

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

**La convention du 14 avril 2017
relative à l'assurance chômage**

**Élections professionnelles :
les effectifs au 1^{er} janvier 2018**

**PPCR : la revalorisation du cadre d'emplois
des sages-femmes**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Agent contractuel : possibilité de régularisation
unilatérale d'un contrat illégal**

● n° 11 - novembre 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

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage
- 12 Elections professionnelles : l'appréciation des effectifs au 1^{er} janvier 2018
- 18 PPCR : la revalorisation du cadre d'emplois des sages-femmes

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Agent contractuel : possibilité de régularisation unilatérale d'un contrat illégal

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 29 Textes
- 33 Documents parlementaires
- 36 Jurisprudence
- 38 Chronique de jurisprudence
- 40 Presse et livres

La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Les principes fondamentaux de l'assurance chômage ne sont pas modifiés par la convention du 14 avril 2017, mais les règles relatives au calcul de l'ARE et à l'entrée dans la catégorie « sénior » sont adaptées pour tenir compte de l'évolution du marché du travail et garantir une plus grande égalité de traitement entre allocataires. La convention, conclue pour trois ans, et les textes associés entrent progressivement en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017. Les principales modifications qui affectent les règles relatives à l'indemnisation ne sont toutefois applicables qu'à compter du 1^{er} novembre 2017.

L'article L. 5424-1 du code du travail pose le principe selon lequel les agents publics bénéficient de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. En cas de privation involontaire d'emploi, ils ouvrent droit à un revenu de remplacement pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ils sont ainsi soumis aux règles fixées par le régime de l'assurance chômage.

Le nouveau régime d'indemnisation est défini par la convention du 14 avril 2017 et ses textes associés. Ces textes ont été agréés par un arrêté du 4 mai 2017

et sont conclus pour la période du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2020.

Ces dispositions s'appliquent aux personnes involontairement privées d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} octobre 2017 (1). Toutefois, certaines mesures n'entrent en vigueur qu'à compter du 1^{er} novembre 2017 ou du 1^{er} janvier 2018.

Les principales règles du régime d'assurance chômage ne sont pas modifiées par la convention du 14 avril 2017 : la durée de versement et le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont toujours proportionnels à la durée et au salaire de l'emploi perdu. Des aménagements sont toutefois apportés concernant les règles d'indemnisation, qui reposent désormais sur la notion de jours ou d'heures travaillées, afin de les rendre plus équitables et plus incitatives à une reprise d'emploi rapide et durable. Le bénéficiaire

(1) Toutefois, la situation des agents dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} octobre 2017 reste régie, concernant les règles d'indemnisation, par les dispositions de la convention du 14 mai 2014 et ses textes associés (art. 14 de la convention du 14 avril 2017).

des dispositions d'indemnisation applicables aux seniors est relevé à 53 ans et fait l'objet de plusieurs adaptations.

On signalera par ailleurs que les parties signataires du protocole d'accord du 28 mars 2017 ont demandé à l'État d'engager une concertation sur une éventuelle affiliation obligatoire au régime d'assurance chômage des employeurs publics pour tous leurs agents non statutaires et/ou non

titulaires. Pour rappel, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent actuellement choisir pour ces agents entre l'adhésion au régime d'assurance chômage et l'autoassurance (lire l'encadré page 11).

Le présent dossier présente les principales modifications apportées par la convention du 14 avril 2017 qui pourront concerner les employeurs publics territoriaux.

RAPPELS

LES CONDITIONS D'OUVREURE DES DROITS AUX ALLOCATIONS-CHÔMAGE

(art. L. 5411-1 et suivants du code du travail - art. 3 et 4 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017)

L'agent privé d'emploi ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi s'il réunit les conditions suivantes :

➔ Justifier de la durée d'affiliation requise

L'agent privé d'emploi doit justifier de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période de référence de 28 ou 36 mois, selon l'âge du demandeur d'emploi, sauf en cas de rechargement des droits.

➔ Être inscrit comme demandeur d'emploi

L'agent doit être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) mentionné à l'article L. 5411-6-1 du code du travail.

Le demandeur d'emploi doit s'inscrire, sauf exception, dans les 12 mois suivant la fin de son contrat de travail.

➔ Être à la recherche effective et permanente d'un emploi

Le demandeur d'emploi doit participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) et accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise. Il est également tenu d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3 du code du travail.

➔ Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite

L'agent privé d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (60 à 62 ans en fonction de l'année de naissance), ni justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

Les personnes ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peuvent cependant bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à ce qu'elles atteignent cet âge légal augmenté de cinq ans. Par exemple, l'âge limite pour bénéficier des allocations de chômage est fixé à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

À signaler : certaines pensions de retraite ne peuvent être cumulées avec les allocations de chômage. Les agents qui ont demandé une retraite anticipée dans les conditions prévues par l'article L. 5421-4 (3^o) du code du travail ne peuvent en effet bénéficier des allocations de chômage.

➔ Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi

L'agent privé d'emploi doit être apte physiquement à l'emploi. Certaines personnes titulaires d'une pension d'invalidité peuvent être considérées comme aptes, dans les conditions prévues par l'article L. 5411-5 du code du travail.

En cas d'incertitude ou de contestation, il appartient au Préfet du département de statuer sur l'aptitude physique de l'intéressé (article R. 5426-1 du code du travail).

➔ Être involontairement privé d'emploi

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié. La perte d'emploi est involontaire, notamment, en cas de licenciement, de révocation ou mise à la retraite d'office, ou de refus par l'agent contractuel d'un renouvellement de contrat assorti de modifications substantielles de ses conditions de travail.

Certains départs volontaires sont toutefois considérés comme légitimes et ouvrent droit à indemnisation. L'accord d'application n°14 du 14 avril 2017 énumère limitativement les cas de démission considérés comme légitimes.

En principe, la fin de contrat de travail à retenir pour l'appréciation de la condition relative au chômage involontaire est la dernière dans le temps par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi. Toutefois, si l'intéressé a quitté volontairement un emploi précédent, il ne pourra prétendre au bénéfice des allocations-chômage qu'à condition de pouvoir justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées postérieurement au départ volontaire.

À signaler : en cas de démission pour un motif qui n'est pas considéré comme légitime, l'intéressé peut cependant demander le réexamen de sa situation individuelle si le chômage se prolonge au-delà de 121 jours. Une ouverture des droits peut être accordée si les efforts de reclassement de l'intéressé attestent que sa situation de chômage se prolonge contre son gré (accord d'application n°12 du 14 avril 2017).

➔ Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage

Ce champ d'application comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer (hors Mayotte), et les collectivités d'Outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Les nouvelles règles d'indemnisation

Les conditions d'ouverture des droits

Les agents privés d'emploi ouvrent droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi et de recherche d'emploi prévues par le régime d'assurance chômage. Ces conditions d'attribution de l'allocation sont rappelées dans l'encadré page précédente.

Pour bénéficier de ce revenu de remplacement, ils doivent en outre justifier d'une durée minimale d'affiliation. Sont prises en compte à ce titre les périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage (employeurs privés visés à l'article L. 5422-13 du code du travail), ainsi que celles accomplies pour le compte d'employeurs publics relevant de l'article L. 5424-1 du même code (2).

La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage modifie les règles de décompte de la durée d'affiliation. Elle pose en effet le principe selon lequel la condition minimale d'affiliation repose désormais sur le nombre de jours travaillés par semaine civile.

La durée d'affiliation requise

Jusqu'à présent, les personnes privées d'emploi devaient justifier au minimum de 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois (ou au cours des 36 derniers mois pour celles âgées de 50 ans et plus) pour bénéficier de l'ARE.

Aux termes de l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, la durée d'affiliation requise **à compter du 1^{er} novembre 2017(3)** est fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (4) :

- au cours des 28 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (5) pour les personnes âgées de moins de 53 ans à la date de la fin de contrat de travail,
- au cours des 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail pour celles âgées de 53 ans et plus à la date de la fin de contrat de travail.

L'âge à partir duquel les conditions d'affiliation sont assouplies est donc reporté à 53 ans. Cette mesure vise à adapter l'indemnisation des seniors au recul de l'âge légal de départ en retraite(6).

Le nombre de jours pris en compte pour apprécier la durée d'affiliation est fixé comme suit :

- 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile,
- le nombre exact de jours travaillés par semaine civile, lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé.

La notion de jours travaillés permet de décompter au titre de l'affiliation, selon des modalités communes à tous les allocataires, un maximum de 5 jours travaillés par période d'emploi couvrant une semaine civile complète. On relèvera que les nouvelles durées d'affiliation requises et les modalités de décompte des périodes d'emploi correspondent, comme précédemment, à quatre mois de travail. Toutefois, ces règles ne permettent plus d'inclure dans le décompte les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés.

Les durées d'affiliation requises pour bénéficier de l'ARE

Convention du 14 mai 2014		Convention du 14 avril 2017	
Personnes âgées de moins de 50 ans	122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois	Personnes âgées de moins de 53 ans	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours des 28 derniers mois
Personnes âgées de 50 ans et plus	122 jours ou 610 heures au cours des 36 derniers mois	Personnes âgées de 53 ans et plus	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours des 36 derniers mois

(2) La circulaire Unedic n°2017-20 du 24 juillet 2017 rappelle que sont également prises en compte les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies dans un autre État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse.

(3) Article 14 §3 de la convention du 14 avril 2017.

(4) La recherche de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées selon le plus favorable de ces deux modes de décompte.

(5) La date à prendre en compte est le terme du préavis (art. 3 § 1^{er} du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017).

(6) Circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017.

L'exemple présenté ci-dessous illustre la mise en œuvre de ces nouvelles règles.

Ces nouvelles règles visent à s'adapter aux réalités du marché du travail et à assurer l'équité de l'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi. Le protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage pointe en effet le nombre de contrats de travail de moins d'un mois au cours des quinze dernières années, reflet d'une certaine fragmentation des relations de travail. Il relève en outre que dans certaines situations, à salaire équivalent, une personne alternant courtes périodes d'emploi et de chômage pouvait percevoir un revenu global supérieur à celui d'une personne en CDI à temps plein compte tenu des modalités de calcul antérieures.

Les périodes prises en compte

S'agissant des périodes prises en compte au titre de l'affiliation, les périodes de disponibilité des fonctionnaires ne sont plus assimilées à des périodes d'emploi, puisque la condition d'affiliation repose désormais sur la notion de « jour travaillé ». Ces dispositions s'appliquent aux personnes dont la fin de contrat de travail intervient **à compter du 1^{er} janvier 2018 (7)**.

L'article 3 §3 du règlement général précise que seules peuvent être retenues au titre de la durée d'affiliation les périodes de suspension du contrat de travail rémunérées ou indemnisées. Sont notamment incluses dans le décompte les périodes de congé de maladie, de congé parental d'éducation et de congé individuel de formation (8). Ces périodes sont prises en compte selon les modalités exposées plus haut, c'est-à-dire dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile. Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures, le nombre de jours retenus est converti en heures, à raison de 7 heures par jour de suspension retenu.

Les actions de formation professionnelle (9), à l'exception de celles indemnisées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures travaillées ou à des jours travaillés à raison de 7 heures par jour de formation, dans la limite des 2/3 du nombre de jours ou d'heures travaillés dont le demandeur d'emploi justifie dans la période de référence affiliation.

En revanche, les périodes de suspension du contrat n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées ne sont plus assimilées à des périodes d'emploi. Il s'agit d'une part des périodes de

EXEMPLE

➔ Un demandeur d'emploi justifie de plusieurs périodes d'emploi, comportant un nombre de jours travaillés variable selon les semaines. (Les jours travaillés sont représentés en bleu)

La période d'emploi couvre ici une semaine civile. Seuls 5 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

1^{re} période d'emploi :

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
-------	-------	----------	-------	----------	--------	----------

La période d'emploi est ici inférieure à une semaine civile. 3 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

2^e période d'emploi :

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
-------	-------	----------	-------	----------	--------	----------

La période d'emploi couvre ici deux semaines civiles. Au titre de la 1^{re} semaine, 4 jours travaillés sont retenus. Au titre de la 2^e semaine, 5 jours travaillés sont retenus.

