avant leur nomination, ont été employés et rémunérés :

- par un établissement de soins ou un établissement social, médico-social ou socio-éducatif, public ou privé,
- dans des fonctions correspondant à celles des membres du cadre d'emplois.

Les intéressés doivent également justifier, dans ces fonctions antérieures, de la possession des titres ou diplômes exigés pour l'accès au concours d'accès au cadre d'emplois considéré.

En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis antérieurement au 1^{er} février 2018 :

- le fonctionnaire est classé dans la seconde classe du grade de nomination à un échelon déterminé en prenant en compte la totalité de la durée d'exercice de ces fonctions, minorée de deux ans,
- la durée d'exercice des fonctions retenue ne peut toutefois excéder la durée résultant de l'application du dispositif de reprise des services de salarié prévu par les dispositions communes à certains cadres d'emplois de la catégorie B (art.15, décret n°2010-329 du 22 mars 2010 précité), majoré de la durée séparant le 13 juin 2013 (date d'entrée en vigueur du décret n°2013-491 du 10 juin 2013) de la date du 1^{er} février 2018,

En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis après le 1^{er} février 2018 :

- l'agent est classé à l'échelon de la seconde classe du grade de nomination en prenant en compte la totalité de la durée d'exercice de ces fonctions.

En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis avant et après le 1^{er} février 2018 :

- l'agent est classé dans la seconde classe du grade de nomination à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis antérieurement au 1^{er} février 2018 conformément aux règles exposées ci-dessus. Les services effectués au-delà du 1^{er} février 2018 s'ajoutent ensuite au classement réalisé, pour la totalité de leur durée.

La reprise de services ou d'activités professionnelles de même nature ne peut être attribuée qu'une fois au cours de la carrière de l'agent.

L'avancement de grade

Les conditions d'avancement de grade et les modalités de classement sont fixées, pour les assistants socio-éducatifs par les articles 18 à 22 du statut particulier, et pour les éducateurs de jeunes enfants par les articles 18 à 21 du statut particulier.

De nouvelles règles d'avancement, prévues par les décrets modificatifs du 9 mai 2017, entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 afin de tenir compte de la fusion à cette même date des deux classes du premier grade.

La première classe étant accessible selon la même procédure que celle de l'avancement de grade, elle est dès lors assimilable au grade conformément à l'article 50 de la loi du 26 janvier 1984.

Promotion à la 1^{re} classe du premier grade

Peuvent être promus à la première classe du grade d'assistant socio-éducatif ou d'éducateur de jeunes enfants, par la voie du choix après avis de la commission administrative paritaire (CAP), les fonctionnaires justifiant :

- d'au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon de la seconde classe,
- et de six ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou équivalent.

Les fonctionnaires promus à cette classe sont classés conformément au tableau de correspondance ci-dessous.

AVANCEMENT dans la 1 ^{re} classe du cadre d'emplois		
SITUATION dans la 2 ^e classe	SITUATION dans la 1 ^{re} classe	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
11 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
10 ^e échelon	7 ^e échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon à partir d'un an d'ancienneté	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	465	491	517	546	577	607	637	667	690	713	736
IM	407	424	444	464	487	510	533	556	573	591	608
Durée	1a	2a	2a	2a	2a	2a	2a6m	3a	3a	3a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	458	484	509	539	569	593	619	645	667	688	712
IM	401	419	438	458	481	500	519	539	556	572	590
Durée	1a	2a	2a	2a	2a	2a	2a6m	2a6m	3a	3a	-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IB	404	422	438	453	471	495	523	554	581	607	642
IM	365	375	386	397	411	427	448	470	491	510	537
Durée	2a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	4a	-

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

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

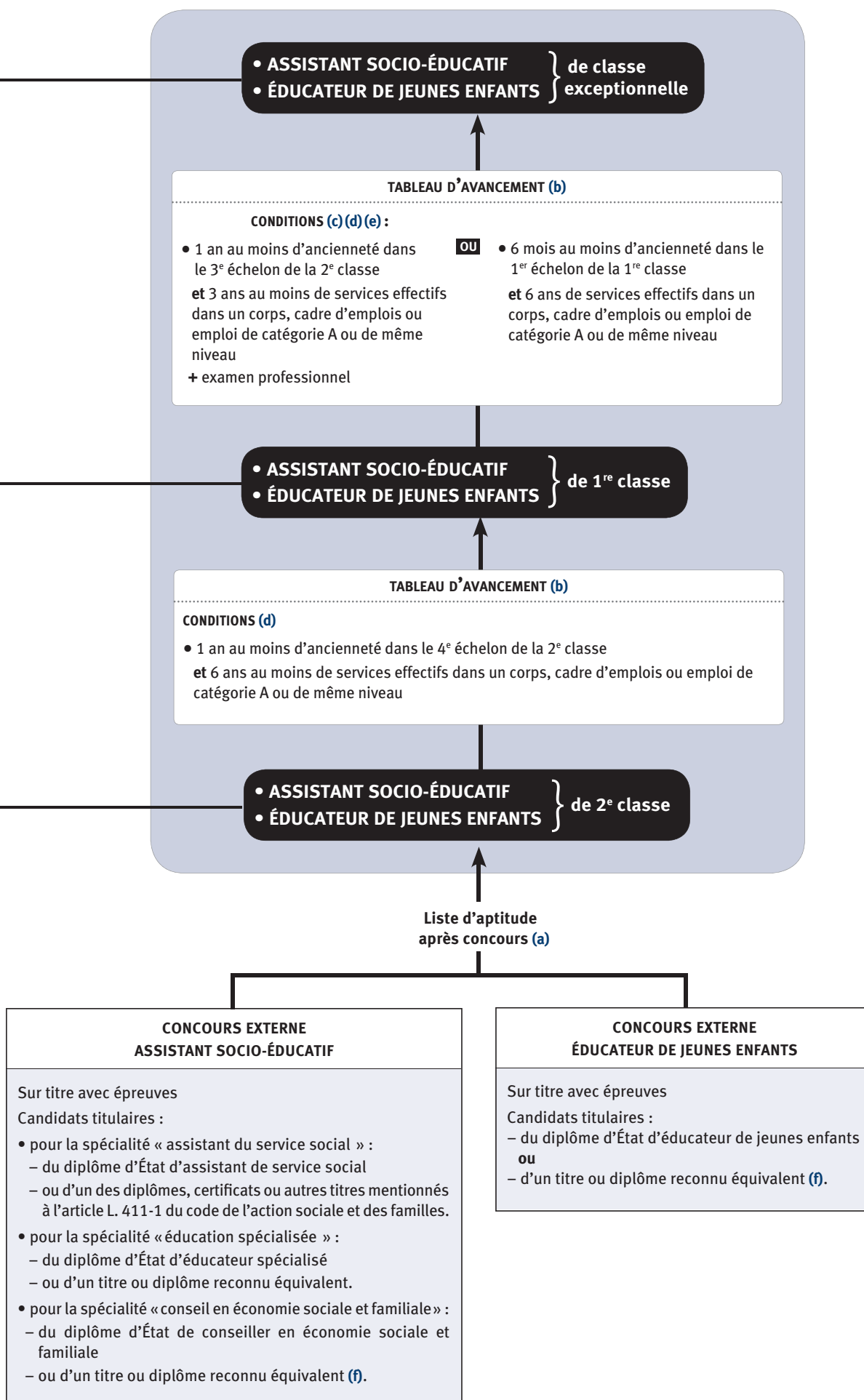
(c) Les examens professionnels sont organisés par les centres de gestion (*art. 20, décrets n°2017-901 et 2017-902 du 9 mai 2017*).

(d) Les services effectifs accomplis dans leurs corps d'origine par les agents de l'État transférés en application de la loi n°2004-809 du 13 août 2004, et détachés sans limitation

de durée dans le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs dans les conditions prévues par le décret n°2005-1785 du 30 décembre 2005, sont assimilés à des services accomplis dans le grade et dans le cadre d'emplois de détachement pour l'appréciation des conditions d'ancienneté requises pour l'accès aux grades d'avancement du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs (*art. 22, décret n°2017-901 du 9 mai 2017*).

(e) Les fonctionnaires relevant de la première classe du grade peuvent également se présenter à l'examen professionnel (*art. 20, décrets n°2017-901 et 2017-902 du 9 mai 2017*).

(f) Les conditions permettant de reconnaître un diplôme équivalent sont fixées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007.



Promotion au grade de la classe exceptionnelle

Le grade de classe exceptionnelle est accessible par deux voies de sélection : l'examen professionnel et la voie du choix. L'examen professionnel est ouvert aux fonctionnaires relevant de la première classe et de la seconde classe du cadre d'emplois considéré. Il est organisé par le centre de gestion.

Peuvent être promus au grade d'assistant socio-éducatif ou d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle :

– par la voie du choix, après avis de la CAP, les fonctionnaires justifiant de six mois au moins d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de la première classe du grade du cadre d'emplois et de six ans de services effectifs dans un corps, cadre

d'emplois ou emploi, de catégorie A ou de même niveau, – par la voie de l'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant, au 31 décembre de l'année du tableau, d'un an d'ancienneté dans le 3^e échelon de la seconde classe du premier grade du cadre d'emplois et de trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.

Les fonctionnaires relevant de la 2^e classe promus dans le grade de classe exceptionnelle sont classés conformément au tableau de correspondance ci-dessous (tableau 1).

Quant aux fonctionnaires appartenant à la 1^{re} classe, le classement dans le nouveau grade de classe exceptionnelle est prononcé conformément au tableau 2.

1

AVANCEMENT dans la classe exceptionnelle du cadre d'emplois

SITUATION dans la 2 ^e classe	SITUATION dans classe exceptionnelle	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
11 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
10 ^e échelon	7 ^e échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon à partir d'un an d'ancienneté	1 ^{er} échelon	Sans ancienneté

2

AVANCEMENT dans la classe exceptionnelle du cadre d'emplois

SITUATION dans la 1 ^{re} classe	SITUATION dans classe exceptionnelle	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
11 ^e échelon	10 ^e échelon	Trois fois l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	8 ^e échelon	Sans ancienneté
7 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

La constitution initiale du cadre d'emplois

Au 1^{er} février 2018, les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants, ainsi que les fonctionnaires détachés dans ces cadres d'emplois, sont intégrés dans les cadres d'emplois modifiés et reclassés dans les conditions fixées par le tableau de correspondance prévu par le statut particulier concerné (article 23 pour les éducateurs de jeunes enfants et article 24 pour les assistants socio-éducatifs).

Les fonctionnaires appartenant aux grades d'avancement (assistants sociaux éducatifs principaux et éducateurs de jeunes enfants principaux) sont intégrés respectivement dans la première classe des grades d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants. Ils sont classés à identité d'échelon et avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'ancien cadre d'emplois.

Ceux relevant du premier grade sont reclassés dans la seconde classe du nouveau cadre d'emplois concerné conformément au tableau ci-dessous.

Les services accomplis dans les anciens cadres d'emplois (de catégorie B) ainsi que dans les grades en relevant sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois de catégorie A et dans le grade d'intégration.

Les dispositions transitoires

Les dispositions relatives aux concours

Les concours dont les arrêtés d'ouverture pour l'accès aux anciens cadres d'emplois ont été publiés avant le 1^{er} février 2018, demeurent régis par les dispositions statutaires applicables avant cette date. Les lauréats de ces concours dont la nomination n'est pas intervenue avant le 1^{er} février 2018 peuvent être nommés stagiaires dans la seconde classe du nouveau cadre d'emplois.