3^e période d'emploi :

semaine 1						
lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
semaine 2						
lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche

(7) Article 14 §4 de la convention du 14 avril 2017.

(8) Circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 (fiche 1).

(9) Aux termes de l'article 3 §3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, il s'agit des actions de formation visées aux livres troisième (formation professionnelle continue) et quatrième (validation des acquis de l'expérience) de la sixième partie du code du travail.

disponibilité des fonctionnaires, prévues pour la fonction publique territoriale par les articles 72 et 73 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. D'autre part, pour les salariés du secteur privé, sont dorénavant exclus les congés sabbatiques et congés sans solde qui n'ont pas donné lieu au versement des contributions au régime de l'assurance chômage. De plus, les périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création ou la reprise d'entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 3142-105 du code du travail, ne sont pas non plus prises en compte.

On relèvera par ailleurs que le Conseil d'État a récemment considéré que les périodes de disponibilité de la fonction publique ne doivent pas être prises en compte pour l'application des règles de coordination permettant de déterminer le régime débiteur des allocations chômage (10). Dans un arrêt du 26 avril 2017 (req. n°397062), il a précisé que seules devaient être comptabilisées pour l'application de ces règles les périodes correspondant à une durée effective de travail.

En cas d'activité professionnelle salariée pendant la disponibilité, cette période d'emploi peut en revanche être prise en compte pour l'ouverture d'un droit aux ARE en cas de cessation du contrat de travail, si les conditions prévues par l'assurance chômage sont remplies. L'agent privé d'emploi doit en effet justifier de l'ensemble des conditions d'attribution rappelées plus haut, liées notamment au chômage involontaire et à l'inscription comme demandeur d'emploi. L'article 6 §2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 ajoute une condition supplémentaire : l'agent ou le salarié doit également justifier qu'il n'a pas été réintégré auprès de son administration ou employeur d'origine au moyen d'une attestation écrite de celui-ci.

Concernant la condition d'affiliation, des spécificités sont également introduites. L'article 6 précité précise en effet que « *seules sont prises en compte pour la durée d'affiliation requise et la durée d'indemnisation afférente, les périodes d'emploi accomplies dans le champ d'application du régime d'assurance chômage, au cours de la période de disponibilité ou de suspension du contrat de travail visée à l'alinéa ci-dessus* ».

Concrètement, cela signifie que la durée minimale d'affiliation (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) est

(10) Lorsqu'un demandeur d'emploi a relevé pendant la période de référence d'affiliation (PRA) à la fois d'employeurs relevant du régime d'assurance chômage et d'employeurs en autoassurance, la charge de l'indemnisation incombe au régime (Pôle emploi ou l'employeur en autoassurance) qui comptabilise la plus longue période d'emploi. Les règles de coordination sont fixées par les articles R. 5424-2 à R. 5424-5 du code du travail.

recherchée dans le cadre de la période de référence d'affiliation de 28 ou 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail, mais dans la limite du point de départ de la disponibilité ou des congés sabbatique ou sans solde. En outre, la durée d'indemnisation de l'agent est déterminée en fonction de la durée d'affiliation dont l'intéressé justifie sur cette période de référence. Le montant de l'ARE est quant à lui calculé à partir des rémunérations des périodes d'emploi retenues dans le décompte de l'affiliation. Le schéma reproduit page suivante illustre la mise en œuvre de ces règles.

La durée d'indemnisation

La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage maintient le principe de proportionnalité entre durée d'affiliation et durée d'indemnisation. La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence d'affiliation, déterminé selon les modalités exposées ci-dessus. Afin de garantir le versement des ARE sur chaque jour calendaire (11), l'article 9 du règlement général annexé prévoit une nouvelle règle permettant de convertir le nombre de jours travaillés en jours calendaires. Il précise que le nombre de jours travaillés est affecté du coefficient de 1,4 (correspondant au quotient de 7 jours sur 5). Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} novembre 2017 (12).

La durée minimale d'indemnisation est toujours fixée à 122 jours calendaires et la durée maximale à 730 jours calendaires. En cas de rechargement des droits conformément à l'article 28 du règlement général annexé, la durée minimale d'indemnisation est alors égale à 30 jours calendaires. Toutefois, pour la catégorie « sénior », les règles sont adaptées. Les durées maximales d'indemnisation sont fixées à :

- 913 jours calendaires pour les personnes âgées d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail,
- 1095 jours calendaires pour les personnes âgées de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail (13).

Les allocataires âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail peuvent bénéficier d'un allongement de leur durée d'indemnisation correspondant aux périodes de formation ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF (14). Il doit s'agir de formations décidées dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) mentionné à l'article L. 5411-6-1

(11) L'article 24 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 précise que les allocations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours calendaires.

(12) Article 14 §3 de la convention du 14 avril 2017.

du code du travail. Pour bénéficier de cet allongement de la durée d'indemnisation, l'allocataire doit en outre justifier de la durée maximale d'indemnisation fixée pour sa tranche d'âge, à savoir 913 jours calendaires (15).

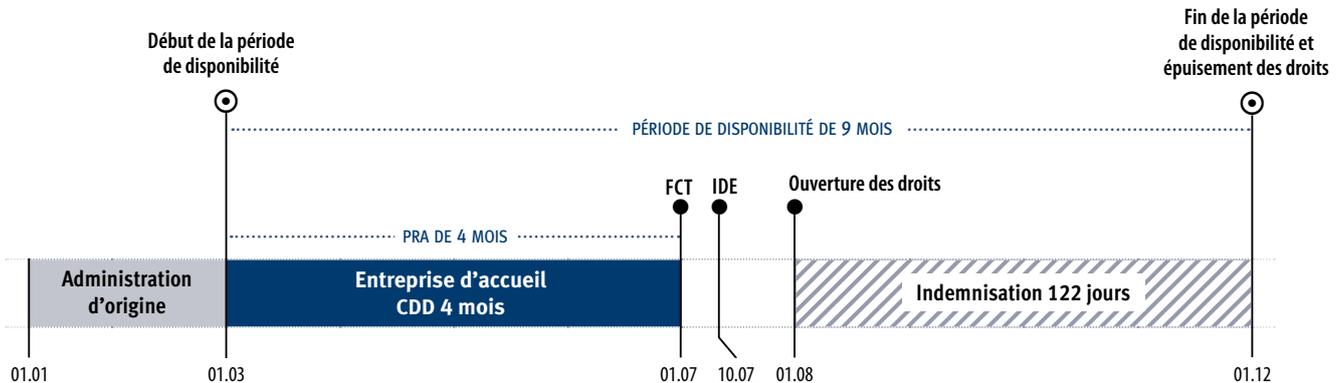
Lorsque ces conditions sont réunies, la durée d'indemnisation est augmentée du nombre de jours de formation effectivement suivis, dans la limite de 1095 jours calendaires de droit. Des précisions sont apportées par la circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 (fiche 3) concernant les modalités de l'allongement de la durée d'indemnisation.

La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage prévoit par ailleurs que les allocataires âgés de 50 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail pourront voir leur compte personnel formation (CPF) crédité des heures nécessaires à leur projet de formation, dans la limite de 500 heures.

On rappellera enfin que l'indemnisation de l'allocataire prend fin lorsque ce dernier atteint, en cours de période d'indemnisation, l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite et justifie de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein (voir l'encadré page 3). L'indemnisation est en tout état de cause interrompue lorsque l'allocataire atteint l'âge légal de départ à la retraite augmenté de cinq ans (soit 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955), même s'il n'a pas atteint le nombre de trimestres requis pour le taux plein.

Certains agents privés d'emploi peuvent toutefois bénéficier d'un maintien des droits au-delà de la durée d'indemnisation initialement ouverte. En effet, les allocataires âgés d'au moins 62 ans qui ont épuisé leurs droits à ARE continuent d'être indemnisés jusqu'aux limites ci-dessus mentionnées (obtention d'une pension de retraite au taux

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EXERCÉE PENDANT UNE PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ



Un salarié bénéficie d'une période de disponibilité de 9 mois à compter du 01.03 et occupe un emploi dans une entreprise d'accueil pour 4 mois, soit 88 jours de travail.

À la fin du contrat, l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 10.07, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son administration d'origine.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil), bornée au début de la période de disponibilité (01.03), soit 4 mois, du 01.03 au 01.07.

PRA : période de référence affiliation – FCT : fin de contrat de travail – IDE : inscription comme demandeur d'emploi – ARE : allocation d'aide de retour à l'emploi

(Exemple tiré de la circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 relative à l'assurance chômage)

(13) Pour ces allocataires, les périodes de formation rémunérées par l'État ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation afin de ne pas excéder la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours, selon les modalités prévues par l'article 10 du règlement général annexé.

(14) Article 9 §2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

(15) Ces jours correspondent à 652 jours travaillés affectés du coefficient 1,4.

plein ou atteinte de la limite d'âge de 67 ans) s'ils réunissent les conditions suivantes (16) :

- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an,
- justifier de périodes d'emploi totalisant au moins 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées définies par l'accord d'application n°17 (17),
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse,
- justifier, soit d'une période d'emploi d'une année continue, soit de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins deux années d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des cinq années précédant la fin du contrat de travail.

S'agissant des fonctionnaires en position de disponibilité qui ont involontairement perdu un emploi occupé pendant cette période, la durée d'indemnisation de l'agent est déterminée en fonction de la durée d'affiliation dont il justifie sur la période de référence affiliation de 28 ou 36 mois mais bornée à la date de départ en disponibilité (voir le schéma page précédente). L'article 25 du règlement général annexé précise qu'ils cessent de percevoir les allocations lorsqu'ils sont réintégré dans leur administration d'origine, à l'issue ou au cours de leur disponibilité, ou lorsqu'ils refusent leur réintégration.

La circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 (fiche 10) présente les différentes situations rencontrées à l'issue d'une période de disponibilité et les principes posés par le juge administratif. Selon la circulaire, les ARE ne sont pas dues notamment si le fonctionnaire refuse une offre de réintégration ou s'il demande le renouvellement de sa disponibilité.

En revanche, le fonctionnaire qui, au terme de sa disponibilité, ne peut être réintégré dans son administration d'origine faute de poste vacant est placé en situation de privation involontaire d'emploi et peut prétendre à un revenu de remplacement.

(16) Article 9 § 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

(17) Accord d'application n° 17 du 14 avril 2017 pris pour l'application de l'article 9 § 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

(18) Le salaire de référence ne peut dépasser le plafond fixé par les articles 11 et 49 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

(19) Si le dernier jour travaillé et payé correspond au terme d'un mois civil, la période de référence calcul est constituée des 12 mois civils incluant ce mois (article 11 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017). L'accord d'application n°5 du 14 avril 2017 prévoit les cas dans lesquels le terme de la PRC peut être reporté.

(20) Sur ces notions, voir également la circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 (fiche 2).

(21) Les jours travaillés correspondent au nombre de jours décomptés selon les modalités prévues pour le décompte de la durée d'affiliation par l'article 3 §2 du règlement général, dans la limite

Le montant et les règles de versement des allocations

Les principales règles qui permettent de déterminer le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ne sont pas modifiées par la convention du 14 avril 2017. Le montant de l'allocation est toujours calculé à partir d'un salaire de référence constitué des rémunérations soumises à contributions (18) et afférentes à une période dite « période de référence calcul » (PRC) correspondant aux 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé (19).

Sont prises en compte l'ensemble des rémunérations perçues au cours de cette période, y compris au titre de jours non retenus dans la durée d'affiliation en raison du plafonnement à 5 jours travaillés par semaine civile. Les rémunérations permettant de déterminer le salaire de référence sont ainsi constituées des rémunérations brutes :

- ayant servi au calcul des contributions d'assurance chômage,
- n'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits,
- se rapportant à la période de référence calcul,
- trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail,
- et correspondant à la rémunération habituelle du salarié (20).

Le mode de calcul du salaire journalier de référence est cependant modifié par l'article 13 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017. Il s'applique aux ruptures de contrats de travail intervenant à compter du 1^{er} novembre 2017.