La situation des fonctionnaires stagiaires

Les stagiaires poursuivent leur stage dans le nouveau cadre d'emplois. Ils sont reclassés dans ce cadre d'emplois conformément au tableau de correspondance ci-dessous.

Le dispositif transitoire d'avancement de grade

Les fonctionnaires des cadres d'emplois, y compris ceux accueillis en détachement, qui, au 1^{er} février 2018, sont classés dans la seconde classe du premier grade et qui auraient réuni, au plus tard au titre de l'année 2020, les conditions requises pour une promotion au grade supérieur prévues par les dispositions statutaires antérieures au 1^{er} février 2018 sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application de ces dispositions.

RECLASSEMENT des titulaires du premier grade dans la 2 ^e classe du cadre d'emplois		
GRADE D'ORIGINE	GRADE D'INTÉGRATION	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
Assistant socio-éducatif	Assistant socio-éducatif de 2 ^e classe	
Educateur de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants de 2 ^e classe	
12 ^e échelon	11 ^e échelon	Ancienneté acquise
11 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Sans ancienneté

Les agents promus à ce titre sont classés au 1^{er} échelon de la première classe du nouveau cadre d'emplois, sans ancienneté d'échelon conservée.

S'agissant des tableaux d'avancement établis au titre de 2018 pour l'accès aux grades d'assistant socio-éducatif principal et d'éducateur principal de jeunes enfants, ils demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2018.

Les fonctionnaires promus à ce titre après le 1^{er} février 2018 sont classés dans la première classe du grade correspondant, compte tenu de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient pas cessé de relever des dispositions statutaires relatives à leur ancien cadre d'emplois jusqu'à la date de leur promotion. Ils sont tout d'abord classés dans le grade d'avancement de leur ancien cadre d'emplois (assistant socio-éducatif principal ou éducateur principal de jeunes enfants). À partir de cette situation, ils sont reclassés, à la date de leur promotion, dans la première classe du nouveau grade en application du tableau de correspondance reproduit plus haut prévu par le nouveau statut particulier. ■

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 *

Votre code client *

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.

* informations obligatoires

1 Indiquer votre
adresse électronique

2 Numéro à 10 chiffres

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

S'ABONNER

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

Discipline : enquête administrative et droits de la défense

Conseil d'État, 23 novembre
2016, req. n° 397733

Lorsque l'administration sollicite des témoignages écrits dans le cadre d'une enquête administrative préalable à la prise d'une mesure de sanction ou de déplacement d'office, ces documents doivent figurer dans le dossier communiqué à l'intéressé en tant qu'ils sont utiles à sa défense, alors même que l'administration n'entend pas les prendre en compte pour fonder sa décision.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, d'une part, que l'autorité militaire de premier niveau a prononcé le 6 janvier 2016 une sanction de vingt jours d'arrêts à l'encontre de M. B., commandant, exerçant les fonctions de chef de la section législation du bureau de la politique des ressources humaines de l'armée de terre, au motif que, alors *« qu'une complicité profonde »* s'était développée entre lui-même et son adjointe, il a, *« par l'envoi de certains mails et SMS, dont le ton n'est clairement pas celui qu'un chef militaire doit employer à l'adresse d'un subordonné, (...) pu créer une certaine ambiguïté »*, *« que fin novembre 2015, il est constaté une dégradation de la relation entre les deux commandants par une communication réduite et de réguliers accrochages verbaux, dégradation qui s'explique par la volonté de l'adjointe de mettre un terme à cette situation pour le moins ambiguë »* et que M. B. *« a fait preuve d'un manque de discernement certain en n'instaurant pas la relation nécessaire à de saines relations de supérieur à subordonné »* ; que, d'autre part, par ordre de mutation du ministre de la défense émis le 26 janvier 2016, M. B. a été affecté d'office au centre de doctrine d'emploi des forces à compter du 28 janvier 2016 au motif que *« la cohabitation [entre le commandant et son adjointe] est définitivement impossible »* ;

Considérant qu'aux termes de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905 ; *« Tous les fonctionnaires civils et militaires (...) ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous*

autres documents composant leur dossier, (...) avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office (...) » ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'autorité militaire a sollicité les témoignages écrits des membres de la section législation que M. B. dirigeait afin d'apprécier les conséquences du comportement du commandant à l'égard de son adjointe ; qu'il est constant que ni le dossier disciplinaire communiqué le 18 décembre 2015 au requérant par l'auteur de la demande de sanction, ni le dossier de demande de déplacement d'office communiqué le 6 janvier 2016 à M. B. ne comportaient ces témoignages pourtant utiles à sa défense ; qu'ils auraient dû y figurer en application des dispositions précitées de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 ; que celles-ci ont donc été méconnues par l'autorité militaire ; que par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, M. B. est fondé à demander l'annulation des décisions de sanction et de mutation qu'il attaque ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

En matière disciplinaire, il appartient à l'autorité administrative d'établir la matérialité des agissements fautifs sur le fondement desquels elle envisage d'infliger une sanction à un agent public.

Pour ce faire, elle peut notamment prendre en considération les rapports d'un supérieur hiérarchique, des constats d'huissier, des messages électroniques, ou encore recourir à une enquête administrative diligentée au sein de ses services.

Le juge administratif reconnaît à l'employeur public la possibilité d'apporter la preuve d'une faute disciplinaire par tout moyen. Toutefois, il considère que ce dernier est tenu vis-à-vis de ses agents à une obligation de loyauté, ce qui lui interdit de fonder une sanction disciplinaire sur des pièces ou des documents recueillis en mettant en œuvre un procédé déloyal, sauf si un intérêt public majeur le justifie (1).

Conformément au principe constitutionnel des droits de la défense (2), l'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit notamment être informé des griefs qui lui sont reprochés et de son droit à demander la communication de son dossier. Cette obligation

résulte des dispositions de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 en vertu desquelles tous les fonctionnaires civils et militaires (...) ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, (...) avant d'être l'objet notamment d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office.

Pour les fonctionnaires civils, le principe de la communication du dossier et de tous les documents annexes est repris par l'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par une interprétation extensive de la loi du 22 avril 1905, la jurisprudence a étendu la garantie de la communication préalable du dossier à toute mesure individuelle intéressant un fonctionnaire qui, sans constituer une sanction disciplinaire, est décidée en considération de la personne de l'intéressé. Tel est le cas, par exemple, s'agissant de la mutation d'un fonctionnaire dans l'intérêt du service, prononcée en raison de ses insuffisances professionnelles, à propos de laquelle le juge a considéré que l'intéressé devait préalablement être mis à même de consulter son dossier (3).

(1) Conseil d'État, 16 juillet 2014, req. n°355201. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'août 2014.

(2) Décision 2015-479 QPC du 31 juillet 2015.

(3) Conseil d'État, 17 décembre 2007, req. n°301317.

Le droit à la communication du dossier constitue une garantie au sens de la jurisprudence Danthony (4) dont le non-respect entraîne l'annulation de la décision litigieuse pour vice de procédure (5).

L'agent peut exercer son droit postérieurement à la réunion du conseil de discipline jusqu'à ce que l'autorité disciplinaire se prononce. Il comporte notamment la possibilité pour l'agent de prendre une copie de son dossier (6).

L'arrêt du Conseil d'État ici commenté, mentionné aux tables du *recueil Lebon*, apporte des précisions quant au champ d'application du principe établi par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905. Bien que les faits de l'espèce concernent un militaire, la décision dégagée est applicable à l'ensemble des fonctionnaires.

Dans cette affaire, l'autorité militaire avait prononcé à l'encontre d'un commandant de l'armée de terre la sanction disciplinaire de vingt jours d'arrêt pour avoir fait preuve avec une subordonnée d'une complicité ambiguë et d'un manque de discernement en n'instaurant pas avec celle-ci « *la relation nécessaire à de saines relations de supérieur à subordonné* ». Cette mesure était assortie d'un ordre de mutation affectant d'office l'intéressé dans un autre service au motif que « *la cohabitation [entre le commandant et son adjointe] était définitivement impossible* ».

L'intéressé a formé un recours en annulation de ces décisions devant le Conseil d'État, compétent en premier et dernier ressort conformément à l'article R.311-1 du code de justice administrative.

Applications récentes de la jurisprudence Danthony en matière de communication des éléments du dossier

Dans sa décision Danthony du 23 décembre 2011, le Conseil d'État a posé le principe selon lequel un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est susceptible de rendre illégale la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

Depuis cet arrêt de principe, le juge a eu l'occasion d'apporter des précisions sur-le-champ d'application de cette jurisprudence, notamment en matière de fonction publique. Quelques décisions récentes peuvent être utilement évoquées.

À propos d'un agent faisant l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle (mesure prise en considération de la personne), la cour administrative d'appel de Nancy a considéré que lorsque l'administration est saisie par l'agent d'une demande tendant à obtenir la communication de son dossier, conformément à l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, il lui appartient de prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre d'exercer ce droit avant la réunion de l'instance paritaire qui doit émettre un avis sur la décision envisagée. Or en l'espèce, l'intéressé n'avait pu obtenir la communication de son dossier que le lendemain de la réunion de l'instance paritaire. Pour le juge, il a de ce fait été effectivement privé d'une garantie et son licenciement doit être annulé (7).

Dans une autre affaire relative à une révocation disciplinaire, le requérant invoquait le fait qu'il n'avait pas été mis en mesure de consulter le rapport de saisine du conseil de discipline avant la réunion de cette instance. La cour administrative d'appel de Paris a estimé que les faits qui lui étaient reprochés avaient été portés à sa connaissance dans le cadre des mesures de suspension dont il avait fait l'objet et étaient mentionnés dans la lettre de convocation devant le conseil de discipline. Eu égard à ces éléments, le juge a considéré que l'absence de communication du rapport de saisine, lequel ne contenait aucun élément nouveau dont le requérant n'aurait pas eu connaissance auparavant, n'avait pas exercé une influence sur le sens de la décision prise ni privé l'intéressé d'une garantie (8).

(4) Conseil d'État, 23 décembre 2011, req. n°335033.

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

(6) Se reporter à la veille jurisprudentielle publiée dans le numéro des *IAJ* d'août 2013.

(7) Cour administrative d'appel de Nancy, 10 mai 2016, req. n°15NC01035.

(8) Cour administrative d'appel de Paris, 22 mars 2017, req. n°15PA01115.

À l'examen des pièces du dossier, la Haute assemblée relève que l'administration avait sollicité les témoignages écrits des agents de la section dirigée par le commandant afin d'apprécier les conséquences de son comportement à l'égard de son adjointe sur le fonctionnement du service. Or, le juge constate que ni le dossier disciplinaire, ni le dossier de demande de déplacement d'office, communiqués à l'agent par l'autorité militaire ne comportaient ces témoignages écrits « *pourtant utiles à sa défense* » alors qu'ils auraient dû y figurer en application de la loi du 22 avril 1905. Il annule en conséquence les décisions de sanction et de mutation contestées.

Pour rappel, le caractère contradictoire de la procédure disciplinaire interdit à l'autorité compétente ou au conseil de discipline de disposer d'éléments d'appréciation que l'agent poursuivi n'aurait pas été mis à même de connaître (9). Dans une espèce relativement ancienne, le Conseil d'État avait déjà jugé que le dossier communiqué par l'autorité disciplinaire au fonctionnaire doit contenir, outre toutes les pièces sur lesquelles l'administration envisage de fonder sa décision, l'ensemble des documents comportant des éléments d'appréciation pouvant être utiles à la défense de l'agent, et qui ne ressortent pas des autres pièces du dossier porté à sa connaissance et à celle du conseil de discipline (10).