Désormais, le salaire journalier moyen de référence (SJR) est égal au salaire de référence divisé par le nombre de jours travaillés (21) dans la période de référence de 12 mois, affecté du coefficient de 1,4 pour permettre la conversion de ce nombre sur une base calendaire, c'est-à-dire :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés dans la PRC} \times 1,4}$$

Pour les allocataires justifiant de la condition d'affiliation uniquement en heures, le salaire journalier moyen de référence obtenu selon le mode de calcul présenté ci-dessus est affecté d'un coefficient, limité à 1, correspondant au quotient du nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation par 88, soit :

$$\text{SJR adapté} = \frac{\text{SJR} \times \text{nombre de jours travaillés sur la PRA}}{88 \text{ jours}}$$

Lorsque la condition minimale d'affiliation est remplie uniquement en heures (pour rappel, 610 heures travaillées sur la période de référence affiliation de 28 ou 36 mois), mais n'est pas atteinte en jours (88 jours travaillés au minimum), l'allocataire bénéficie d'un alignement de sa durée d'indemnisation sur la durée minimale d'indemnisation de 122 jours calendaires. Dans un souci d'équité entre allocataires, le SJR est donc adapté pour corriger cette majoration.

De manière similaire, le SJR est également adapté en cas de rechargement des droits. Lorsque la condition minimale d'affiliation est remplie uniquement en heures (au moins 150 heures travaillées) mais n'est pas atteinte en jours, la durée minimale d'indemnisation correspond néanmoins à 30 jours calendaires (22). Le coefficient appliqué en cas de rechargement des droits correspond donc au quotient du nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation par 22.

Enfin, pour déterminer le montant brut de l'allocation, il convient d'appliquer les mêmes règles que précédemment. Ainsi, l'allocation journalière correspond, selon le plus favorable, à :

- soit à la somme d'une partie proportionnelle (40,4 % du SJR) et d'une partie fixe (11,84 euros depuis le 1^{er} juillet 2017),
- soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du SJR.

Le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à 28,86 euros. L'allocation journalière versée pendant une période de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ne peut être inférieure à 20,67 euros (23).

L'allocation journalière ne peut toutefois excéder 75 % du salaire journalier de référence.

L'allocation minimale et la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont réduites au prorata lorsque l'allocataire était employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail.

de 261 jours travaillés. Toutefois, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale sont déduits du nombre de jours travaillés.

- (22) Articles 9 et 28 du règlement général. On relèvera en effet qu'il faut au moins 21 jours travaillés pour obtenir 30 jours calendaires d'indemnisation (21 jours travaillés x 1,4).
- (23) Montants applicables à compter du 1^{er} juillet 2017.
- (24) La circulaire (point 1.4) signale notamment qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, il conviendra d'appliquer pour le calcul des contributions les taux et plafonds en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues, et non plus à la date de versement des rémunérations (art. R. 242-1 du code de la sécurité sociale).

SIGLES UTILISÉS

ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF	Allocation d'aide au retour à l'emploi formation
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRC	Période de référence calcul
PRA	Période de référence affiliation
SJR	Salaire journalier moyen de référence

Les contributions à l'assurance chômage

Plusieurs évolutions relatives au régime des contributions à l'assurance chômage peuvent être signalées. Ces nouvelles règles entrent **en vigueur le 1^{er} octobre 2017** et sont applicables à l'ensemble des rémunérations versées à compter de cette date. La circulaire Unédic n°2017-21 du 24 juillet 2017 explicite les règles relatives aux contributions prévues par la nouvelle convention et les modalités de leur entrée en vigueur (24).

On signalera par ailleurs que la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) devrait être prochainement supprimée. En effet, le Gouvernement a annoncé une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2018 compensée par la suppression des cotisations salariales d'assurance chômage et maladie. Les fonctionnaires n'étant pas assujettis à ces cotisations, il est envisagé de compenser cette hausse par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et la création d'une indemnité compensatoire (25).

• Mise en œuvre d'une contribution exceptionnelle temporaire

La convention du 14 avril 2017 instaure une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 % à la charge des employeurs, portant ainsi le taux de droit commun des contributions à 6,45 %. Elle est mise en place pour la durée de la convention et, au plus tard, jusqu'au 30 septembre 2020 (26) (article 4 de la convention du 14 avril 2017 et article 50 du règlement général annexé).

- (25) Voir le projet de loi de finances pour 2018 (n°235) enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 27 septembre 2017.
- (26) L'article 4 de la convention du 14 avril 2017 précise toutefois qu'un avenant pourra prévoir que cette contribution exceptionnelle temporaire cesse de s'appliquer [avant cette date], à l'issue d'un bilan du comité de pilotage prévu par l'article 10 de la convention.

RAPPELS

LA CHARGE ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

(art. L. 5411-1 et suivants du code du travail - art. 3 et 4 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017)

➔ Fonctionnaires titulaires et stagiaires : l'autoassurance obligatoire

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs fonctionnent obligatoirement en « autoassurance » pour leurs anciens fonctionnaires privés d'emploi : l'adhésion au régime d'assurance chômage est impossible.

Les employeurs publics territoriaux supportent la charge de l'indemnisation et versent eux-mêmes les allocations d'assurance chômage à leurs anciens agents. Aucune contribution n'est donc due au titre de l'assurance chômage.

(art. L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail)

À SIGNALER :

les agents du secteur public placés sous le régime de l'autoassurance sont toutefois assujettis à la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), sous réserve que leur rémunération soit supérieure au seuil d'assujettissement. Le taux de cette contribution est fixé à 1 % et l'assiette est constituée par le salaire net de l'agent. Le projet de loi de finances pour 2018 prévoit toutefois la suppression de cette contribution (lire page 9).
(art. L. 5423-26 à L. 5423-32 et R. 5423-52 du code du travail)

Option : la convention de gestion

Les employeurs publics en auto-assurance peuvent demander à Pôle emploi de gérer pour leur compte les dossiers de leurs anciens agents, en signant avec lui une convention de gestion. Dans ce cas, Pôle emploi verse les allocations aux agents, s'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits. L'employeur public lui rembourse ensuite le montant des allocations versées et les frais de gestion.

➔ Agents contractuels : choix entre l'autoassurance et l'adhésion au régime d'assurance chômage

Pour les agents contractuels, les employeurs territoriaux peuvent opérer un choix entre l'auto-assurance, dans les conditions exposées ci-dessus, et l'adhésion au régime d'assurance chômage.
(art. L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail)

En cas d'adhésion, celle-ci prend effet après une « période de stage » de six mois de versement des contributions. Elle vaut pour six ans et peut être renouvelée tacitement ou être révoquée, sous réserve d'un préavis d'un an. L'adhésion concerne l'ensemble des agents de la collectivité n'ayant pas la qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire : agents contractuels, saisonniers, vacataires et y compris les assistants maternels et familiaux.
(Circulaires Unédic n°05-10 du 29 avril 2005 et n°2006-23 du 25 septembre 2006)

L'employeur doit verser les contributions d'assurance chômage pour ses agents contractuels dans les mêmes conditions qu'un employeur du secteur privé, au taux habituel de 6,40 % (auquel

s'ajoute à compter du 1^{er} octobre 2017 une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 %). Pour le secteur public, une répartition spécifique de la charge des contributions est toutefois prévue.

La part salariale correspond en effet au montant de la contribution exceptionnelle de solidarité que l'agent devrait verser si l'employeur avait choisi l'autoassurance (soit 1 % si la rémunération de l'agent n'est pas inférieure au seuil d'assujettissement).

La part employeur correspond quant à elle à la différence entre le montant total des contributions dues (soit 6,45 % à compter du 1^{er} octobre 2017) et le montant correspondant à la part salariale. Si l'agent n'est pas assujetti, l'employeur supporte la charge de la totalité des contributions.

Les contributions sont assises sur les rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, dans la limite de quatre fois le plafond du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale, prévu par l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

(art. 4 de la convention du 14 avril 2017 et article 49 du règlement général annexé)

En cas de perte d'emploi, le régime d'assurance chômage assure l'examen des droits et la prise en charge financière de l'allocation.

➔ Cas particuliers

• Les intermittents du spectacle

Les employeurs publics sont tenus d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle. Des taux de contribution spécifiques leur sont applicables.

(art. L. 5424-3, L. 5424-20 et L. 5424-21 du code du travail ; annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 ; accord d'application n°25)

• Le personnel en contrat d'apprentissage

Les employeurs publics en autoassurance peuvent adhérer à l'assurance chômage uniquement pour leur personnel en contrat d'apprentissage. L'employeur public est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage, celles-ci sont en effet prises en charge par l'État.

(art. L. 6227-9 du code du travail ; circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial)

Dans le secteur privé, la contribution versée par l'employeur est donc portée à 4,05 %, tandis que celle à la charge des salariés est maintenue au taux de 2,40 %. Cette contribution exceptionnelle temporaire est également applicable aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels (voir en encadré page 11 les précisions concernant l'adhésion au régime d'assurance chômage). Ils doivent cependant s'acquitter de cette contribution exceptionnelle selon les modalités spécifiques prévues pour les employeurs publics.

Dans le secteur public, la part à la charge de l'agent correspond en effet au taux de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), fixé à 1 % lorsque sa rémunération n'est pas inférieure au seuil d'assujettissement (27). La part à la charge de l'employeur est égale à la différence entre le montant total des contributions d'assurance chômage dues (soit 6,45 %) et le montant correspondant à la contribution exceptionnelle de solidarité, si l'agent y est assujéti. Lorsque l'agent perçoit une rémunération inférieure au seuil d'assujettissement, l'employeur verse le montant correspondant au taux global de 6,45 %.

• Simplification du régime des majorations pour les CDD de courte durée

La convention supprime par ailleurs la majoration de la part patronale des contributions qui était versée pour certains contrats à durée déterminée (CDD) d'une durée inférieure ou égale à trois mois, à l'exception de celle applicable aux CDD dits « d'usage ».

Le régime d'assurance chômage prévoit en effet que la part de la contribution à la charge de l'employeur peut être majorée, pour les CDD, en fonction de la durée du contrat et du motif de recours à ce type de contrat (28). La part de la contribution versée par les employeurs publics territoriaux était ainsi jusqu'à présent majorée selon les modalités suivantes (29) :

- pour les contrats conclus pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité :
taux majoré fixé à 9,40 % pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à un mois et à 7,90 % pour les CDD d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois ;

- pour les « contrats à durée déterminée d'usage », d'une durée inférieure ou égale à trois mois :
taux majoré fixé à 6,90 %.

Seule la majoration de la part patronale des contributions due au titre des CDD d'usage est maintenue à compter du 1^{er} octobre 2017, et ce jusqu'au 31 mars 2019 (30). L'accord d'application n°25 du 14 avril 2017 définit les modalités selon lesquelles cette majoration est mise en œuvre par les employeurs publics. Il précise que la part de la contribution à la charge de l'employeur est fixée à 6,95 % (31) de la rémunération brute (au lieu de 6,45 %) pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à trois mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

La part de la contribution à la charge de l'employeur est minorée, le cas échéant, du montant correspondant à la contribution exceptionnelle de solidarité.

• Suppression de l'exonération pour l'emploi d'un jeune sous CDI

L'exonération temporaire de la part patronale des contributions en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI), dès lors que le contrat se poursuivait au-delà de la période d'essai, est également supprimée. ■

(27) Article R. 5424-1 du code du travail.

(28) Article L. 5422-12 du code du travail.

(29) Ces majorations ont été appliquées aux rémunérations versées depuis le 1^{er} juillet 2013. Se reporter pour plus de détails au dossier publié dans le numéro d'octobre 2014 des *IAJ*.

(30) L'article 4 de la convention du 14 avril 2017 prévoit en effet que cette majoration cessera de s'appliquer 18 mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, sauf proposition contraire du comité de pilotage.

(31) Ce taux inclut la contribution exceptionnelle temporaire fixée à 0,05 %.

Élections professionnelles : l'appréciation des effectifs au 1^{er} janvier 2018

Le renouvellement général des instances consultatives au sein desquelles s'exerce le droit à la participation des agents publics ⁽¹⁾ aura lieu en décembre 2018. La date précise des élections professionnelles des représentants du personnel sera fixée par arrêté ministériel. Dans la fonction publique territoriale, c'est à cette occasion que seront mises en place les commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels, dont le régime a été précisé par le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 ⁽²⁾.