Dans la décision commentée, la Haute assemblée applique ce principe à des témoignages écrits en prenant pour fondement la loi du 22 avril 1905. Le juge retient ainsi une interprétation large de la garantie prévue par la loi qui recouvre non seulement les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant le dossier disciplinaire mais également les pièces (témoignages écrits) qui n'ont pas été prises en compte par l'administration pour fonder la sanction. Pour le juge, elle ne pouvait les écarter du dossier communiqué à l'agent puisque ces témoignages présentaient une utilité pour sa défense.

Des précisions mériteraient toutefois d'être apportées s'agissant des modalités de communication à l'agent des témoignages. En effet, dans la mesure où il s'agit de documents à caractère personnel, les auteurs des témoignages pourraient éventuellement dans certains cas faire l'objet de mesures de représailles par exemple lorsque l'agent qui a apporté son témoignage est un subordonné du fonctionnaire poursuivi et que l'action disciplinaire est finalement abandonnée par l'administration ou prescrite. À cet égard, un parallèle peut être effectué avec la solution retenue par la jurisprudence du Conseil d'État en matière de communication des témoignages recueillis par l'inspecteur du travail dans le cadre de la procédure de licenciement des salariés protégés pour motif disciplinaire. Selon le juge, lorsque la communication de ces documents est susceptible de porter gravement préjudice aux personnes qui les ont communiqués, l'administration doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur (11).

Dans un arrêt du 19 juillet 2017, le principe dont il est question dans la présente espèce a été réaffirmé par le Conseil d'État (12). Dans cette affaire, le ministre de la défense avait sanctionné un militaire en se fondant sur un rapport d'enquête de vingt pages transmis par l'administration. Au vu des pièces du dossier, le juge a relevé que si l'intéressé avait bien pu prendre connaissance de son dossier disciplinaire, celui-ci ne contenait pas l'intégralité du rapport d'enquête communiqué au ministre mais un simple résumé en quelques lignes du comportement qui lui était reproché, et ne comportait ainsi aucun des éléments circonstanciés contenus dans le rapport qui permettait de l'étayer. Pour le Conseil d'État, ces éléments factuels utiles à la défense de l'agent auraient dû figurer dans le dossier disciplinaire qui lui avait été transmis. Au motif que la communication du dossier par l'autorité militaire avait été incomplète et n'avait pas permis à l'intéressé de prendre connaissance avec une précision suffisante des griefs qui lui étaient reprochés, il a annulé la sanction en litige pour vice de procédure. ■

(9) R. Odent, *Contentieux administratif* Tome II.

(10) Conseil d'État, 20 février 1970, req. n°76727.

(11) Conseil d'État, 9 juillet 2007, req. n°288295.

(12) Conseil d'État, 19 juillet 2017, req. n°405876.

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



Format poche

Diffusion : Direction de l'enseignement
et administratif

Année d'édition : 2017
136 pages, 11,8 x 18 cm
ISBN : 978-2-11-145156-8
prix : 9 euros

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.

CIG petite couronne



La
documentation
Française

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Code du travail Agent de droit privé Licenciement

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

(NOR : MTRT172478R)

JO n° 223, 23 septembre 2017. - texte n° 33. - 19 p.

Le rapport au Président de la République précise qu'à l'intérieur du cadre défini par la loi, c'est désormais la négociation qui fixera les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche. Le titre I^{er} vise à renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés. Le chapitre Ier traite de l'accès au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles par la voie numérique. Ainsi un code du travail numérique doit être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Le chapitre II traite des dispositions relatives à la réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse. L'article 2 prévoit que, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux. Les montants minimaux et maximaux ne sont pas applicables lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application des dispositions législatives en vigueur énumérées ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale. Dans ces cas, les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs à six mois de salaire, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cet article 2 harmonise également les dispositions relatives aux autres montants minimaux et maximaux fixés dans le code du travail et visant à sanctionner d'autres irrégularités (irrégularités de procédure, irrégularité du licenciement collectif pour

motif économique ou en cas de méconnaissance de l'obligation de réintégration ou de celle de reclassement à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle). Le chapitre III traite des dispositions relatives aux règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement et leurs conséquences. L'article L.1232-6 est complété et prévoit que l'employeur peut utiliser un modèle, dont le contenu sera fixé par décret en Conseil d'État, pour procéder à la notification du licenciement. Il instaure en outre une procédure permettant de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, après la notification de celle-ci. Cette procédure peut être engagée à la demande du salarié ou de l'employeur. Le chapitre IV traite des délais de recours en cas de rupture du contrat de travail. Le chapitre V est relatif aux obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et à la contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail. Le chapitre VI traite des dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le chapitre VII a pour objet l'amélioration et la sécurisation de la rupture conventionnelle collective et des congés de mobilité. L'article 13 modifie l'article L. 5421-1 relatif aux travailleurs involontairement privés d'emplois pour tenir compte du dispositif de congé de mobilité créé aux articles L. 1237-17 et suivants. Le titre II vise à modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique. Le titre III modifie les règles de recours à certaines formes particulières de travail. Le chapitre Ier a pour objet de favoriser le recours au télétravail et modifie l'article L. 1222-9 du code du travail. Le titre IV vise à renforcer la juridiction prud'homale. Le titre V concerne les dispositions transitoires et finales.

Code du travail Agent de droit privé Pénibilité Prévention

Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
(NOR : MTRT1724790R)

JO n° 223, 23 septembre 2017. - texte n° 37. - 9 p.

La principale mesure de cette ordonnance consiste à réformer le compte personnel de prévention de la pénibilité qui devient le compte professionnel de prévention (C2P). L'article 1^{er} procède à la redéfinition des modalités de mise en œuvre du compte professionnel de prévention qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Celui-ci comprendra désormais six facteurs de risques contre dix précédemment. Les quatre facteurs les plus difficilement évaluables par les employeurs feront l'objet d'un traitement spécifique au sein du dispositif de départ en retraite anticipée pour pénibilité issu de la réforme des retraites de 2010, défini aux articles 3 et 4 de l'ordonnance. L'article 1^{er} précise également que la gestion du dispositif sera dorénavant confiée à la direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et son réseau, celle-ci pouvant déléguer tout ou partie de ses missions à un autre organisme par convention. Enfin, l'article 1^{er} abroge la section sur le financement du C3P puisque celui-ci sera désormais à la charge de la branche des accidents de travail et des maladies professionnelles dans des conditions précisées aux articles 3 et 4 de l'ordonnance. De ce fait, les deux cotisations (de base et additionnelle) ainsi que le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité sont supprimés. Au sein de l'article 2, l'article L. 4121-1 du code du travail est modifié et intègre les risques mentionnés à l'article L. 4161-1. L'article 3 regroupe les modifications apportées au code de la sécurité sociale. Cet article introduit un nouveau droit pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles en risque de désinsertion professionnelle. En effet, afin de renforcer les politiques de maintien en emploi, celles-ci pourront désormais bénéficier de droits à formation professionnelle dont les modalités opérationnelles seront précisées par décret en Conseil d'État. L'article 5 prévoit que la présente ordonnance entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2018, à l'exception des dispositions relatives à la gestion et au financement du compte professionnel de prévention qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018 ainsi que des dispositions relatives aux accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels, qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il précise également que les expositions antérieures à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance resteront prises en compte selon les modalités actuelles, notamment s'agissant des possibilités de recours pour les salariés.

Code du travail Dialogue social Délégué du personnel

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

(NOR : MTRT1724789P)

JO n° 223, 23 septembre 2017. - texte n° 31. - 49 p.

Le titre I^{er} traite de la fusion des institutions représentatives du personnel et de l'amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur. L'article 1^{er} fusionne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une seule instance appelée comité social et économique. Il définit par ailleurs la composition et les modalités de fonctionnement de cette instance qui est consultée sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Il fixe un crédit d'heure minimal accordé à chaque élu et limite à trois le nombre maximum de mandats électifs successifs de ses membres, sauf exceptions. Il rend obligatoire l'instauration d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans toutes les entreprises d'au moins trois cents salariés, les établissements distincts d'au moins trois cents salariés et les établissements dans lesquels les conditions de travail rendent impératives une telle commission. Dans les autres cas, un accord peut instaurer cette commission santé, sécurité et conditions de travail. Enfin, l'article 1^{er} prévoit les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut exercer des compétences en matière de négociation et devenir ainsi le conseil d'entreprise. L'article 2 définit à droit constant le cadre de la protection des salariés investis de fonctions représentatives, ainsi que, pour certaines d'entre elles et pour une durée temporaire, des salariés les ayant exercées ou brigüées. L'article 4 modifie les articles du code du travail faisant référence aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT afin de tirer les conséquences de la fusion des trois institutions. Le titre II, quant à lui, vise à renforcer le dialogue social. Le titre III encadre le droit d'expression directe et collective des salariés. Enfin, le titre IV prévoit des dispositions transitoires et finales pour l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Code du travail Dialogue social Impôt sur le revenu Retenue à la source

Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

(NOR : MTRX171750L)

JO n° 217, 16 septembre 2017, texte n° 3. - 6 p.

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de

la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi. Ces mesures sont applicables aux employeurs et aux salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail. Elles visent à reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective, notamment la négociation d'entreprise, dans le champ des dispositions relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Elles ont également pour objectif de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales. Elles doivent renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture, modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique, les règles de recours à certaines formes particulières de travail notamment en favorisant le recours au télétravail et au travail à distance et en encourageant le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale. L'article 5 de la loi prévoit la modification à des fins de simplification, de sécurisation juridique et de prévention, des règles de prise en compte de la pénibilité au travail, en adaptant les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du code du travail, les obligations de déclarations de ceux-ci, les conditions d'appréciation de l'exposition à certains de ces facteurs, les modes de prévention, les modalités de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ainsi que les modalités de financement des dispositifs correspondants. Enfin, le Gouvernement peut prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'harmoniser l'état du droit, d'assurer la cohérence des textes, d'abroger les dispositions devenues sans objet et de remédier aux éventuelles erreurs. L'article 10 de la loi précise que le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi permettant de décaler d'un an, au 1^{er} janvier 2019, l'entrée en vigueur de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et d'aménager en conséquence les années de référence des mesures transitoires prévues par l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017. Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2017, un rapport exhaustif présentant les résultats des expérimentations menées de juillet à septembre 2017 et de l'audit réalisé par l'Inspection générale des finances et par un cabinet indépendant. Ce rapport présente également des analyses complémentaires concernant, d'une part, la collecte de la retenue à la source par l'administration fiscale et, d'autre part, la mise en œuvre d'un prélèvement mensualisé et contemporain faisant coïncider l'année de perception des revenus avec l'année de prélèvement et permettant aux contribuables de moduler le montant de leurs mensualités en temps réel, en cas de variation de leurs revenus ou de changement de leur situation personnelle.

Ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

(NOR : CPAE1717812R)

JO n° 223, 23 septembre 2017. - texte n° 39. - 3 p.

Le prélèvement à la source s'appliquera aux revenus perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019 et non à ceux perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2018. Le rapport remis au Président de la République motive ce décalage afin de rassurer l'ensemble des acteurs économiques et de mettre en œuvre ce prélèvement à la source dans les meilleures conditions. Dès lors, en 2018, l'impôt sur le revenu dû sur les revenus de l'année 2017 restera établi et recouvré dans les conditions actuellement en vigueur.

**Collectivités territoriales
Bilan social**

Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

(NOR : INTB1719191A)

JO n° 211, 9 septembre 2017, texte n° 2. - 7 p.

La liste des informations devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 est annexée au présent arrêté, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 97-443 du 25 avril 1997. L'arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est abrogé.

**Fonction publique territoriale
Professeur d'enseignement artistique
Directeur d'établissement d'enseignement artistique
Grille indiciaire
PPCR**

Décret n° 2017-1399 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)

(NOR : INTB1703234D)

JO n° 226, 27 septembre 2017. - texte n° 3. - 4 p.

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), ce décret instaure, à compter du 1^{er} janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Il précise les durées d'échelon de chaque grade et crée, à compter du 1^{er} janvier 2020, un nouvel échelon dans le grade d'avancement. Les articles 22, 23, 24, 26 à 36 et 38 à 40 sont abrogés. Le chapitre Ier du décret, à l'exception des articles 2 et 4 qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Le chapitre II entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2017-1400 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-855 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique
(NOR : INTB1703241D)

JO n° 226, 27 septembre 2017. - texte n° 4. - 3 p.

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), ce décret instaure à compter du 1^{er} janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon et une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique. Il précise les durées d'échelon de chaque grade. À l'article 5 du statut particulier la condition d'âge pour la promotion interne fixée à quarante ans est supprimée. Les articles 19 à 21 et 23 à 34-1 sont abrogés. Le présent décret, à l'exception des articles 2, 3, 5 et 10, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Décret n° 2017-1401 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-858 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)

(NOR : INTB1703236D)

JO n° 226, 27 septembre 2017. - texte n° 5. - 2 p.

Ce décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des membres du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Il vise à revaloriser la grille indiciaire de ce cadre d'emplois de 2017 à 2020, avec la création d'un 8^e échelon au grade d'avancement en 2020. Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Décret n° 2017-1402 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-856 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique

(NOR : INTB1703246D)

JO n° 226, 27 septembre 2017. - texte n° 6. - 2 p.

Ce décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des membres du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Le tableau figurant à l'article 1^{er} du décret n° 91-856 du 2 septembre 1991 est remplacé. Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Fonction publique territoriale
Sage-femme
PPCR
Grille indiciaire

Décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-855 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales

(NOR : INTB1700638D)

JO, n° 221, 21 septembre 2017, texte n° 2. - 6 p.

Le statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales est modifié afin de tenir compte des dispositions du protocole d'accord relatif aux parcours professionnels, aux carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR). La structure de la carrière est articulée en deux grades au lieu de trois. Le décret fixe les conditions d'intégration des sages-femmes territoriales dans le cadre d'emplois modifié. Il organise un nouveau déroulement de carrière et précise les durées d'échelon de chaque grade, les dispositions relatives au classement des agents concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade. Le chapitre Ier, à l'exception du 1^o de son article 2 et de son article 9, et les articles 12 et 13 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Le chapitre II entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2017-1358 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-856 du 28 août 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales

(NOR : INTB1700643D)

JO, n° 221, 21 septembre 2017, texte n° 4. - 2 p.

Ce décret a pour objet de revaloriser les grilles indiciaires du cadre d'emplois des sages femmes territoriales en tenant compte de la nouvelle structure du cadre d'emplois et du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations. Le texte est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fonction publique
Droit syndical

Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

(NOR : CPAF1701248D)

JO n° 229, 30 septembre 2017. - texte n° 29. - 4 p.

Le fonctionnaire qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis aux dispositions du présent décret. Ce dernier vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale, en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative au

sein des trois fonctions publiques. Ce décret est pris en application de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Le chapitre premier concerne l'avancement. Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon. Le chapitre deux a pour objet la rémunération. L'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé. Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion. En application des dispositions de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent contractuel qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale relève des articles 4, 5, 14, 15 et 16 du présent décret (chapitre trois). Sont abrogés : l'article 19 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, l'article 31 du décret du 3 avril 1985 et le deuxième de l'article 29 du décret du 19 mars 1986.

Licenciement Indemnité

Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

(NOR : MTRT1725812D)

JO n° 225, 26 septembre 2017. - texte n° 24. - 1 p.

Ce décret revalorise l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par décret en Conseil d'État. Le présent décret procède à la revalorisation de cette indemnité et ajuste les modalités de calcul du salaire de référence lorsque la durée de service du salarié dans l'entreprise est inférieure à douze mois.

Vie politique Élu Corruption Collaborateur de cabinet

Loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique (1)

(NOR : JUSC1715753L)

JO n° 217, 16 septembre 2017, texte n° 2. - 17 p.

La loi n° 2017-1339 pour la confiance dans la vie politique a été promulguée le 15 septembre 2017, elle est organisée en

dix titres. Le titre premier s'intitule « dispositions relatives à la peine d'inéligibilité en cas de crimes ou de manquements à la probité ». L'article 1^{er} introduit un article 131-26-2 dans le code pénal instituant, à son paragraphe I, une peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité à l'encontre de toute personne coupable d'un crime ou d'un des délits énumérés à son paragraphe II. En cas de commission de l'une des infractions listées à l'article 131-26-2 du code pénal, la personne se verra obligatoirement appliquer une peine de dix ans d'inéligibilité. Toutefois, la juridiction peut, par une décision spécialement motivée, décider de ne pas prononcer la peine prévue par le présent article, en considération des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur. Parmi les infractions impliquant le prononcé d'une telle peine complémentaire, il a été retenu, d'une part, l'ensemble des crimes et certains délits d'une particulière gravité et, d'autre part, des délits révélant des manquements à l'exigence de probité ou portant atteinte à la confiance publique ou au bon fonctionnement du système électoral. Le titre deux concerne les « dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêts ». Le titre trois « les dispositions relatives aux obligations déclaratives ». L'article huit précise que le délai de six mois lié à la déclaration de situation patrimoniale de certains fonctionnaires mentionné au II de l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est porté à un an. Le titre quatre présente les « dispositions relatives aux emplois de collaborateur parlementaire à l'Assemblée nationale et au Sénat, de collaborateur de ministre et de collaborateur d'élu local ». L'article 15 modifie l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les exécutifs locaux ont désormais l'interdiction d'embaucher un membre de leur famille proche (conjoint, partenaire de pacs, concubin, parents et enfants) en tant que collaborateur de cabinet. La sanction prévue est une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Les autorités territoriales, mentionnées à l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 doivent informer la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) qu'elles emploient d'autres membres de leur famille ou anciens membres de leur famille proche. Le paragraphe II de l'article 18 prévoit les conditions dans lesquelles prend fin le contrat des membres de cabinet d'une autorité territoriale tombant, lors de la publication de la loi, sous le coup des nouvelles interdictions d'emploi de membre de sa famille. Le contrat prend alors fin de plein droit, sous réserve du respect des dispositions spécifiques à la protection de la grossesse et de la maternité prévues à l'article L.1225-4 du code du travail. L'autorité territoriale notifie le licenciement à son collaborateur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les trois mois suivant la publication de la présente loi. Le collaborateur peut exécuter le délai de préavis prévu par la réglementation applicable. L'autorité territoriale n'est pas pénalement responsable de l'infraction prévue au II de l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 lorsque cette infraction est commise pendant le délai de notification et le délai de préavis prévus au II de l'article 18. La collectivité a l'obligation de rembourser les sommes versées au collaborateur selon des modalités qui seront définies par décret en Conseil d'État. Le Conseil constitutionnel a censuré une seule disposition sur ce sujet. Dans le texte adopté par le Parlement, si un élu

employait dans son cabinet une personne de sa famille soumise à déclaration à la HATVP, cette dernière, si elle constatait un risque de conflit d'intérêt, pouvait « faire usage d'un pouvoir d'injonction pour faire cesser cette situation et rendre publique cette injonction ». Le Conseil constitutionnel a supprimé cette possibilité. Le titre cinq concerne les « dispositions relatives à l'indemnité des membres du parlement », le titre six celles relatives à « la nomination des membres du gouvernement » et le titre sept celles relatives aux « frais de réception et de représentation des membres du gouvernement ainsi qu'à leur situation fiscale ». Le titre huit s'intéresse au « financement de la vie politique ». Plusieurs articles modifient le financement des partis politiques et la gestion des comptes de campagne. L'article 27 renforce le droit pour les candidats à une élection de disposer d'un compte bancaire. L'article 28 institue un médiateur du crédit aux candidats et aux partis politiques. L'article 30 autorise le Gouvernement à créer par ordonnance une banque de la démocratie. Le titre neuf concerne les « dispositions relatives aux représentants du parlement européen ». Le titre dix précise les « dispositions diverses et transitoires ».

aux obligations déclaratives dont deux ont été déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil Constitutionnel n° 2017-753 DC. Le titre cinq a pour objet les dispositions relatives au médiateur du crédit aux candidats et aux partis politiques. Le tableau annexé à la loi organique du 23 juillet 2010 qui fixe la liste des emplois et fonctions pour lesquels le pouvoir de nomination du Président de la République s'exerce dans les conditions prévues par ce cinquième alinéa est modifié par l'ajout des fonctions de médiateur du crédit aux candidats et aux partis politiques. Le titre six engage des dispositions diverses et transitoires. ■

Vie politique

Élu

Président de la République

Parlementaire

Loi organique n° 2017-1338 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique (1)

(NOR : USC1715752L)

JO n° 217, 16 septembre 2017, texte n° 1. - 11 p.

Le Président de la République Emmanuel Macron s'est engagé à présenter plusieurs textes visant à « moraliser la vie publique » afin de « renforcer le lien qui existe entre les citoyens et leurs représentants ». Présentée le 14 juin dernier en Conseil des ministres et déposée le même jour devant le Sénat. La réforme se décline en deux volets : un projet de loi organique et un projet de loi ordinaire. La loi organique n° 2017-1338 promulguée le 15 septembre 2017, s'organise en six titres. Le titre I^{er} s'intitule « dispositions relatives au Président de la République » et modifie la loi n° 62-1292 relative à l'élection du Président de la République au suffrage universel. Le titre deux contient des dispositions relatives aux membres du Gouvernement. Elles ont été déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil Constitutionnel n° 2017-753 DC du 8 septembre 2017. Le titre III s'intéresse aux dispositions relatives à l'indemnité parlementaire. Le chapitre quatre met fin à la pratique dite de la « réserve parlementaire », consistant en l'ouverture de crédits en loi de finances par l'adoption d'amendements du Gouvernement reprenant des propositions de membres du Parlement en vue du financement d'opérations déterminées. Le Conseil constitutionnel a censuré l'article 15. Ne figure donc pas dans ces lois, l'interdiction faite au Gouvernement d'attribuer des subventions aux collectivités territoriales et à leurs groupements selon la pratique de la « réserve ministérielle » dans la mesure où la fin de cette prérogative porterait atteinte à la séparation des pouvoirs. Le titre quatre traite des dispositions relatives

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.

Contrat aidé Collectivités territoriales

Question écrite n° 0155 du 7 septembre 2017 relative aux emplois aidés

JO Sénat, 14 septembre 2017.- p. 2870

La réponse ministérielle précise que les contrats aidés sont recentrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail et là où ils sont indispensables à la cohésion sociale et territoriale. Par conséquent, eu égard au retour de la croissance et de la création d'emplois, la prescription des contrats uniques d'insertion (CUI) et des contrats initiative emploi (CIE), y compris pour les renouvellements, n'est plus autorisée. Néanmoins, les engagements de l'État dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) peuvent être assurés, dès lors que le financement par les conseils départementaux est garanti. Les domaines prioritaires sont précisés. Concernant les emplois d'avenir, les prescriptions sont réservées aux seuls renouvellements de contrats pour permettre la poursuite de parcours déjà engagés, dans la limite de l'enveloppe disponible et sous réserve du strict respect, par les employeurs, de leurs engagements pris en matière de formation et d'accompagnement. Les préfets de région, ainsi que le service public de l'emploi, sont particulièrement mobilisés sur les territoires pour garantir ces priorités, et assurer un suivi des personnes dont les contrats aidés arrivent à échéance.