La première étape du processus électoral consiste, pour les employeurs territoriaux, à déterminer les effectifs au 1^{er} janvier 2018 pour chaque type d'instance (Commission administrative paritaire, comité technique et commission consultative paritaire). C'est sur la base des effectifs ainsi recensés que sera fixé le nombre de représentants composant chaque instance et que les organisations syndicales pourront constituer leurs listes de candidats.

Lors des prochaines élections professionnelles, les employeurs devront distinguer, à l'intérieur des effectifs d'agents employés, les parts respectives de femmes

et d'hommes. En effet, afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 ⁽³⁾ a introduit à l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ⁽⁴⁾ le principe selon lequel les listes de candidats aux élections professionnelles devront désormais être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée. Le pouvoir réglementaire est intervenu pour fixer les modalités d'application de ce nouveau principe ⁽⁵⁾ qui va notamment contraindre les employeurs territoriaux à transmettre aux organisations

⁽¹⁾ Les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière (article 9, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

⁽²⁾ Pour plus d'informations sur ce point, voir le dossier relatif aux compétences et au fonctionnement des CCP dans le numéro d'octobre 2017 des *IAJ*.

⁽³⁾ Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

⁽⁴⁾ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁽⁵⁾ Décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique.

syndicales les parts respectives de femmes et d'hommes au sein de leurs effectifs.

On signalera par ailleurs qu'un projet de décret relatif aux instances de représentation professionnelle de la FPT a été examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 15 novembre dernier. Les dispositions de ce texte, qui précisent les règles électorales au sein des CAP, CT et CCP, devraient être applicables au prochain renouvellement général des instances consultatives (6).

Les modalités de recensement et de transmission des effectifs, qui diffèrent selon l'instance concernée, seront exposées ci-après.

Commissions administratives paritaires

Références réglementaires

art. 2 et 8, décret n°89-229 du 17 avril 1989

Les commissions administratives paritaires sont des instances consultatives paritaires permettant d'assurer le droit à la participation des fonctionnaires. Ces organismes rendent des avis préalables aux décisions prises par l'administration sur les questions d'ordre individuel (7). Elles connaissent des décisions affectant la situation individuelle des fonctionnaires, leur carrière ainsi que la discipline et la fin des fonctions. Elles comprennent, en nombre égal, des représentants du personnel, qui sont élus, et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, qui sont désignés par l'administration.

Le nombre de représentants titulaires du personnel au sein de chaque CAP varie en fonction de l'effectif des fonctionnaires relevant de la catégorie hiérarchique pour laquelle la CAP a été créée. En effet, pour mémoire, une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie hiérarchique de fonctionnaires (A, B et C), dès lors que la collectivité ou l'établissement

emploie des fonctionnaires relevant de la catégorie concernée (voir le tableau ci-dessous).

Chaque catégorie hiérarchique est elle-même divisée en deux groupes hiérarchiques, le groupe de base et le groupe supérieur, selon les modalités fixées par le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995.

L'appréciation des effectifs

L'appréciation des effectifs par groupe hiérarchique et par sexe doit être effectuée à la date du 1^{er} janvier 2018.

Toutefois, dans l'hypothèse où, dans les six premiers mois de l'année de l'élection, une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, ces parts respectives d'hommes et de femmes devront être appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

En application de l'article 2 du décret du 17 avril 1989, doivent être pris en compte dans les effectifs ainsi déterminés les fonctionnaires titulaires qui, au 1^{er} janvier 2018, remplissent les conditions pour avoir la qualité d'électeur au sens de l'article 8 de ce même décret.

Sont électeurs à la CAP les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité (8), de détachement ou de congé parental, dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la commission.

Composition de la commission administrative paritaire			
Effectifs de fonctionnaires relevant de la CAP	Représentants du personnel		Nombre de représentants de l'employeur
	Nombre total	Répartition entre groupe de base (GB) et groupe supérieur (GS)	
Moins de 40	3	2 GB + 1 GS	3
De 40 à 249	4	3 GB + 1 GS	4
De 250 à 499	5	3 GB + 2 GS	5
De 500 à 749	6	4 GB + 2 GS	6
De 750 à 999	7	5 GB + 2 GS	7
1000 et plus	8	5 GB + 3 GS	8
CAP placées auprès des centres interdépartementaux de gestion franciliens en catégorie C	10	7 GB + 3 GS	10

(6) Les dispositions du projet de décret sont présentées ici sous réserve des modifications ultérieures à son examen par le CSFPT.

(7) Article 30, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(8) Sont en position d'activité et inclus dans les effectifs de la collectivité dont ils dépendent les fonctionnaires placés en surnombre. Sont en position d'activité mais inclus dans les effectifs de l'instance de gestion (CNFPT ou centre de gestion) les fonctionnaires pris en charge.

L'ensemble des fonctionnaires placés en position d'activité doivent ainsi être comptabilisés, y compris ceux bénéficiant de l'un des congés prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, tels que les congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée.

Les fonctionnaires mis à disposition, qui demeurent en position d'activité, sont pris en compte par leur collectivité ou leur établissement d'origine dans le calcul de ses effectifs.

On signalera que les fonctionnaires détachés doivent être comptabilisés à la fois au titre de leur situation d'origine et au titre de leur situation d'accueil. Toutefois, il en va différemment dans le cas où ils relèvent de la même CAP. C'est le cas des fonctionnaires détachés à l'intérieur de leur collectivité ou établissement ou bien encore des fonctionnaires en position de détachement dont la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil, affiliées sans réserve au centre de gestion, relèvent de la CAP placée auprès de ce dernier. On précisera également que les fonctionnaires détachés pour stage ne sont pris en compte qu'au regard de leur situation de titulaire dans leur grade d'origine.

Lorsqu'un fonctionnaire à temps non complet est employé par plusieurs collectivités ou établissements et relève de plusieurs CAP, il est recensé dans les effectifs de chacune de ces collectivités ou établissements.

N'ont pas la qualité d'électeur à la CAP :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires en position de disponibilité, hors cadres ou d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle (9) ;
- les fonctionnaires en congé spécial (10) ;
- les agents contractuels de droit public et de droit privé.

(9) À la suite de la suppression de la position hors cadres et de la position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, les fonctionnaires placés dans ces positions au 21 avril 2016 y sont maintenus jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans ces positions. Pour l'accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve, les fonctionnaires bénéficient dorénavant du congé prévu, dans le cadre de la position d'activité, par l'article 57, 12° de la loi du 26 janvier 1984.

(10) La perte de la qualité d'électeur résulte du placement en congé spécial (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 7 mai 2007, req. n°04BX01031).

(11) Il s'agit des organisations syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1^{er} du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

La transmission des effectifs

➔ Lorsque la CAP est placée auprès du centre de gestion, l'autorité territoriale doit transmettre à ce dernier, avant le 15 janvier 2018, les effectifs qu'elle emploie par catégorie et par groupe hiérarchique ainsi que les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

➔ La collectivité ou l'établissement auprès duquel sont placés les CAP doit transmettre ces informations aux organisations syndicales (11) dans les plus brefs délais, et au plus tard six mois avant la date du scrutin.

Commissions consultatives paritaires

Références réglementaires

art. 4 et 9, décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016

Les commissions consultatives paritaires sont des instances qui connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Une CCP par catégorie hiérarchique (A, B, C) devra être créée. Les compétences et les règles régissant le fonctionnement de ces nouvelles instances ont fait l'objet d'une présentation détaillée dans le numéro des *IAJ* du mois d'octobre.

À l'instar des CAP, le nombre de représentants titulaires du personnel au sein de ces instances varie en fonction de l'effectif d'agents contractuels rattachés à chaque catégorie (voir le tableau ci-dessous).

Le projet de décret relatif aux instances de représentation de la FPT introduirait une tranche supplémentaire qui correspondrait à un effectif d'agents contractuels inférieur à 11 et à un représentant titulaire. La deuxième tranche serait désormais comprise entre 11 et 49 agents contractuels pour deux représentants titulaires.

Composition de la commission consultative paritaire

Effectifs des agents contractuels rattachés à chaque catégorie	Nombre de représentants titulaires
moins de 50	2
de 50 à 99	3
de 100 à 249	4
de 250 à 499	5
de 500 à 749	6
de 750 à 999	7
1000 et plus	8

L'appréciation des effectifs

Les effectifs à prendre en compte, ainsi que les parts respectives de femmes et d'hommes, doivent être appréciés à la date du 1^{er} janvier 2018.

Toutefois, si dans les six premiers mois de l'année 2018 une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciés et fixés au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Dans le cadre des élections des représentants du personnel aux commissions administratives et aux comités techniques, les agents qui doivent être pris en compte dans le calcul des effectifs sont seulement ceux qui remplissent les conditions pour être électeur.

Dans sa version actuelle, le décret du 23 décembre 2016 relatif aux CCP ne prévoit aucun renvoi permettant de limiter la prise en compte des effectifs aux seuls agents ayant la qualité d'électeur aux CCP. On signalera toutefois à cet égard que le projet de décret précédemment évoqué modifie l'article 4 du décret du 23 décembre 2016, relatif à la composition de la CCP, pour y introduire un renvoi vers l'article 9 du décret précité qui fixe les conditions à remplir pour être électeur.

Ainsi, sous réserve de l'intervention du pouvoir réglementaire, seuls devront être pris en compte dans les effectifs les agents ayant la qualité d'électeur pour les CCP au sens de l'article 9 du décret du 23 décembre 2016.

Ainsi, les agents à comptabiliser dans les effectifs pour la CCP sont les agents contractuels :

- mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15 février 1988, et dont l'emploi est rattaché à une catégorie hiérarchique,
- bénéficiaires d'un CDI, d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois ou d'un CDD reconduit sans interruption depuis au moins six mois,
- qui exercent leurs fonctions ou sont en congé rémunéré ou en congé parental.

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 ; ils ne peuvent donc pas détenir la qualité d'électeur.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

On signalera par ailleurs que les agents recrutés au titre du dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux

corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique pourront également avoir la qualité d'électeur aux CCP, si les conditions évoquées plus haut sont remplies. Ce dispositif est régi par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et par le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017, dont les dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018 (12).

Agents contractuels mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 15 février 1988

- Les 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 d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité ;
- les agents recrutés en application de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel ;
- les agents recrutés conformément à l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- les agents recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour occuper notamment certains emplois à profils particuliers ;
- les agents recrutés directement sur certains emplois fonctionnels de direction en application de l'article 47 de la même loi ;
- les agents recrutés en tant que collaborateurs de cabinet ou de groupes d'élus conformément aux articles 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- les travailleurs handicapés recrutés sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- les 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 ;
- les 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 ;
- les agents recrutés dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE) ;
- les assistants maternels et les assistants familiaux ;
- les agents qui ont été maintenus en fonctions en application des articles 136 (2^e et 3^e alinéas), 139 et 139 bis de la loi du 26 janvier 1984.

(12) Concernant la loi égalité et citoyenneté, voir le dossier publié dans le numéro de mars 2017 des *IAJ*.

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

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

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

La transmission des effectifs

- ➔ Lorsque la CCP est placée auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale doit transmettre à ce dernier avant le 15 janvier 2018 les effectifs qu'elle emploie ainsi que les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.
- ➔ La collectivité ou l'établissement auprès duquel sont placés les CCP doit également transmettre ces informations aux organisations syndicales (16) dans les plus brefs délais et au plus tard six mois avant le scrutin.

Les congés rémunérés des agents contractuels de droit public

Pour rappel, les agents contractuels peuvent bénéficier de congés rémunérés. Ne seront présentés ici que les congés directement rémunérés par l'employeur.

Dans la plupart des cas, on signalera que ces congés sont subordonnés à des conditions d'ancienneté.