Fonction publique territoriale Astreinte Indemnité d'astreinte

Question écrite n° 24798 du 26 janvier 2017 relative aux astreintes

JO Sénat, 20 avril 2017.- p. 1511

La réponse ministérielle précise que les articles L. 3121-9 et L. 3121-10 du code du travail ne s'appliquent pas aux astreintes dans la fonction publique, celle-ci étant régie par des dispositions qui lui sont propres. Aux termes de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant de la collectivité territoriale détermine, après avis du comité

technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. Par ailleurs, l'article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, définit la période d'astreinte.

Projet de loi de finances Fonction publique CSG Jour de carence

Projet de loi de finances pour 2018 / Présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie et des finances et par M. Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics

Document de l'Assemblée nationale, n° 235, 27 septembre 2017.-
212 p.

Il est proposé de majorer de 1,7 point la part de la contribution sociale généralisée (CSG) déductible des différentes catégories de revenus imposés au barème de l'impôt sur le revenu (article 38 modifiant l'article 154 *quinquies* du code général des impôts). Afin de compenser la hausse de la CSG pour les agents publics, il est proposé de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) (article 47 modifiant l'article 83 du code général des impôts et abrogeant la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982). Des modalités plus complètes de cette compensation seront discutées dans le cadre du « Rendez-vous salarial » de l'automne et traduites, pour ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, par amendement au présent projet de loi de finances. L'article 48 prévoit l'instauration d'un jour de carence pour les agents publics. Il ne sera pas applicable aux maladies relevant des articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite, aux accidents de service, au deuxième congé de maladie lié à la même cause intervenant dans les 48 heures, aux congés pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée, aux congés pour grave maladie ainsi qu'aux congés de maladie liés à une affection de longue durée pour une période de trois ans à compter du premier congé de maladie soumis au jour de carence. ■

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 administratif Délai de recours Délai raisonnable

Arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2017 relatif au contentieux et régime des actes : Ministre des finances et des comptes publics, req. n° 389842

Le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle qui a été notifiée à son destinataire, ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci en a eu connaissance. Dans le cas où le recours juridictionnel doit obligatoirement être précédé d'un recours administratif, celui-ci doit être exercé, comme doit l'être le recours juridictionnel, dans un délai raisonnable.

Agent contractuel Entretien préalable Licenciement

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Nancy du 10 mai 2016 relatif à l'entretien préalable de licenciement d'un agent contractuel

Actualités juridiques – Fonction publique, n° 6, novembre-décembre 2016.- p. 337

Dès lors qu'une collectivité a été en mesure de constater, par la réception d'un arrêt de travail, l'impossibilité dans laquelle se trouvait un agent contractuel d'assister à l'entretien préalable à son licenciement, elle doit procéder à une nouvelle convocation, même en l'absence de demande de l'agent, afin de lui permettre de bénéficier d'un entretien préalable.

Agent contractuel Licenciement Préjudice

Arrêt du Conseil d'État du 30 juin 2017 relatif au non renouvellement du contrat d'un agent contractuel : M. C., req. n° 393583

L'agent contractuel dont le contrat n'a pas été renouvelé et dont le poste a été pourvu par la nomination d'un autre agent a intérêt à contester cette nomination dès lors qu'il existe un lien indivisible entre ces deux décisions. Si son contrat avait été renouvelé implicitement après une période d'emploi de six ans, il ne peut être considéré comme étant titulaire d'un contrat à durée indéterminée en l'absence de décision expresse. Toutefois, le droit à indemnisation de son préjudice en cas de non-reconduction de contrat ultérieure doit être évalué en tenant compte des avantages financiers dont il aurait bénéficié en cas de licenciement dans le cadre d'un CDI et des modalités de rémunération qui auraient été applicables à un tel contrat.

Assistant familial Licenciement Fonction publique territoriale

Arrêt du Conseil d'État du 30 mai 2016 relatif au licenciement d'un assistant familial employé par un département : M^{me} B., req n° 381274

Actualités juridiques – Fonction publique, n° 6, novembre-décembre 2016.- pp. 350-351

Chaque département est doté d'un comité technique composé de représentants de la collectivité territoriale et de son personnel. Le département doit ainsi être regardé, lorsqu'il envisage de licencier un assistant familial employé par lui, comme étant doté d'une institution représentative du personnel au sens des dispositions du code du travail qui régit le licenciement des assistants familiaux (article L. 1232-4). Le président du conseil départemental n'est donc pas tenu d'indiquer, dans la convocation à un entretien préalable au licenciement, que l'agent peut se faire assister d'un conseiller du salarié ni de lui communiquer l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est à sa disposition, formalité qui ne s'impose que dans le cas où « il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ».

Centre de gestion Compétence Contrôle de légalité

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 23 juin 2016 relatif à l'aide apportée par les centres de gestion aux collectivités pour le contrôle de légalité des actes relatifs à l'emploi : Syndicat intercommunal Agence de gestion et de développement informatique, req n° 14BX02263

Actualités juridiques – Fonction publique, n° 6, novembre-décembre 2016.- pp. 347-348

Au regard du principe de spécialité qui régit les centres de gestion (CDG), la fourniture, par un CDG à ses collectivités affiliées, d'un service de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité qui ne se cantonnerait pas aux seuls actes présentant un lien avec les missions dévolues aux CDG mais semblerait couvrir l'ensemble des actes des collectivités soumis au contrôle de légalité, excéderait sa compétence. Cependant, un contrat ayant pour objet la seule acquisition d'un tel service de télétransmission et prévoyant sa mise à disposition aux collectivités intéressées par la signature de conventions ultérieures, n'excède pas les compétences dévolues au CDG qui pourrait régulièrement en faire usage pour les décisions relatives à l'emploi public soumises au contrôle de légalité.

Contentieux administratif Acte administratif Radiation des cadres

Arrêt du Conseil d'État du 30 juin 2017 relative à l'illégalité d'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste : Ministre de l'intérieur, req. n° 395555

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste est illégale lorsque la mise en demeure n'a pas été adressée à la nouvelle adresse communiquée par l'intéressé à l'administration, fût-ce selon des modalités différentes de celles prévues par la réglementation en vigueur.

Fonction publique Congé longue durée Droits et obligations

Jugement du Tribunal administratif de Toulouse du 7 avril 2016 relatif au respect de la vie privée : M. R., req. n° 1201900

Actualités juridiques – Fonction publique, n° 6, novembre-décembre 2016.- pp. 342-346

Des courriels adressés par un agent à ses collègues et à son supérieur hiérarchique, sur sa messagerie professionnelle, faisant état de sa satisfaction d'être placé en congé de longue maladie d'office, de ses projets professionnels et des modalités de son départ, ne revêtent pas un caractère privé ou personnel faisant obstacle à leur prise en compte par le juge dans le cadre d'un litige relatif à son placement d'office en congé de longue durée.

Harcèlement moral Droit d'alerte Directeur général des services

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille du 23 février 2016 relatif à la protection contre le harcèlement dans la fonction publique territoriale : Commune de Fleury d'Aude, req n° 13MA02680

Actualités juridiques – Fonction publique, n° 6, novembre-décembre 2016.- pp. 368-369

Constituent des agissements répétés de harcèlement moral, le désaveu par les élus d'une commune du directeur général des services, l'invitation implicite à quitter la commune, les appréciations négatives portées à tort sur sa compétence professionnelle et la mise à l'écart de l'intéressé après qu'il a informé le maire d'anomalies qu'il avait constatées s'agissant de la pratique d'un des adjoints en matière de passation de marchés publics. ■

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.

Action publique Modernisation de l'administration Réforme

L'exécutif lance le chantier de la réforme de l'État

Le Monde, 14 septembre 2017.- 2 p.

D'après le journal Le Monde, l'exécutif serait sur le point d'installer un « comité d'action publique 2022 ». L'objectif étant de réfléchir à un « plan d'action » afin de dessiner une vaste réforme de l'État sur le quinquennat, qui passera notamment par une diminution de la dépense publique. Des personnalités étrangères ayant œuvré à réformer les institutions de leurs pays respectifs devraient participer à ce comité. Le Français Philippe Aghion, Professeur au Collège de France, participera également aux travaux menés par cette instance.

Assistant maternel Rémunération

Les assistants (es) maternels (elles) ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014

Études et résultats, n° 1020, août 2017.- 8 p.

Cette étude apporte des informations portant sur l'année 2014 à propos de la profession des assistantes maternelles. Ces dernières représentent le principal mode d'accueil de la petite enfance, avec 321 000 assistantes en activité et plus d'un million d'enfants accueillis pour un total de 103 millions d'heures rémunérées. Les assistantes maternelles réalisent davantage d'heures rémunérées dans l'ouest de la France et dans les grandes villes. Leur salaire mensuel varie en fonction du nombre d'heures rémunérées, mais il présente aussi des différences marquées selon les territoires. Le salaire mensuel net le plus élevé s'observe ainsi en Ile-de-France et plus spécialement sur Paris et la petite couronne. Le revenu mensuel moyen s'élève à 1 108 euros nets, en juin 2014, soit 3,40 euros nets par heure et par enfant.

CNFPT Rapport d'activité

Rapport d'information relatif à l'activité du CNFPT / Centre national de la fonction publique territoriale.- 2017.-116 p.

En 2016, malgré la baisse du taux de cotisation des collectivités à l'organisme de formation, 0,9 % contre 1 % auparavant, ce qui a entraîné une baisse de recettes de l'ordre de 35 millions d'euros, le CNFPT a néanmoins maintenu son activité de formation au même niveau qu'en 2015. Au total, 1 020 964 agents stagiaires ont été formés par le CNFPT contre 1 019 883 en 2015. 59 % d'entre eux étaient issus de la catégorie C et 36 % de la filière technique. Afin de poursuivre son adaptation aux contraintes budgétaires, le CNFPT optimise la gestion de ses coûts de fonctionnement, réduit le nombre de formations en intra, met en place le cofinancement pour certaines actions de formation et développe le numérique et la pédagogie active. Le CNFPT ne peut pas aujourd'hui financer l'intégralité des actions liées au développement de l'apprentissage au sein des collectivités.

Collectivités territoriales Chambre régionale des comptes Contrôle budgétaire Gestion des ressources humaines

Synthèse annuelle : les suites données à ses recommandations de la chambre 2015-2016 /Chambre régionale des comptes Ile-de-France. – 2017. – 36 p.

Ce premier rapport de synthèse des suites données aux recommandations de la Chambre régionale des comptes est pris en application de la loi de 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), qui prévoit que dans un délai d'un an après la présentation des observations de la Chambre régionale des comptes, le dirigeant de la collectivité contrôlée doit présenter à cette même assemblée les actions mises en œuvre. La chambre relève que 45 % de ses recommandations sont réalisées ou sur le point de l'être. De l'analyse des rapports exposant les suites données aux recommandations et observations, il ressort que certaines améliorations significatives de gestion ont été rapidement mises en place par les collectivités et établissements contrôlés. Si des progrès restent à réaliser, au vu

de la part significative de recommandations qui n'ont pas encore été mises en œuvre, nombre de réponses mettent en avant des stratégies d'amélioration impulsées à la suite des contrôles. Certaines recommandations de régularité, récurrentes, restent sans réponse satisfaisante, telle la question du temps de travail. En croisant par domaine et par nature le suivi des recommandations, il apparaît que celles relatives à la gestion des ressources humaines, la comptabilité et les achats sont les moins suivies alors même qu'elles sont pourtant significatives tant en termes financiers que de leviers de progrès.

Collectivités territoriales

Corruption

Loi sapin

Loi Sapin 2, collectivités territoriales et lutte contre la corruption : le répertoire des représentants d'intérêts : fiche pratique

Droit administratif, n° 7, juillet 2017.- pp. 51-52

Destinée à prévenir les risques de conflits d'intérêts et, plus largement, de corruption ou de fraude entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics, la loi Sapin II impose la mise en place d'un répertoire des représentants d'intérêts auprès de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Elle y consacre un titre spécifique, le titre II qui modifie la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. La loi Sapin II marque la volonté d'un renforcement significatif de l'indépendance et de l'impartialité des décideurs publics. L'auteur de l'article présente plus précisément le décret n° 2017-867 du 9 mai 2017 relatif au répertoire numérique des représentants d'intérêts qui encadre ce nouveau dispositif de transparence entre les acteurs économiques et les pouvoirs publics. Face au caractère extensif du champ d'application, les collectivités territoriales devront être vigilantes et attirer l'attention de leurs agents et élus dans l'exercice de leurs fonctions ou mandats.

Collectivités territoriales

Délégation de compétence

Gouvernance locale : le «cousu main» se développe timidement

Localtis, 12 septembre 2017. - 4 p.

Cet article présente les principales conclusions d'un rapport de l'Inspection générale de l'administration sur les délégations de compétences et les conférences territoriale d'action publique (CTAP). Les collectivités territoriales ont commencé à organiser leurs compétences de manière spécifique à leur territoire mais le mouvement est lent. Selon les auteurs du rapport, la loi n'a pas encore suffisamment clarifié la répartition des compétences. Le bilan des nouveaux outils de la coopération territoriale est modeste trois ans après la publication de la loi Maptam et dix-huit mois après celle de la loi NOTRe. L'article rappelle les sept recommandations du rapport.

Collectivités territoriales

Finances locales

Dotation globale de fonctionnement

Des contrats pour encadrer les dépenses des 300 plus grandes collectivités

Localtis, 7 septembre 2017.- 2 p.

Lors de la conférence nationale des territoires qui s'est tenue mi-juillet 2017, Emmanuel Macron a précisé qu'il entend passer avec les collectivités un « pacte financier » pluriannuel. En effet, le chef de l'État et le Gouvernement prévoient de faire baisser les dépenses de fonctionnement des collectivités sans modifier de façon unilatérale la dotation globale de fonctionnement, laquelle ne subira pas de baisse mais sera simplement gelée, en tout cas en 2018. Pour s'assurer que les objectifs soient atteints, Emmanuel Macron prévoit une mise en œuvre contractualisée notamment pour les 300 collectivités représentant 80 % des dépenses locales. Le suivi se fera dans le cadre de contrats financiers que les préfets seront chargés de mettre en œuvre. Un cycle de réunions techniques entre les représentants des ministères et les associations d'élus a débuté afin de définir des critères permettant de juger de la bonne ou mauvaise gestion d'une collectivité.

Collectivités territoriales

Finances locales

Projet de loi

« Pacte de confiance » : ce qui va figurer dans la loi de finances

Localtis, 23 septembre 2017.- 4 p.

Les principales dispositions du pacte de confiance que le Gouvernement entend sceller avec les collectivités et qui seront inscrites dans la prochaine loi de finances sont ici présentées. Un contrat pour limiter à 1,2 % la hausse des dépenses de fonctionnement sera signé avec 319 collectivités. Les communes de plus de 10 000 habitants et les communautés de plus de 50 000 habitants seront invitées à appliquer une nouvelle règle d'or. Dans le cadre d'une discussion avec les préfets, les ratios de gestion devront être maîtrisés, les capacités de désendettement ne devront pas dépasser 12 ans pour les communes et redescendre dans une fourchette de 5 à 6 ans. Les dotations ne baisseront pas en 2018 et les dotations de soutien à l'investissement seront consolidées. Un nouveau fonds d'appui aux réformes structurelles, doté de 50 millions d'euros, sera créé au sein de la Dotation de soutien à l'investissement local (DSIL), afin de favoriser la maîtrise des dépenses. Les régions ont obtenu confirmation que leur dotation globale de fonctionnement (DGF) sera remplacée comme prévu dès 2018, par une fraction de recettes de TVA, afin d'accompagner leurs nouvelles compétences. La réforme en trois temps de la taxe d'habitation sera également inscrite dans le projet de loi de finances pour 2018.

Collectivités territoriales Transfert de compétences Droit

Le droit des collectivités territoriales au milieu du gué : à propos des réformes survenues depuis 2014 et de quelques éléments de leur mise en œuvre

Droit administratif, n° 7, juillet 2017.- pp. 15-21

Depuis 2010, le droit des collectivités est traversé par une énergie réformatrice. Ce vaste programme législatif a profondément bouleversé la donne théorique traditionnelle de la matière. Le droit des collectivités territoriales connaît un vaste processus de réagencement théorique qui, loin d'être achevé, paraît avoir laissé la matière au milieu du gué, entre un passé rejeté et un futur incertain, et explique pour une bonne part les difficultés pratiques rencontrées par la mise en œuvre des réformes. L'auteur analyse dans un premier temps, l'élaboration embryonnaire d'un paysage institutionnel territorial profondément transformé puis dans un second temps il démontre que cette transformation des contours de la répartition des compétences locales est conflictuelle.

Cour européenne des droits de l'homme Communication électronique Vie privée

La CEDH encadre les modalités de surveillance des communications électroniques des salariés

Liaisons sociales, n° 17402, 12 septembre 2017.- 3 p

La Cour européenne des droits de l'Homme a statué sur le recours d'un salarié roumain alléguant, sur le fondement de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, une violation de sa vie privée et de sa correspondance électronique par l'employeur. Elle a rendu un arrêt de principe définissant les conditions dans lesquelles l'employeur peut, s'il ne porte pas atteinte à la protection de la vie privée et à la confidentialité des correspondances, surveiller et le cas échéant sanctionner l'usage personnel que le salarié fait de sa messagerie professionnelle. L'article détaille les conditions de surveillance des communications des salariés définies par la CEDH. Cette dernière n'interdit pas la mise en place par un employeur de mesures de surveillance des communications électroniques des salariés, mais elle impose, pour que soit assuré le respect de l'article 8 de la CEDH, qu'elles soient proportionnées et qu'elles s'accompagnent de garanties suffisantes contre les abus des employeurs. La surveillance doit ainsi ménager un « juste équilibre » entre le respect de la vie privée du salarié et le droit de l'employeur de prendre des mesures pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Le système français tient déjà compte du cadre général dégagé par la CEDH en termes de proportionnalité et de transparence, de sorte que les pratiques ne devraient pas s'en trouver bouleversées.

CSFPT Agent spécialisé des écoles maternelles Contrat aidé

Atsem, contrats aidés, hausse de la CSG, gestion différenciée... Le CSFPT va se pencher sur les dossiers sensibles

Localtis, 7 septembre 2017.- 3 p.

Cet article présente les principaux sujets traités par le bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, qui s'est réuni le 6 septembre dernier. Lors de la séance plénière du 27 septembre 2017, l'instance consultative de la fonction publique territoriale devrait formuler un vœu sur les contrats aidés, puis en principe, examiner un projet de texte sur « la redéfinition des missions » des agents techniques spécialisés des écoles maternelles (Atsem) et la possibilité pour ces personnels d'évoluer vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux. Le 18 octobre 2017, le CSFPT évoquera la question particulière des contrats aidés sur l'île de la Réunion. Le 15 novembre, ou le 20 décembre, la date n'étant pas encore définitivement arrêtée, le CSFPT se prononcera sur un rapport qui porte sur l'encadrement territorial (catégorie A). Le président du CSFPT a également rappelé les enjeux de la rentrée pour le collège employeurs du CSFPT : le report de la mise en œuvre des mesures du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), l'impact de la hausse de la CSG pour les agents territoriaux, l'organisation des états généraux des services publics, intitulé provisoire qui vient d'être remplacé par celui de « grand forum des services publics », et la volonté du chef de l'État de cesser de faire évoluer le point d'indice de la même manière dans les trois versants de la fonction publique.

Établissement recevant du public Accessibilité

Registre public d'accessibilité : guide d'aide à la constitution pour les établissements recevant du public / Ministère de la transition écologique et solidaire ; Ministère de la cohésion des territoires ; Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement.- 2017.- 20 p.

Le Registre public d'accessibilité a pour objectif d'informer le public du degré d'accessibilité de l'établissement recevant du public (ERP) et de ses prestations. L'arrêté du 19 avril 2017 précise son contenu, ses modalités de diffusion et de mises à jour et rend applicable le décret n° 2017-431 du 28 mars 2017 relatif au Registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public. Ce guide contient des explications, des apports méthodologiques et fournit plusieurs supports pré-remplis.

Finances locales Fiscalité locale Collectivités territoriales

Les clignotants financiers passent au vert, mais l'embellie est fragile : note de conjoncture de la Banque postale collectivités locales

Localtis, 14 septembre 2017. -3 p.

Cet article présente les principaux indicateurs concernant la situation financière des collectivités locales présentés par la Banque Postale Collectivités locales dans sa note de conjoncture du mois de septembre 2017. La situation financière des collectivités territoriales connaît une amélioration depuis deux ans. La progression de l'épargne brute pour la deuxième année consécutive et la reprise de l'investissement, qui pourrait atteindre 3,7 % cette année, sont les principaux signaux de cette amélioration. Cependant, les dépenses de fonctionnement seraient en nette progression par rapport à l'an dernier, où elles avaient baissé de 0,3 %. Elles seraient surtout tirées à la hausse par les charges de personnel. Celles-ci sont en croissance de 2 % (contre 0,9 % en 2016). La hausse de 1,2 % du point d'indice attribuée en juillet 2016 et février 2017 explique presque la moitié de cette évolution (+ 0,9 %). La revalorisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) aurait aussi des effets notables. La suppression de la taxe d'habitation pour 80 % des contribuables et la volonté de l'exécutif d'obliger le secteur public local à réaliser 13 milliards d'euros d'économies d'ici 2022 sont, pour les maires et présidents de communautés, des éléments d'incertitude qui vont avoir un impact sur l'investissement local.

Fonction publique territoriale Bilan social Statistique

La baisse des effectifs se confirme

La Gazette des communes, n° 34, du 11 au 17 septembre 2017.- pp. 14-15

Cet article présente les principaux résultats de la seconde édition de la synthèse des bilans sociaux réalisée par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). En 2015, les effectifs sur emploi permanent des collectivités territoriales ont diminué de 0,5 %. La baisse des effectifs est notable dans les communes (de - 0,4 % à - 2,3 %), plus légère dans les départements (- 0,1 %), alors que les intercommunalités ont enregistré une forte hausse (entre + 0,9 % et + 7,5 %). Dans les régions, la progression a été de + 1,2 %. Les bilans sociaux 2015 mettent aussi en évidence les effets des fusions et mutualisations des intercommunalités, via les taux de rotation dans les mouvements de personnels sur les emplois permanents. Un quart des agents ont changé de poste. Autre constat, les départs à la retraite de la génération des baby-boomers débutent. En ce qui concerne les voies d'accès à la fonction publique territoriale, la part de fonctionnaires reste largement majoritaire (72,1 %), mais l'étude relève que de plus en plus d'agents

contractuels occupent des emplois permanents. Le contrat devient la porte d'entrée dans la fonction publique territoriale. Ainsi, 66,1 % des arrivées sur des emplois permanents concernent des agents contractuels.