Les congés rémunérés résultant de l'indisponibilité physique de l'agent contractuel sont le congé pour maladie ordinaire, le congé de grave maladie et le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Les congés rémunérés hors maladie dont peut bénéficier l'agent contractuel sont les suivants :

- les congés annuels
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- le congé pour formation professionnelle
- le congé pour validation des acquis de l'expérience
- le congé pour bilan de compétences
- le congé de formation syndicale
- le congé pour siéger comme représentant d'une association, d'une mutuelle ou d'une instance instituée par la loi ou le règlement
- le congé pour activités dans la réserve.

Comités techniques

Références réglementaires

art. 1^{er} et 8, décret n°85-565 du 30 mai 1985 (17)

Les comités techniques sont des instances consultatives de représentation du personnel compétentes en matière de détermination des conditions de travail au niveau collectif.

Depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, l'exigence de parité numérique entre le collège des représentants du personnel et celui des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a été supprimée.

La création des comités techniques

Pour rappel, en application de l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la création d'un comité technique est obligatoire :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,
- dans chaque centre de gestion, pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents et les agents du centre.

Pour apprécier si le seuil de 50 agents est franchi, l'effectif des personnels retenu est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année.

Dans l'hypothèse où l'effectif des agents remplissant les conditions pour être électeurs à un CT déjà créé atteint au moins le double de celui constaté lors des dernières élections, un nouveau comité technique doit être créé.

Par ailleurs, dans le cas où l'effectif global des personnels est au moins égal à cinquante agents, un comité technique commun à plusieurs collectivités et établissements peut être créé par délibérations concordantes des organes délibérants concernés, précisant la collectivité ou l'établissement auprès duquel sera placé le comité ainsi que la répartition des sièges entre les représentants de ces collectivités et établissements.

Enfin, en plus du comité technique obligatoire, un comité technique facultatif peut être créé par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour un service ou un groupe de services dont la nature ou l'importance le justifie.

La délibération fixant le nombre de représentants du personnel

Le nombre de représentants titulaires du personnel au CT est fixé par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité, après consultation des syndicats déjà représentés à cette instance, ou, à défaut, des syndicats ou des sections syndicales qui ont fourni leurs statuts et la liste de leurs responsables à l'autorité territoriale compétente.

Ce nombre est déterminé en fonction de l'effectif des agents qui remplissent les conditions pour être électeur, dans les conditions présentées dans le tableau suivante.

(16) Il s'agit des organisations syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1^{er} du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

(17) Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatifs aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Composition du comité technique	
Effectifs des agents publics rattachés à chaque catégorie	Nombre de représentants titulaires du personnel
de 50 à 349	3 à 5
de 350 à 999	4 à 6
de 1000 à 1999	5 à 8
2000 et plus	7 à 15

L'appréciation des effectifs

L'effectif retenu pour déterminer la composition du CT doit être apprécié au 1^{er} janvier 2018 (18). Toutefois, les parts respectives d'hommes et de femmes seront appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin si, dans les six premiers mois de l'année de l'élection, une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité.

La comptabilisation des effectifs à la date du 1^{er} janvier permet également de déterminer si la collectivité ou l'établissement doit ou non se doter d'un CT propre, et si tel est le cas, le nombre de sièges de représentants du personnel à pourvoir.

La qualité d'électeur est liée à l'exercice par les agents de leurs fonctions dans le périmètre du comité technique.

Par ailleurs, les agents doivent remplir des conditions qui varient selon qu'ils sont fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires ou agent contractuels.

Les fonctionnaires titulaires doivent ainsi être :

- soit en position d'activité (19) ;
- soit en position de congé parental ;
- soit accueillis en position de détachement ;
- soit mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement.

Les fonctionnaires stagiaires doivent être en position d'activité ou en position de congé parental.

On rappellera à cet égard que les fonctionnaires stagiaires ne sont pas électeurs en vue de la désignation des représentants du personnel aux CAP.

Les agents contractuels de droit public et de droit privé doivent bénéficier :

- soit d'un contrat à durée indéterminée ;
- soit d'un contrat d'une durée minimale de six mois ;
- soit d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.

Les agents contractuels doivent en outre exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré (voir encadré p. 16) ou en congé parental.

On relèvera que les agents contractuels de droit privé sont électeurs alors qu'ils ne le sont pas pour la désignation des représentants du personnel aux CCP.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales doivent être comptabilisés dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Le projet de décret relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale prévoit que les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante seraient électeurs dans leur collectivité d'origine.

La transmission des effectifs et de la délibération fixant le nombre de représentants

➔ Au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité technique détermine le nombre de représentants au CT. Cette délibération, ainsi que les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs au 1^{er} janvier 2018, sont immédiatement communiquées aux organisations syndicales.

➔ En cas de franchissement du seuil de cinquante agents, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement employant moins de 50 agents informe le centre de gestion de l'effectif des personnels qu'elle emploie avant le 15 janvier.

Pour rappel, lorsqu'un nouveau comité technique est mis en place par suite du franchissement du seuil de 50 agents ou du doublement du nombre des électeurs par rapport à celui constaté lors des dernières élections, ou bien encore de la création d'un CT commun par délibérations correspondantes des collectivités et établissements concernés, l'élection a lieu lors du renouvellement général, sauf si le fait générateur justifiant la création du nouveau comité technique intervient dans les deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général. ■

(18) Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatifs aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(19) Les agents pris en charge par une instance de gestion sont électeurs au CT placé auprès de cette instance.

PPCR :

la revalorisation du cadre d'emplois des sages-femmes

Les décrets n°2017-1356 et 2017-1357 du 19 septembre 2017, publiés au *Journal officiel* du 21 septembre 2017, procèdent à la mise en œuvre du PPCR pour le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales. Ils modifient à cet effet les décrets n° 92-855 et 92-856 du 28 août 1992 portant respectivement statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois.

Le cadre d'emplois territorial est revalorisé dans le prolongement des mesures similaires intervenues en faveur des sages-femmes des hôpitaux de la fonction publique hospitalière. La structure de la carrière est réorganisée et l'avancement d'échelon a lieu désormais à la durée unique. Les sages-femmes sont intégrées dans les nouveaux grades du cadre d'emplois dans les conditions fixées par les dispositions propres du décret modificatif n° 2017-1356 du 19 septembre 2017.

La revalorisation indiciaire et statutaire dans le cadre du PPCR entre en vigueur rétroactivement le 1^{er} janvier 2017. Le nouveau grade de sage-femme hors classe bénéficiera à terme d'un échelon supplémentaire.

La nouvelle structure indiciaire et statutaire

La structure de la carrière des sages-femmes territoriales est désormais articulée en deux grades au lieu de trois précédemment. Le cadre d'emplois comprend les grades de sage-femme de classe normale (grade de recrutement) et de sage-femme hors classe (grade d'avancement).

Les membres du cadre d'emplois bénéficient de revalorisations indiciaires échelonnées. La première revalorisation intervient de manière rétroactive à effet du 1^{er} janvier 2017. De nouvelles revalorisations sont prévues à compter du 1^{er} janvier 2019, compte tenu du report envisagé des mesures indiciaires liées au protocole PPCR (voir encadré ci-contre).

Le grade de sage-femme de classe normale comporte dix échelons. La durée de carrière pour parvenir du 1^{er} au 10^e échelon est de 24 ans et 6 mois. Ses bornes indiciaires correspondent au 1^{er} janvier 2017 à l'indice brut 501 pour le 1^{er} échelon et à l'indice brut 841 pour le 10^e échelon.

Le grade de sage-femme hors classe comporte neuf échelons. À terme, il sera doté d'un dixième échelon. La durée de carrière pour parvenir du 1^{er} au 9^e échelon est de 23 ans et 6 mois. Ses bornes indiciaires correspondent au 1^{er} janvier 2017 à l'indice brut IB 631 (IM 529) pour le 1^{er} échelon et à l'IB 979 (IM 793) pour le 9^e échelon. Avec la création ultérieure du 10^e échelon, le grade culminera à l'IB 1015 (IM 821).



REPORT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE PPCR

Lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le ministre de l'action et des comptes publics a annoncé le report de douze mois de la mise en œuvre du protocole PPCR dans les trois versants de la fonction publique. Plusieurs décrets examinés par le Conseil commun de la fonction publique du 6 novembre 2017 visent à traduire cette décision dans le droit positif. Leur publication devrait intervenir dans le courant du mois de décembre.

À ce titre, les mesures de création de cadres d'emplois, de grades et d'échelons, ainsi que les dispositions modifiant les règles d'avancement, de classement et de reclassement des fonctionnaires, de même que les revalorisations indiciaires, prévues à compter du 1^{er} janvier 2018 devraient être mise en œuvre avec un décalage de douze mois. En revanche, les revalorisations statutaires et indiciaires prévues pour l'année 2017 conformément aux décrets publiés ne seraient pas remises en cause.

Le nouveau calendrier de mise en œuvre des mesures statutaires reporte au 1^{er} février 2019 le passage en catégorie A des personnels sociaux relevant de la catégorie B, initialement prévue au 1^{er} février 2018. Pour la fonction publique territoriale, cette mesure vise le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs et celui des éducateurs de jeunes enfants dont les nouveaux statuts particuliers, qui ne s'appliqueront donc qu'à compter du 1^{er} février 2019, ont fait l'objet d'une présentation dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2017.

Pour rappel, les revalorisations indiciaires entraînent pour le cadre d'emplois la mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes / points » dans les conditions fixées par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 et le décret n°2016-588 du 11 mai 2016.

Cependant, il peut demander que lui soient appliquées les dispositions relatives à l'un des autres cas de reprises de services qui lui sont plus favorables dans le délai de six mois à compter de la notification de sa décision de classement.

Les nouvelles modalités de classement

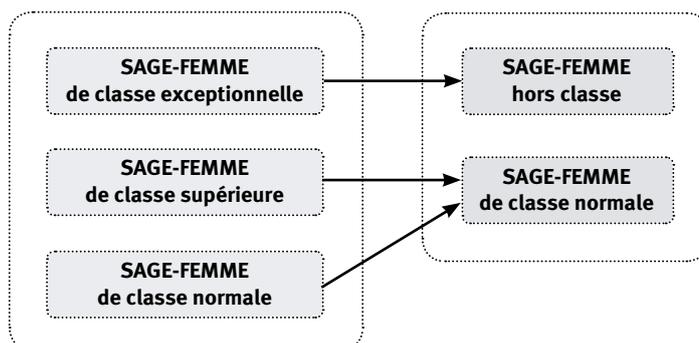
L'article 7 du statut particulier renvoie désormais aux règles de classement communes aux cadres d'emplois de catégorie A fixées par le décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006, sous réserve de dispositions particulières, prévues par les articles 8 et 9 du statut particulier, relatives à la reprise de services ou d'activités professionnelles de même nature et au classement des fonctionnaires de catégorie A, B ou C.

La bonification d'ancienneté de trois ans en faveur des sages-femmes titulaires du diplôme d'État de sage-femme est supprimée.

Dans le cas où le fonctionnaire peut se prévaloir de plusieurs des dispositions relatives au classement, il est classé sur la base de sa dernière situation.

CADRE D'EMPLOIS DES SAGES-FEMMES TERRITORIALES

SCHÉMA GÉNÉRAL DES INTÉGRATIONS à compter du 1^{er} janvier 2017



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

Ce dispositif de classement prévu par l'article 9 du statut particulier concerne les sages-femmes qui, à la date de leur nomination, justifient de services ou d'activités professionnelles dans des fonctions correspondant à celles dans lesquelles elles sont nommées :

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

Établissements éligibles au dispositif de reprise de services ou d'activités professionnelles de même nature

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

Le statut particulier précise que les services de salarié peuvent avoir été accomplis dans le cadre d'un contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire.

➔ En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis antérieurement au 1^{er} janvier 2017 (date d'entrée en vigueur du chapitre 1^{er} du décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017), l'agent est classé à l'échelon du grade de sage-femme de classe normale conformément au tableau ci-dessous.

➔ En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis postérieurement au 1^{er} janvier 2017, l'intéressé est classé à un échelon du grade de sage-femme de classe normale, sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte la totalité de cette durée de services ou d'activités professionnelles.

➔ En cas de services ou d'activités professionnelles accomplis antérieurement et postérieurement au 1^{er} janvier 2017, ceux effectués avant cette date sont pris en compte conformément au tableau ci-contre, et ceux accomplis après cette date s'ajoutent pour la totalité de leur durée au classement réalisé, en tenant compte de la durée fixée pour chaque avancement d'échelon.