Fonction publique territoriale Collectivités territoriales État

Avec sa feuille de route, Gérard Collomb se pose en ministre des collectivités

Localtis, 18 septembre 2017. -3 p.

Cet article présente la feuille de route du ministère de l'Intérieur. Intitulé « Protéger, garantir et servir », ce document de 44 pages est le fruit des contributions des différentes directions du ministère mais aussi d'un dialogue soutenu avec les acteurs de terrain. La déclinaison des priorités du ministère de l'Intérieur confirme la place prépondérante de ce dernier vis-à-vis des collectivités territoriales. Plusieurs chantiers annoncés par le Président de la République lors de la conférence nationale des territoires, le 17 juillet dernier, sont détaillés : préparation d'un pacte avec les collectivités, baisse des dépenses de 13 milliards d'euros, réforme des structures territoriales, engagement d'une concertation sur la mise en place de nouvelles incitations en faveur des communes nouvelles. Concernant la fonction publique territoriale, dans le cadre du pacte avec les élus locaux, l'État veut obtenir des engagements des collectivités territoriales sur le non-remplacement d'agents territoriaux partant à la retraite. Selon les orientations retenues dans la feuille de route, un projet de loi sur le temps de travail pourrait être déposé au Parlement au début de l'année 2018.

Fonction publique territoriale Insuffisance professionnelle Licenciement

Insuffisance professionnelle : soignez vos qualités managériales

La Lettre du cadre territorial, n° 510, août-septembre 2017.- pp. 54-56

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne s'analyse pas uniquement sous des aspects purement techniques liés à la capacité à accomplir certaines tâches pratiques. La jurisprudence récente souligne que les capacités relationnelles et managériales sont désormais des éléments centraux. Pour caractériser l'insuffisance professionnelle, l'administration doit se fonder sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade et des missions qui lui sont confiées. L'article détaille dans un premier temps l'insuffisance professionnelle managériale et technique puis l'inaptitude relationnelle.

Fonction publique territoriale Mutation CAP

Changement de fonctions : mode d'emploi

La Lettre du cadre territorial, n° 510, août-septembre 2017.- pp. 58-60

Cet article propose un focus sur le changement de fonctions au sein d'une collectivité. L'administration a toute compétence pour affecter ses agents sur de nouvelles missions conformément à l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984. Il s'agit d'une liberté discrétionnaire fondée sur l'intérêt du service mais dans ce cadre la collectivité doit respecter des garanties accordées aux agents : saisine de la CAP, publicité de la vacance de poste, information de l'agent concernant ses droits. L'administration doit aussi apprécier toutes les conséquences d'une mesure de mutation interne et éviter la mise en place de sanctions déguisées.

Fonction publique territoriale Rémunération Statistiques

Les salaires dans la fonction publique territoriale

Insee première, n° 1667, septembre 2017.- 4 p.

Selon les données publiées par l'Insee, le salaire net moyen de la fonction publique territoriale a augmenté de 0,8 % en euros constants entre 2014 et 2015. En 2015, un agent public territorial percevait en moyenne 1 891 euros nets par mois en équivalent temps plein, soit 0,8 % de plus qu'en 2014 en euros constants comme en euros courants, l'inflation étant quasiment nulle. Cette moyenne prend en compte tous les agents, tous emplois et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non. La hausse des effectifs de contrats aidés en 2015, dont les salaires sont parmi les plus bas, influence les progressions des salaires moyens de l'ensemble de la FPT : hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire net moyen augmente de 1 % en 2015 à 1 920 euros par mois. Le salaire net moyen croît de 1,2 % pour les fonctionnaires de catégorie C, de 0,3 % pour les catégories B et de 0,1 % pour les catégories A. Les disparités salariales dans la FPT sont quasi stables en 2015 mais le salaire net des femmes reste inférieur de 9,3 % en moyenne à celui des hommes, même si, à caractéristiques identiques, l'écart se réduit à 4,6 %.

Fonction publique Droit syndical Dialogue social

Réflexions sur les garanties fondamentales des agents publics investis d'un mandat syndical

Droit administratif, n° 7, juillet 2017.- pp. 22-28

Il appartient au législateur de définir les conditions d'exercice du droit syndical lequel constitue une garantie fondamentale pour les agents des trois fonctions publiques. C'est dans ce cadre que divers textes législatifs complétés par des actes administratifs ont été pris qui reconnaissent aux fonctionnaires le droit de créer des syndicats et d'y adhérer

librement et accordent aux agents publics investis d'un mandat syndical des garanties fondamentales. Les différentes garanties accordées aux représentants syndicaux ont été renouvelées par les Accords de Bercy du 2 juin 2008, renforcées par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et par le relevé de conclusions du 10 avril 2014 relatif à la modernisation des garanties des agents investis d'un mandat syndical. L'auteur de l'article présente dans un premier temps, les garanties fondamentales accordées aux agents investis d'un mandat syndical, les garanties à portée idéologique et les garanties liées à la carrière. Puis, dans un second temps, il en précise les limitations qui sont de deux ordres, d'ordre jurisprudentiel et d'ordre pratique.

Fonction publique Instance paritaire PPCR Amiante

L'actualité de la fonction publique : septembre 2017

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 165, 14 septembre 2017.- 12 p.

Cet article revient sur l'actualité juridique de la fonction publique durant les trois derniers mois.

Au sommaire de ce dossier :

- Tour d'horizon des chantiers de la rentrée dans la fonction publique,
- Un décret fixe les modalités d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des IRP,
- Prise en charge de l'indemnisation des agents publics malades de l'amiante et cumul partiel entre allocation spécifique et pension de réversion,
- Acteurs, débats, événements.

Fonction publique Rémunération

Compensation de la hausse de la CSG : les premières pistes de l'exécutif

Localtis, 13 septembre 2017.- 2 p.

Cet article liste les propositions encore provisoires formulées par le ministère de l'Action et des Comptes publics le 13 septembre 2017 aux organisations syndicales. L'exécutif envisage de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1 %, qui est à la charge exclusive des agents publics. Mais, la mesure étant insuffisante, une indemnité compensatrice au taux de « 1,67 % » du traitement serait créée au profit des agents publics, précise une source syndicale. Une autre piste de travail avancée par la DGAFP consiste à diminuer l'indemnité compensatrice en fonction des avancements d'échelon des agents. Les syndicats devraient obtenir plus de détails sur le scénario privilégié par le Gouvernement lors d'une nouvelle réunion, le 26 septembre 2017. À l'issue de la rencontre, l'entourage du ministre de l'Action et des Comptes publics peaufinera le dossier avant le « rendez-vous salarial » prévu le 10 octobre 2017.

Compensation de la hausse de la CSG : pour les syndicats, le compte n'y est toujours pas

Localtis, 27 septembre 2017. - 2 p.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a organisé le 26 septembre dernier, la seconde réunion de concertation sur la compensation de la hausse de la CSG pour les 5,4 millions d'agents publics en y conviant les représentants des employeurs publics. Une note proposant trois scénarios de compensation, fondés sur une augmentation indiciaire de la rémunération des agents a été présentée à cette occasion. Mais Bercy préfère une autre solution, à savoir la mise en place d'une indemnité en complément de la suppression pour les agents qui y sont assujettis de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1 % et des cotisations maladie et chômage. Il a été confirmé que l'indemnité envisagée pour compenser la hausse de la CSG ne serait versée qu'aux seuls agents en fonction au 31 décembre 2017. L'indemnité, calculée sur la base du traitement 2017, serait figée. En cas d'évolution de la rémunération, elle ne serait pas réévaluée quand les prélèvements relevant de la CSG augmenteraient. Sur certains points, la DGAFP paraît cependant avoir donné des gages aux syndicats : elle a renoncé à rendre l'indemnité dégressive lors des avancements d'échelon et de grade, ainsi qu'à l'occasion des promotions, l'indemnité sera versée obligatoirement aux agents titulaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, y compris à ceux qui sont employés dans le secteur public local et l'assiette de calcul de l'indemnité inclurait tous les éléments de rémunération des agents soumis à CSG.

Fonctionnaire territorial Protection sociale Mutuelle

La MNT prend le leadership « collectivités » au sein du nouveau groupe mutualiste VYV

Gazette.fr, 14 septembre 2017. - 2 p.

14 mutuelles et groupements membres des groupes Istya dont fait partie la Mutuelle nationale territoriale (MNT), Harmonie Mutuelle et la MGEN ont annoncé la création du groupe VYV, premier groupe de protection sociale mutualiste avec 10 millions de personnes couvertes. Alain Gianazza, président général de la MNT et vice-président de VYV ainsi que Jérôme Saddier, directeur général de la MNT et directeur en charge de la stratégie et des affaires publiques de VYV commentent les perspectives pour la MNT, qui compte 750 000 adhérents et couvre 1,1 million de personnes en santé et prévoyance.

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique Financement

Dans l'attente d'une réforme de son financement, le FIPHFP se serre la ceinture

Localtis, 21 septembre 2017. - 3 p.

Fondé sur des contributions des employeurs publics qui sont en diminution, le modèle économique du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ne tient plus la route, précise son président lors de la présentation du bilan 2016 à la presse. Avec 5,32 % de personnes en situation de handicap, le taux d'emploi légal de la fonction publique atteint un niveau historique. Il a rappelé les cinq missions du FIPHFP : favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, soutenir la formation professionnelle des agents et des chômeurs en situation de handicap, valoriser l'apprentissage, contribuer à un environnement professionnel numérique accessible et aider au maintien dans l'emploi. Cependant, dans l'attente d'une réforme de son financement, le fonds va réduire son budget de 25 % durant les trois prochaines années. Pour les responsables du FIPHFP, ce dernier devrait disposer de 180 millions d'euros par an pour répondre aux besoins des employeurs publics et des agents en situation de handicap. En 2016, le FIPHFP a permis le maintien dans l'emploi de 16 800 agents publics, soit près d'un millier de plus qu'en 2015.

Police municipale Armement Sécurité

Armes à feu et police municipale

Cahiers de la fonction publique, n° 375, mars-avril 2017. - pp. 49-52

Les polices municipales relèvent des maires en vertu de l'article L. 511-1 du Code de la sécurité intérieure. Face à la nouvelle donne sécuritaire marquée par la lutte contre le terrorisme, le législateur et le pouvoir réglementaire se sont associés pour offrir, aux collectivités territoriales compétentes et dans le respect du principe de libre administration, les moyens d'adapter leur police municipale. L'auteur de l'article détaille les évolutions de l'armement, point d'orgue de l'adaptation des polices municipales, son coût puis l'adaptation du cadre juridique.

Police municipale Sécurité intérieure Pouvoir de police

La police du quotidien s'accompagnera bien d'une réflexion sur la police municipale

Localtis, 6 septembre 2017. - 2 p.

Le ministre de l'intérieur, Gérard Collomb, s'est adressé aux préfets, le 5 septembre dernier, pour leur transmettre une feuille de route pour les cinq ans à venir concernant la sécurité intérieure. La feuille de route indique qu'en complément de la police du quotidien, une réflexion sur le continuum de

missions et responsabilités en matière de sécurité entre les différents acteurs que sont les forces de sécurité intérieure, les polices municipales et la sécurité privée sera engagée. Une personnalité d'envergure nationale sera missionnée à l'automne 2017 pour formuler des propositions au premier semestre 2018. Il s'agira notamment de mieux répartir les rôles et les responsabilités de chacun en organisant une politique globale renforcée.

Retraite Réforme

Jean-Paul Delevoye nommé haut-commissaire à la réforme des retraites

Le Monde, 14 septembre 2017.- 2 p.