Le classement des fonctionnaires

Aux termes de l'article 8 du statut particulier, les fonctionnaires qui relèvent, à la date de leur nomination, d'un cadre d'emplois ou d'un corps de catégorie A, B ou C ou de même niveau, sont classés dans le grade de sage-femme de classe normale, à l'échelon comportant un indice brut

conduisant à un traitement égal, ou immédiatement supérieur, à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

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

Les agents classés en application de ce dispositif à un échelon doté d'un indice brut conduisant à un traitement inférieur à celui dont ils bénéficiaient avant leur nomination,

conservent à titre personnel leur indice brut antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient d'un indice brut au moins égal. Le traitement ainsi maintenu ne peut toutefois excéder l'indice brut afférent à l'échelon terminal du cadre d'emplois (IB 979-IM 793 au 1^{er} janvier 2017).

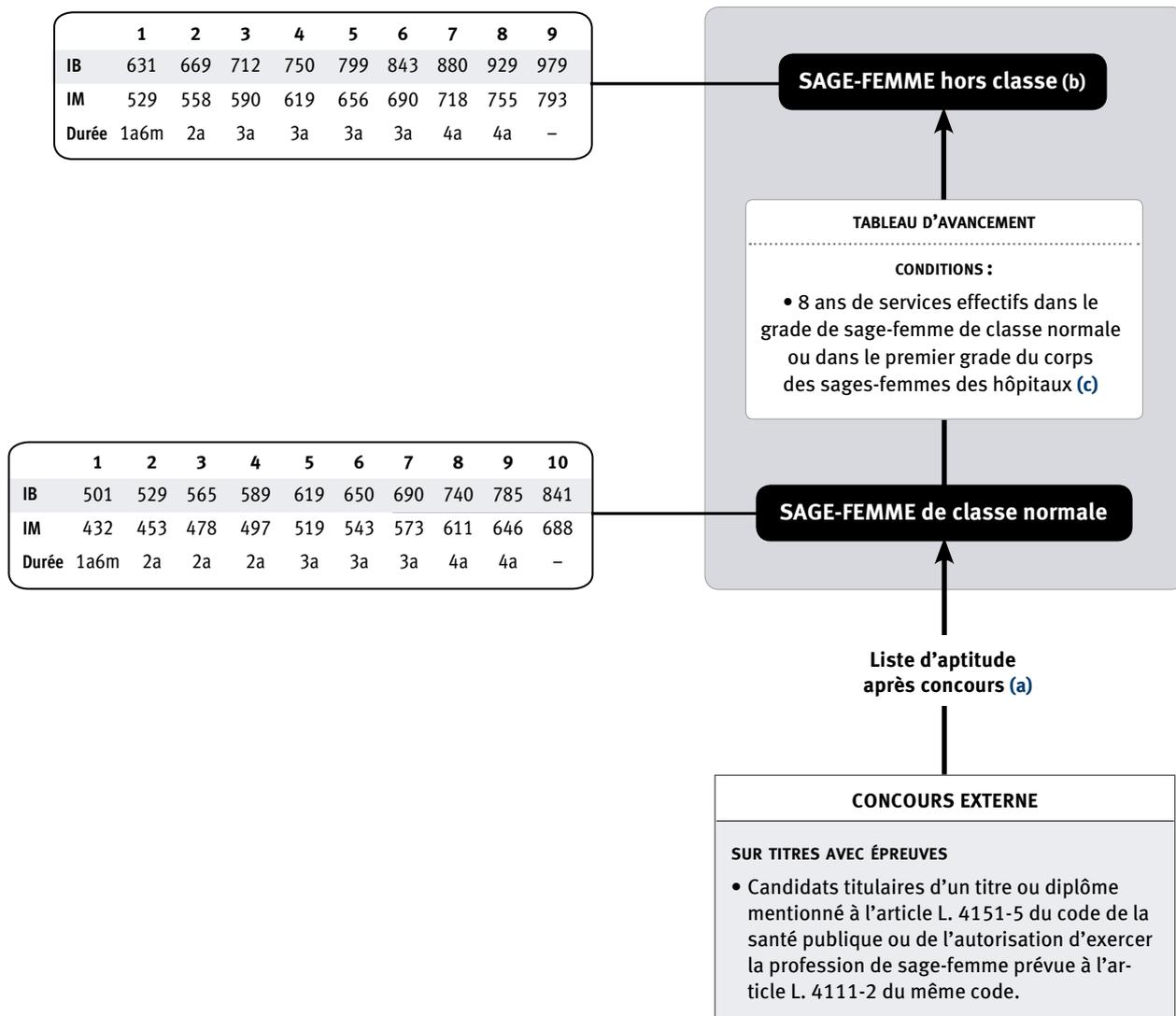
Les autres cas de reprise de services

Les services d'agent contractuel ou de militaire autres que ceux évoqués précédemment, ainsi que les services dits « européens », sont pris en compte pour le classement à la nomination des sages-femmes selon les mêmes modalités que celles applicables aux cadres de santé paramédicaux (1).

Durées de services ou d'activités professionnelles antérieures	Situation dans le grade de SAGE FEMME DE CLASSE NORMALE
Au-delà de 25 ans 7 mois	9 ^e échelon
Entre 21 ans 7 mois et 25 ans 7 mois	8 ^e échelon
Entre 17 ans 3 mois et 21 ans 7 mois	7 ^e échelon
Entre 15 ans 11 mois et 17 ans 3 mois	6 ^e échelon
Entre 12 ans 11 mois et 15 ans 11 mois	5 ^e échelon
Entre 11 ans 7 mois et 12 ans 11 mois	4 ^e échelon
Entre 8 ans 7 mois et 11 ans 7 mois	3 ^e échelon
Entre 5 ans 4 mois et 8 ans 7 mois	2 ^e échelon
Moins de 5 ans 4 mois	1 ^{er} échelon

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

CADRE D'EMPLOI DES SAGES-FEMMES TERRITORIALES



(a) Les concours sont organisés :

- pour les collectivités affiliées par les centres de gestion dans les conditions fixées par la charte de coordination prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, ou en l'absence de charte, par le centre de gestion du département chef-lieu de la région,
- 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 janvier 1984*).

(c) Le corps des sages-femmes des hôpitaux est régi par le décret n°2014-1585 du 23 décembre 2014.

L'avancement d'échelon et de grade

L'avancement d'échelon à la durée unique est instauré de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2017.

S'agissant de l'avancement de grade, selon le nouvel article 17 du statut particulier, le nouveau grade de sage-femme hors classe est accessible, par la voie du choix après inscription à un tableau annuel d'avancement, aux sages-femmes

territoriales de classe normale justifiant de huit ans au moins de services effectifs dans ce grade ou dans le premier grade du corps des sages-femmes des hôpitaux de la fonction publique hospitalière régi par le décret n°2014-1585 du 23 décembre 2014.

Les fonctionnaires promus sont classés dans leur nouveau grade conformément au tableau de correspondance reproduit page suivante.

RECLASSEMENT DANS LES NOUVEAUX GRADES		
SITUATION dans le grade de :		ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
Sage-femme de classe exceptionnelle	Sage-femme hors classe	
7 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	3 fois l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
Sage-femme de classe supérieure	Sage-femme de classe normale	
7 ^e échelon : au-delà de 4 ans jusqu'à 4 ans	10 ^e échelon 9 ^e échelon	sans ancienneté ancienneté acquise
6 ^e échelon	8 ^e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	7 ^e échelon	ancienneté acquise
4 ^e échelon	6 ^e échelon	3 fois l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
2 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	3 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
Sage-femme de classe normale	Sage-femme de classe normale	
8 ^e échelon : au-delà de 4 ans jusqu'à 4 ans	9 ^e échelon 8 ^e échelon	sans ancienneté ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon : au-delà de 3 ans jusqu'à 3 ans	6 ^e échelon 5 ^e échelon	3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans ancienneté acquise
5 ^e échelon : au-delà de 3 ans jusqu'à 3 ans	4 ^e échelon 3 ^e échelon	2 fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans 2/3 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majorée de 6 mois
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/4 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Le reclassement dans les nouveaux grades

Au 1^{er} janvier 2017, les membres du cadre d'emplois sont reclassés dans les nouveaux grades par arrêté de l'autorité territoriale conformément au tableau de correspondance prévu par l'article 12 du décret n°2017-1356 du 19 septembre 2017 et reproduit page précédente.

Les dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade

Les sages-femmes inscrites sur un tableau d'avancement établi au titre de 2017, qui sont promues à un des anciens grades d'avancement du cadre d'emplois postérieurement au 1^{er} janvier 2017, sont classées dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur si elles n'avaient cessé de relever des anciennes dispositions relatives à l'avancement de grade (articles 16 et 17 du statut particulier dans sa version antérieure au décret n°2017-1356 du 19 septembre 2017) jusqu'à la date de leur promotion.

Puis, elles sont reclassées, à la date de leur promotion, dans les nouveaux grades du cadre d'emplois conformément au tableau présenté page précédente.

AVANCEMENT DANS LE GRADE DE SAGE-FEMME HORS CLASSE		
SITUATION dans le grade		ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
Sage-femme de classe normale	Sage-femme hors classe	
10 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	4 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise

S'agissant des sages-femmes de classe supérieure qui, au 1^{er} janvier 2017 ou au 1^{er} janvier 2018, auraient réuni les conditions requises pour être promues au grade de sage-femme de classe exceptionnelle au plus tard au titre de l'année 2020, elles sont réputées réunir ces conditions à la date à laquelle elles les auraient réunies en application des anciennes dispositions du statut particulier.

Les sages-femmes de classe normale des 3^e et 4^e échelons promues au grade de sage-femme hors classe en application des dispositions transitoires sont classées au 1^{er} échelon de leur nouveau grade. Celles issues du 3^e échelon ne conservent aucune ancienneté. En revanche, celles issues du 4^e échelon conservent le quart de l'ancienneté acquise dans cet échelon. ■

Agent contractuel : possibilité de régularisation unilatérale d'un contrat illégal

Conseil d'État, 22 septembre 2017,
req. n° 401364

L'administration peut régulariser le contrat entaché d'illégalité d'un agent sans être tenue d'obtenir son accord dès lors que cette régularisation n'implique la modification d'aucun de ses éléments substantiels. Cette régularisation s'impose à l'agent. S'il la refuse, l'administration n'est donc pas obligée de le licencier.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que M. A a été recruté au sein de la direction des constructions navales du ministère de la défense en qualité d'agent contractuel pour occuper un poste d'ingénieur du corps technique à compter du 2 novembre 1992 ; qu'il a été affecté le 1^{er} mars 2003 au service de la maintenance aéronautique de la direction générale de l'armement en qualité de directeur des systèmes d'information puis, à compter du 4 juillet 2007, auprès de l'unité de management "opérations d'armement navales" de la direction des systèmes d'armes en qualité de chef du département achats ; qu'il a sollicité le 9 décembre 2008 son reclassement dans la position III C à compter du 1^{er} mars 2003 ; que cette demande a été rejetée par une décision du 9 janvier 2009 ; que, estimant que son contrat conclu en 1992 était entaché d'irrégularité, M. A en a demandé la régularisation par un courrier du 13 décembre 2011 ; que, par courrier du 17 février 2012, il a refusé de signer le nouveau contrat de travail qui lui était proposé et a demandé à l'administration, par un courrier du 8 mars 2012, de prononcer son licenciement ; que l'administration a implicitement rejeté cette demande ; que, par une décision du 12 novembre 2012, le directeur des ressources humaines de la direction générale de l'armement a prononcé le licenciement disciplinaire de M. A à compter du 1^{er} décembre 2012 ;

Considérant, en premier lieu, que, sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci ; que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que si

le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; que si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier ;

Considérant que, lorsqu'elle n'implique la modification d'aucun de ses éléments substantiels, l'administration procède à la régularisation du contrat de l'agent, sans être tenue d'obtenir son accord ; que, dès lors, si l'agent déclare refuser la régularisation à laquelle a procédé l'administration, ce refus n'y fait pas obstacle et l'administration n'est pas tenue de licencier l'agent ;

Considérant qu'il ressort des pièces soumises à l'examen des juges du fond que M. A a été muté à sa demande, à compter du 4 juillet 2007, au sein de la direction des systèmes d'armes, service à caractère administratif de la direction générale de l'armement ; que son contrat se référait, en vertu de son article 1er, aux dispositions de l'arrêté du 4 mai 1988 fixant les modalités de recrutement ainsi que le régime de rémunération et de déroulement de carrière des agents régis par le décret du 4 mai 1988 relatif à certains agents sur contrat des services à caractère industriel ou commercial du ministère de la défense, qui était applicable jusque là à sa situation ; qu'il résulte de ce qui a été dit au point précédent, qu'après avoir relevé, par des motifs non contestés en cassation, que l'administration, en régularisant le contrat litigieux pour qu'il se réfère désormais à l'arrêté du 4 mai 1988 relatif aux modalités de recrutement et de rémunération des agents sur contrat du ministère de la défense dans les services de la délégation générale pour l'armement qui n'ont pas un caractère industriel ou commercial, n'avait modifié aucun de ses éléments substantiels, la cour a pu, sans erreur de droit, en déduire que, malgré le refus qu'il avait opposé, l'administration n'était pas tenue de licencier M. A ; que, dès lors, M. A ne peut utilement soutenir, en tout état de cause, que la cour aurait dénaturé les faits en estimant que le refus qu'il a opposé à la régularisation qu'elle lui proposait devait être interprété comme une manifestation de son intention de démissionner ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans son arrêt de section du 31 décembre 2008 ⁽¹⁾, le Conseil d'État a posé le principe selon lequel lorsque le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public méconnaît une disposition législative ou réglementaire, l'administration est tenue de chercher à le régulariser afin que la relation contractuelle se poursuive. Si le contrat ne peut être régularisé, l'administration doit proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. Si l'intéressé refuse la régularisation de

son contrat ou si la régularisation de sa situation est impossible, l'administration est alors tenue de le licencier.

Jusqu'à présent le juge administratif avait eu l'occasion d'appliquer ces principes à des situations où la régularisation du contrat était impossible ⁽²⁾ ou impliquait la modification de l'un de ses éléments essentiels. À titre d'illustration de cette seconde hypothèse, dans une espèce où la régularisation d'un contrat à durée indéterminée impliquait sa transformation en contrat à durée déterminée, la

⁽¹⁾ Conseil d'État, 31 décembre 2008, req. n°283256.

⁽²⁾ Conseil d'État, 24 juillet 2009, req. n°311850.

Haute assemblée avait jugé que le refus de l'agent de consentir à une telle modification de son contrat « *nécessaire à la poursuite régulière de son exécution ou d'occuper le ou les seuls emplois qui pouvaient lui être régulièrement proposés met-tait l'administration dans l'obligation de prononcer son licenciement* »⁽³⁾.

L'arrêt du 22 septembre 2017 ici commenté, qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, apporte des précisions sur les conditions dans lesquelles l'administration peut unilatéralement imposer à l'agent, dans le cadre de la régularisation de son recrutement, une modification de son contrat sur des éléments ne présentant pas un caractère substantiel.

Dans cette affaire, un agent avait été recruté en qualité d'agent contractuel pour occuper un emploi d'ingénieur au sein de la direction des constructions navales du ministère de la défense. Son contrat se référait aux dispositions réglementaires fixant le régime de rémunération et de déroulement de carrière des agents contractuels des services à caractère industriel et commercial. À la suite d'une réorganisation de services, l'intéressé a été affecté au sein d'un service dépourvu de caractère industriel et commercial. Estimant que son contrat n'était plus en adéquation avec sa nouvelle affectation, l'intéressé a demandé à l'administration de le régulariser. En réponse, celle-ci lui a proposé un nouveau contrat de travail conforme aux dispositions applicables aux agents contractuels affectés dans les services n'ayant pas un caractère industriel et commercial. L'agent a alors refusé de le signer et demandé à son administration de le licencier, ce qu'elle a implicitement refusé.

Le ministre de la défense a finalement prononcé le licenciement disciplinaire de l'intéressé pour avoir refusé d'exercer ses attributions au motif que son contrat était irrégulier et être parti en congés sans autorisation.

Le tribunal administratif a rejeté la demande de l'agent tendant à l'annulation

du refus de le licencier en conséquence de l'irrégularité de son contrat. Cette décision ayant été confirmée par la cour administrative d'appel de Versailles ⁽⁴⁾, le requérant s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'État.

Après avoir relevé qu'aucun poste dans un service industriel et commercial ne pouvait être proposé au requérant, la cour administrative d'appel a considéré que les clauses du nouveau contrat proposé par l'administration pour régulariser sa situation « *ne comportaient aucune modification d'un élément substantiel du contrat de travail et notamment de la nature des fonctions occupées, de la quantité de temps de travail et du lieu de travail de l'agent* ». Elle a en outre relevé que compte tenu de son déroulement de carrière et de sa position à la date des faits, « *ces clauses n'étaient pas moins favorables que celles figurant à son contrat initial* ». Au regard de ces éléments, la cour a jugé que « *le refus opposé par [le requérant] à la régularisation de son contrat ne pouvait qu'être interprété comme une manifestation de son intention de rompre les relations contractuelles le liant à son employeur pour un motif étranger à l'irrégularité de sa situation administrative et à la teneur des clauses du contrat proposé par l'administration* ». En conséquence, elle a estimé que « *dans les circonstances particulières de l'espèce, l'administration n'était pas tenue de le licencier* ».

Dans son arrêt du 22 septembre 2017, le Conseil d'État confirme l'analyse développée par les juges du fond. Tout d'abord, il rappelle le principe issu de sa décision du 31 décembre 2008 selon lequel l'administration est tenue de rechercher à poursuivre la relation contractuelle avec l'agent, soit en régularisant son contrat de travail, soit en lui proposant un emploi équivalent. Dans le prolongement, il établit le principe complémentaire en vertu duquel lorsque la régularisation du contrat de l'agent n'implique la modification d'aucun de ses éléments substantiels, l'administration n'est pas tenue d'obtenir son accord. La régularisation est opposable à l'agent même en cas de refus de ce dernier. Son

⁽³⁾ Conseil d'État, 15 juin 2012, req. n°335398.

⁽⁴⁾ Cour administrative d'appel de Versailles, 10 mai 2016, req. n°14VE02806.

opposition n'oblige donc pas l'administration à le licencier.

Au cas d'espèce, le Conseil d'État considère que la régularisation effectuée visait à modifier le contrat de l'agent afin qu'il se réfère désormais au cadre réglementaire applicable aux agents contractuels du ministère de la défense affectés dans des services ne présentant pas un caractère industriel et commercial. Elle était presque formelle puisqu'elle n'emportait la modification d'aucun de ses éléments substantiels. Dès lors, il juge que la cour administrative d'appel n'a commis aucune erreur de droit en jugeant que malgré le refus à la régularisation opposé par le requérant, l'administration n'était pas tenue de le licencier.

Par cette décision, le juge de cassation complète sa jurisprudence du 31 décembre 2008 en subordonnant le licenciement d'un agent en raison de l'illégalité de son contrat à la condition que la régularisation de son engagement se traduise par une modification de ses éléments substantiels. L'administration pourra ainsi disposer d'une plus grande latitude pour rectifier unilatéralement un contrat affecté d'un vice juridique d'importance secondaire, sans avoir à solliciter l'accord de l'agent.

Pour l'appréciation du caractère substantiel des modifications nécessaires à la régularisation du contrat, le rapporteur public (5) préconise d'appliquer les mêmes critères que ceux utilisés par le juge pour déterminer si la démission d'un agent à la suite de la modification unilatérale de son contrat doit être considérée comme un licenciement. À titre indicatif, peuvent constituer des critères d'appréciation :

- les responsabilités, la charge de travail ou la rémunération (6),
- le temps de travail prévu par le contrat (7),
- la réduction de 20 à 10 puis à 6 des heures d'enseignement (8),
- les fonctions exercées (9),
- l'importance de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail (10).

S'agissant des agents contractuels de la fonction publique territoriale, on rappellera qu'une procédure spécifique prévue par l'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1985 (11) ouvre la possibilité à l'autorité territoriale de proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail des agents recrutés sur un emploi permanent, conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Cette procédure ne peut être mise en œuvre qu'en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a nécessité le recrutement. Selon ce texte, les éléments susceptibles d'être qualifiés de substantiels sont notamment : la quotité de temps de travail de l'agent, un changement de lieu de travail ou encore une modification des fonctions. ■

Principes relatifs à la régularisation d'un contrat de recrutement illégal

- Le contrat de recrutement d'un agent public contractuel crée des droits au profit de celui-ci, sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux. Dès lors, si l'engagement est entaché d'une irrégularité, l'administration doit proposer à l'agent une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement.
- Si la régularisation du contrat implique la modification d'un élément substantiel, cette régularisation doit être acceptée par l'agent qui est également en droit de la refuser. L'administration doit alors lui proposer un emploi équivalent, ou sur sa demande tout autre emploi, afin de régulariser sa situation. Lorsque l'agent a refusé la modification substantielle de son contrat ou que la régularisation de sa situation est impossible, l'administration doit le licencier dans l'intérêt du service (12). L'intéressé pourra prétendre à une indemnité de licenciement et, le cas échéant, aux allocations d'aide au retour à l'emploi.
- En revanche, si régularisation du contrat n'implique la modification d'aucun des éléments substantiels de l'engagement, l'administration peut procéder à la régularisation sans avoir à obtenir l'accord de l'agent. Cette régularisation s'impose à l'intéressé. S'il la refuse, l'administration n'a pas l'obligation de le licencier.

(5) Conclusions de Gilles Pellissier, consultables sur le site du Conseil d'État.

(6) Conseil d'État, 10 mars 1997, req. n°170114.

(7) Conseil d'État, 6 avril 1998, req. n°154466.

(8) Conseil d'État, 23 novembre 1988, req. n°59236.

(9) Conseil d'État, 30 décembre 2015, req. n°384308.

(10) Conseil d'État, 25 juin 1982, req. n°36137.

(11) Décret n°88-145 du 15 février 1985 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux agents contractuels de la FPT.

(12) Conseil d'État, 16 novembre 2005, req. n°266227.

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Liste des articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

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

Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux

Mise en œuvre de la loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT

Les cotisations au 1^{er} janvier 2017

Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination (jurisprudence)

n°2 février 2017

+ Recueil des références documentaires 2016/2

Mise en œuvre du PPCR en catégorie A au 1^{er} janvier 2017 :

- les attachés territoriaux
- les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- les secrétaires de mairie

La réforme de l'encadrement supérieur des services départementaux d'incendie et de secours :

- les emplois fonctionnels de direction des SDIS
- la création du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP
- le nouveau cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

n°3 mars 2017

Mise en œuvre de la loi « déontologie » :

- les emplois concernés par les nouvelles obligations déclaratives
- le départ vers le secteur privé et le cumul d'activités

Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique

Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

n°4 avril 2017

Poursuite du PPCR : filières techniques, police municipale et sapeurs-pompiers professionnels

Mise en œuvre de la loi « déontologie » : la prise en charge des frais au titre de la protection fonctionnelle

Usage de produits stupéfiants : conditions et limites du contrôle de l'employeur (jurisprudence)

n°5 mai 2017

Compte personnel d'activité, formation, santé et sécurité au travail dans la fonction publique : l'ordonnance du 19 janvier 2017 et décret du 6 mai 2017

Emplois fonctionnels de direction : l'application du PPCR (+ échelles indiciaires 2017 et 2018 par type de collectivité)

n°6 juin 2017

Le référent déontologue dans la FPT : conseiller sans contrôler par Didier JEAN-PIERRE

Amélioration de la mobilité dans la fonction publique : l'ordonnance du 13 avril 2017

La mise en œuvre de la cessation anticipée d'activité « amiante »

Refus de notification en mains propres d'une décision : conséquences sur le délai de recours (jurisprudence)

n°7 juillet 2017

La position de disponibilité

1^{re} partie : Cas d'octroi et situation du fonctionnaire

Report des congés annuels non pris en raison de la maladie : les nouvelles précisions du Conseil d'État (jurisprudence)

n°8 août 2017

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Catégorie A + : la mise en œuvre du PPCR au 1^{er} janvier 2017

Point d'étape sur le PPCR

n°9 septembre 2017

La mutation interne

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

n°10 octobre 2017

Les commissions consultatives paritaires : compétences et fonctionnement

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

Discipline : enquête administrative et droits de la défense (jurisprudence)

Références

Textes

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

Administrateur territorial Ville de paris Statut particulier Grille indiciaire

Décret n° 2017-1503 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2007-1444 du 8 octobre 2007 portant statut particulier du corps des administrateurs de la ville de Paris

(NOR : INTB1717891D)

JO, n° 254, 27 octobre 2017. - texte n° 3.- 4 p.