L'ancien ministre Jean-Paul Delevoye, a été nommé, le 14 septembre dernier, haut-commissaire à la réforme des retraites. Il sera chargé de coordonner et de piloter cette réforme que l'Elysée espère pouvoir lancer dès 2018. L'objectif de cette réforme « est de mettre en place un système universel de retraites par répartition et que ce système garantisse l'égalité de tous devant le risque vieillesse, pour faire en sorte qu'un euro cotisé donne à tous les mêmes droits à pension », a déclaré Christophe Castaner, le porte-parole du gouvernement.

Risque professionnel Pénibilité Prévention Code du travail

Projets d'ordonnances : du C3P au compte professionnel de prévention (C2P)

Liaisons sociales, n° 17398, 6 septembre 2017.- 2 p.

Cet article présente un des cinq projets d'ordonnances présentés par le gouvernement, le 31 août 2017, qui vise à réformer le « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) qui deviendrait le « compte professionnel de prévention » (C2P). Ce C2P serait recentré sur les six facteurs de risque d'origine et les quatre autres seraient associés à un dispositif de départ anticipé à la retraite conditionné à une incapacité permanente. Dès le 1^{er} octobre 2017, le C3P deviendrait le C2P. Son financement incomberait à la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) à compter du 1^{er} janvier 2018, date à laquelle les deux cotisations sociales spécifiques au C3P seraient supprimées.

Tabagisme Lieu de travail

Interdiction de fumer et de vapoter dans l'entreprise

Liaisons sociales : le dossier pratique n° 160, 7 septembre 2017.- 5 p.

Suite à la publication du décret n° 2017-633 du 25 avril 2017, ce dossier fait le point sur les règles régissant le tabagisme dans l'entreprise et sur les obligations à la charge des employeurs. En effet, après la cigarette « classique »,

la cigarette électronique sera interdite dans les lieux de travail. L'interdiction de vapoter au travail, introduite par la loi du 26 janvier 2016, s'appliquera dans ces lieux à compter du 1^{er} octobre 2017.

Télétravail Code du travail

Un projet d'ordonnance dépoussière le cadre juridique du télétravail

Liaisons sociales, n° 17399, 7 septembre 2017.- 2 p.

Cet article analyse l'un des projets d'ordonnances présentés le 31 août 2017 par le gouvernement et destiné à mettre à jour le cadre juridique du télétravail afin d'en favoriser le développement. Organiser le télétravail par accord d'entreprise ou charte de l'employeur, formaliser le recours occasionnel au télétravail de manière simple, garantir aux télétravailleurs une couverture AT-MP sont les principales mesures contenues dans ce projet d'ordonnance.

Vie politique Corruption Collaborateur de cabinet

Confiance dans la vie politique : l'essentiel sur la réforme après la validation par le Conseil constitutionnel

Localtis, 8 septembre 2017.- 4 p.

Le Conseil constitutionnel a validé, le 7 septembre dernier, l'essentiel des dispositions des deux projets de loi pour la confiance dans la vie politique. Cet article présente les principales dispositions concernant les collectivités territoriales et leurs élus : peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité, interdiction pour les autorités territoriales d'employer des membres de leur famille, financement de la vie politique, fin de la réserve parlementaire. Concernant l'emploi par les exécutifs locaux de membres de leur famille comme collaborateurs de cabinet, l'article 15 de la loi ordinaire leur interdit d'employer leur conjoint, le partenaire avec lequel ils ont souscrit un Pacs ou leur concubin, de même que leurs parents ou les parents de leur conjoint (ou concubin ou partenaire), ainsi que leurs enfants ou les enfants de celui ou celle qui a la qualité de conjoint, ou de partenaire ou de concubin. En cas d'infraction, le contrat du collaborateur cesse de plein droit et la collectivité a l'obligation de rembourser les sommes versées à ce dernier, selon des modalités qui seront définies par décret en Conseil d'État. Les collaborateurs des autorités territoriales qui se trouvent au jour de la publication de la loi en infraction avec les nouvelles règles voient leur contrat prendre fin de plein droit (article 18 de la loi ordinaire). Une exception est faite pour les femmes enceintes et en congé maternité : leur licenciement n'est effectif qu'à l'expiration de la période légale de protection (soit dix semaines après la fin du congé de maternité). ■

Reproduction de documents officiels

Note d'information

Cette rubrique propose la reproduction, intégrale ou en extraits, de documents ministériels (circulaires, notes d'information, réponses à des questions écrites), rapports officiels, etc.

Fonction publique territoriale Incident de carrière Rémunération Pension de retraite

La note d'information du 3 octobre 2017 de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) précise les conditions d'application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. L'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit les modalités de prise en charge des fonctionnaires

momentanément privés d'emploi (FMPE), selon leur cadre d'emplois soit par le Centre national de la fonction publique territoriale soit par les centres de gestion. L'article 82 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, issu d'un amendement parlementaire, a modifié cet article en vue de mettre en place une dégressivité de la rémunération des FMPE, à hauteur de 5 % par an à compter de la troisième année de leur prise en charge et dans la limite de 50 %. La présente note expose les conditions de mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération de ces agents à compter du 22 avril 2018. Enfin, elle précise que la réduction de rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

Circulaires.légifrance.gouv.fr

DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES
Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale

3 octobre 2017

Note d'information relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi

(NOR INTB172633C)

RÉF. : art. 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016

La loi du 20 avril 2016 a modifié les conditions de rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emplois. Les dispositions complémentaires figurant dans la loi du 27 janvier 2017 ayant été censurées par le Conseil constitutionnel en tant que « cavalier législatif », la présente note d'information expose les conditions de mise en œuvre de la loi du 20 avril 2016 qui produiront leurs effets à compter du 22 avril 2018.

1/ Rappel du contexte

L'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique prévoit les modalités de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), selon leur cadre d'emplois soit par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) soit les centres de gestion (CDG).

Cet article a été modifié par l'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, issu d'un amendement parlementaire, en vue de mettre en place une dégressivité de la rémunération des FMPE, à hauteur de 5 % par an à compter de la 3^e année de leur prise en charge et dans la limite de 50 %.

L'article 97 prévoit ainsi désormais, à son troisième alinéa, que le FMPE reçoit : « *la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes* ».

En vue de préciser les conditions d'application de la dégressivité de la rémunération aux FMPE déjà pris en charge et d'adapter la rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire, l'article 169 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a été adopté par voie d'amendement.

Cet article prévoyait notamment que :

- pour les FMPE pris en charge depuis deux ans ou plus à la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 2017, la baisse de 5 % par an commence à s'appliquer à compter de cette date ;
- pour les FMPE pris en charge depuis moins de deux ans à la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 2017, la baisse de 5 % par an débute deux ans après leur date de prise en charge ;
- la réduction de rémunération des FMPE est suspendue pendant l'accomplissement de missions temporaires qui leur sont confiées par le CNFPT ou le CDG, au prorata de la quotité de temps consacrée à cette mission ; autrement dit, un FMPE en mission à 100 % de son temps perçoit 100 % de son traitement indiciaire ; un FMPE en mission à temps partiel à x % perçoit x % de son traitement à 100 % et $(100 - x)^{3/4}$ de son traitement au taux dégressif qui lui est applicable. En revanche, la période correspondant à l'accomplissement de la mission reste incluse dans la période de référence servant à calculer le taux dégressif de rémunération.

Cet article de la loi du 27 janvier 2017 a toutefois été censuré par le Conseil constitutionnel (décision n°2016-745 DC du 27 janvier 2017), au même titre que plusieurs dispositions de cette loi, en tant que « cavalier législatif », c'est-à-dire ne présentant pas de lien, même indirect, avec les dispositions qui figuraient dans le projet de loi initial déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Aucun vecteur législatif n'a permis, à ce jour, de rétablir les dispositions de cet article.

2/ Conditions de mise en œuvre à appliquer pour la dégressivité de la rémunération des FMPE

En l'absence des précisions précitées, il convient de retenir les conditions de mise en œuvre suivantes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 :

a) Pour les FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5 % par an débute à compter du 22 avril 2018

En l'absence de disposition transitoire précisant les conditions d'application de la dégressivité de leur rémunération aux FMPE déjà pris en charge à la date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, il ne peut être retenu valablement que l'interprétation suivante : pour les fonctionnaires déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016 et quelle que soit la durée de leur période de prise en charge, la réduction de 5 % par an s'applique au terme de deux années, soit à compter du 22 avril 2018.

b) Le plancher de rémunération atteint la 12^e année est de 50 % du traitement correspondant à l'indice détenu par l'agent à cette date

Le mécanisme de réduction de la rémunération, qui s'enclenche au terme de deux ans de prise en charge, à raison de 5 % de baisse par an, comporte un plancher fixé à 50 % à compter de la lime année qui se calcule par rapport à l'indice détenu par l'agent à cette date, donc y compris après avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge. Il ne doit pas être tenu compte de la référence, dans le texte, à la rémunération « initiale ».

c) Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération

En l'absence de la disposition complémentaire votée dans la loi du 27 janvier 2017, la dégressivité de la rémunération des FMPE ne peut être suspendue pendant la période de mission temporaire.

Il est rappelé toutefois que le CNFPT ou le CDG ont la possibilité de rétablir, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au grade de l'agent.

d) La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de surcotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction

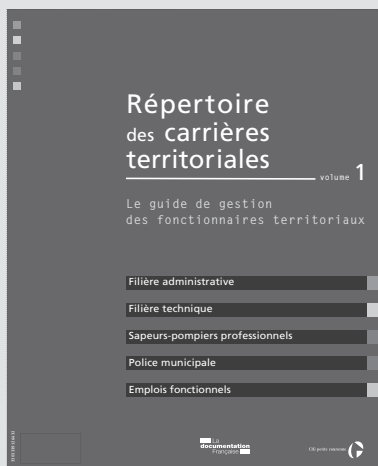
Il convient tout d'abord de rappeler que, pendant la période prise en charge, le FMPE continue d'acquérir des droits à pension (avis du Conseil d'État, n°364 409, du 11 juillet 2000, cons. 3). Cette période, qui donne lieu à perception d'un traitement, est assimilée à des services effectifs et n'est donc pas limitée dans le temps pour sa prise en compte au titre des droits à pension.

S'agissant du décompte des trimestres liquidables, seule la quotité de travail peut conduire à moduler les droits à pension. Or, la dégressivité de la rémunération du FMPE n'est aucunement liée à sa quotité de travail.

En l'absence de surcotisation prévue par les textes, le FMPE n'est redevable des cotisations que sur son traitement après application de la réduction. Ceci est sans incidence sur ses droits à pension.

Enfin, la réduction de la rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite de l'agent. Le FMPE conserve en effet son indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon effectivement détenus depuis six mois au moins avant sa mise en retraite et qui, seul, sert à calculer le montant de sa pension, indépendamment de la quotité de traitement perçue. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, 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 €



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 - Edition 2017 - 9 €

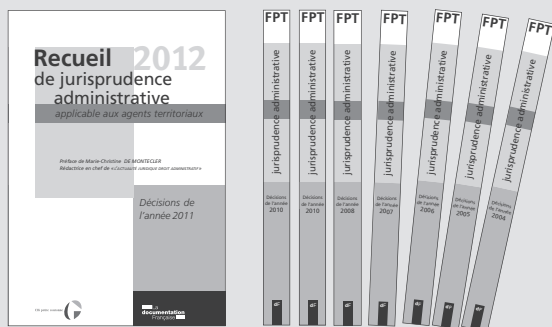


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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 €



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 €

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).

Diffusion :
Direction de l'information légale et administrative
La documentation Française
tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr
ISSN 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Prix : 19,90 €