Ce décret apporte des modifications statutaires pour les membres du corps des administrateurs de la ville de Paris et transpose à ces derniers les réformes statutaires adoptées pour les administrateurs civils par le décret n° 2015-983 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils, s'agissant notamment des conditions d'avancement au grade d'administrateur général ou du remplacement de l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe par un 8^e échelon. Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la création au 1^{er} janvier 2020 d'un 10^e échelon au sommet du premier grade de ce corps et des conditions de classement dans cet échelon entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2023.

Décret n° 2017-1504 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2015-52 du 22 janvier 2015 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris

(NOR : INTB1713023D)

JO, n° 254, 27 octobre 2017. - texte n° 4.- 3 p.

Ce texte vient modifier l'échelonnement indiciaire des administrateurs de la ville de Paris, dans le cadre de la mise en œuvre du « transfert primes/points ». Le texte modifie les

indices chiffrés affectés aux échelons des grades du corps en vue de réaliser un transfert de points d'indice du régime indemnitaire vers le traitement, en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Il prévoit les évolutions indiciaires intervenant le 1^{er} janvier 2017, le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2020. Il dote de l'indice brut 1015 le dixième échelon créé, à compter du 1^{er} janvier 2020, au sommet du premier grade du corps des administrateurs de la ville de Paris. Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017, à l'exception des dispositions tirant les conséquences du remplacement de l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe par un 8^e échelon accessible à l'ancienneté, qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication.

Collaborateur de cabinet Emploi familial Collectivités territoriales

Circulaire du 19 octobre 2017 relative aux dispositions relatives aux emplois de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales issues des lois du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique

(NOR : INTB1725998C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, octobre 2017.- 8 p.

La loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique interdit l'emploi par les autorités territoriales, de certaines catégories de membres de leur famille en qualité de collaborateur de cabinet. Elle crée, pour l'emploi d'autres catégories de membres de la famille, une obligation d'information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). L'interdiction d'emploi est définie par rapport à l'autorité qui emploie les collaborateurs de cabinet, c'est-à-dire le chef de l'exécutif et vise l'emploi et pas seulement le recrutement. La circulaire rappelle qu'est

interdit l'emploi du conjoint, partenaire de pacs ou concubin, de ses parents ou parents du conjoint, partenaire de pacs ou concubin, de ses enfants ou des enfants de son conjoint, partenaire de pacs ou concubin en qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale. Elle détaille également, le dispositif d'information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) dans le cadre de l'emploi d'autres membres de la famille. Deux dispositifs sont précisés dans cette circulaire, un dispositif transitoire, qui s'applique aux contrats et situations existantes qui devront être régularisés avant le 16 décembre 2017 et un dispositif pérenne. Pour les contrats en cours, le licenciement doit s'effectuer selon les règles du droit commun des contractuels, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le II de l'article 18 de la loi n° 2017-1339 précitée. En cas de non-respect de l'interdiction d'emploi, la circulaire précise que l'article 15 de la loi n° 2017-1339 précitée prévoit que la violation de l'interdiction d'emploi entraîne la cessation de plein droit du contrat et n'implique pas la mise en œuvre d'une procédure de licenciement. La violation de l'interdiction est punie de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Par ailleurs, l'autorité territoriale est tenue de rembourser à la collectivité territoriale les sommes versées au collaborateur de cabinet en violation de l'interdiction d'emploi, dans des conditions qui seront précisées ultérieurement par décret en Conseil d'État. En revanche, aucune restitution des sommes perçues ne peut être exigée du collaborateur de cabinet concerné.

Fonction publique territoriale

Pacte

Catégorie C

Recrutement

Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière

(NOR : CPAF1708139D)

JO n° 241, 14 octobre 2017. - texte n° 71. - 5 p.

Ce décret est pris pour l'application des articles 22 bis, 38 bis et 32-2 respectivement des lois n° 84-16 du 11 janvier 1984, n° 84-53 du 26 janvier 1984 et n° 86-33 du 9 janvier 1986, dans leur rédaction résultant de l'article 162 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Il a pour objet de tenir compte de l'élargissement par la loi du vivier du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État » en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif, en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux, de rapprocher les dispositions qui régissent les bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels des trois fonctions publiques, d'octroyer un congé sans rémunération pour raison de famille, conformément aux dispositions qui s'appliquent aux agents contractuels des trois fonctions publiques. Le chapitre II contient des dispositions

modifiant le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Après l'article 2, il est inséré un article 2-1 qui précise que le pourcentage du nombre de postes offerts au recrutement par la voie prévue à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 au titre de chaque année s'apprécie au regard du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours effectué au titre de l'année civile. Les articles 1, 2, 3, 4, 6, 11, 12, 14, 16, 19, 20 du décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont modifiés. Aux articles 19 et 20, les mots : « de l'article L. 351-12 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 5424-1 à L. 5424-3 ». Les articles 17 et 18 sont abrogés. Après l'article 20, il est inséré un article 20-1 qui précise qu'un bilan des recrutements au titre du présent décret est présenté annuellement devant le comité technique compétent. Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail. Les recrutements pour l'accès aux emplois mentionnés dans le présent décret ouverts au titre des années 2017 et 2018 avant l'entrée en vigueur du présent décret se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles précédemment définies pour leur organisation.

Préparation aux concours administratifs

Agent contractuel

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique

(NOR : CPAF1708140D)

JO n° 241, 14 octobre 2017. - texte n° 72. - 4 p.

Ce décret est pris en application de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, notamment son article 167. Il précise les modalités de mise en œuvre du dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique ouvert aux personnes mentionnées à l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017. Ces personnes sont recrutées sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé. Les territoires mentionnés au troisième alinéa de l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 précitée sont les zones d'emploi, définies à l'article D. 1233-2 du code du travail, dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant

le recrutement. La liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique (chapitre I). Les recrutements organisés font l'objet d'une publicité préalable qui mentionne le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée. Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures (article 4). L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement mentionnée à l'article 9 (article 6). Le dossier de candidature permet à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi. Le contrat précise la dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant, la durée du contrat, le montant de la rémunération brute mensuelle, le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur et le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ainsi que les obligations de l'agent d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, de suivre le dispositif de formation proposé et de se présenter à un concours de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé (article 7). Pour la fonction publique territoriale, les contrats sont conclus par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination dans l'emploi correspondant (article 8). Pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion mentionnés à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés à un centre de gestion, dans les conditions prévues à l'article 15 de la même loi (article 9). Le chapitre trois détaille la mise en œuvre de la formation des agents au cours de leur contrat. Sans préjudice du temps de préparation personnelle accordé à l'agent, la durée du parcours de formation est comprise entre dix et vingt-cinq pour cent de la durée totale du contrat. Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent (article 10). Le chapitre IV précise les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat. Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. Les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire. Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de

la fonction publique (article 18). Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Sécurité intérieure Terrorisme Agent public

Loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme

(NOR : INTX1716370L)

JO, n° 255, 31 octobre 2017.- texte n° 1.- 14 p.

L'article 1^{er} de la loi précise qu'afin d'assurer la sécurité d'un lieu ou d'un événement soumis à un risque d'actes de terrorisme à raison de sa nature ou de l'ampleur de sa fréquentation, le préfet peut instituer par arrêté motivé un périmètre de protection au sein duquel l'accès et la circulation des personnes sont réglementés. Les policiers et gendarmes sont habilités à procéder au sein de ce périmètre à des palpations de sécurité ainsi qu'à l'inspection visuelle et à la fouille des bagages. Après accord du maire, l'arrêté peut autoriser les agents de police municipale à participer à ces opérations sous l'autorité d'un officier de police judiciaire. L'article 11 de la loi, quant à lui, est relatif aux enquêtes administratives concernant, notamment, les emplois publics relevant de la souveraineté de l'État, du domaine de la sécurité et de la défense. Ces enquêtes peuvent donner lieu à la consultation de traitements automatisés de données à caractère personnel relevant de l'article 26 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Il peut être procédé à de telles enquêtes afin de s'assurer que le comportement des personnes physiques ou morales n'est pas devenu incompatible avec les fonctions ou missions exercées, l'accès aux lieux ou l'utilisation de matériels ou produits au titre desquels les décisions administratives mentionnées au I de l'article 114-1 du Code de la sécurité intérieure ont été prises. Si tel est le cas, il est procédé à un retrait ou à une abrogation des décisions d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation ou, en cas d'urgence, à leur suspension sans délai le temps de la procédure. Lorsque le résultat d'une enquête administrative fait apparaître que le comportement d'un fonctionnaire est devenu incompatible avec l'exercice de ses missions, ce dernier peut être radié des cadres après la mise en œuvre d'une procédure contradictoire. À l'exception du changement d'affectation, ces mesures interviennent après avis d'un organisme paritaire dont la composition et le fonctionnement seront fixés par décret en Conseil d'État. Il en est de même pour l'agent contractuel de droit public qui peut également être licencié après une procédure contradictoire. L'employeur peut décider, à titre conservatoire, pendant la durée strictement nécessaire à la mise en œuvre des suites données au résultat de l'enquête, d'écarter sans délai du service le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public, avec maintien de son traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des prestations familiales obligatoires.

Signature électronique Sécurité informatique

Décret n° 2017-1416 du 28 septembre 2017 relatif à la signature électronique

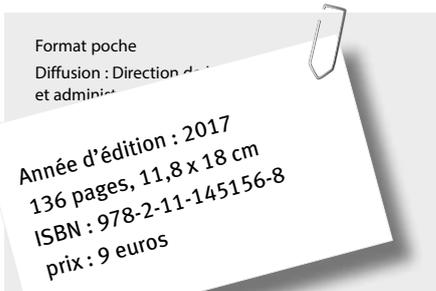
(NOR : JUSC1716705D)

JO n° 229, 30 septembre 2017. - texte n° 8. - 2 p.

Ce décret est pris pour l'application de l'article 1367 du code civil dans sa rédaction issue de l'article 4 de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des

contrats, du régime général et de la preuve des obligations. L'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations a remplacé l'ancien article 1316-4 du code civil par un nouvel article 1367. Ce dernier présume fiable jusqu'à preuve du contraire toute signature électronique lorsque celle-ci est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Le décret précise les caractéristiques techniques du procédé permettant de présumer la fiabilité de la signature électronique créée. ■

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



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Le statut en bref

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

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

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

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

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

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.

Carrière

Avancement de grade

Fonction publique territoriale

Question écrite n° 00244 du 13 juillet 2017 relative à la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale

JO Sénat, 5 octobre 2017.- p. 3064

M. Gaëtan Gorce attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur la question de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale. Plus particulièrement, préoccupé par l'avenir des territoires ruraux, il l'interroge sur l'opportunité de réévaluer la pertinence de certains dispositifs relatifs à la gestion de la carrière, et plus particulièrement celle des articles 97, 97 bis et 97 ter de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, afin d'améliorer la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales. La réponse ministérielle précise que l'institution par la loi ou le règlement de seuils démographiques permet de prévoir des règles adaptées aux caractéristiques et enjeux propres aux collectivités et établissements de taille comparable. Ces seuils représentent un outil important de structuration de la fonction publique territoriale car ils garantissent l'adéquation des caractéristiques des emplois à la nature et à l'importance des besoins. Enfin, ces seuils favorisent l'enrichissement de la carrière des fonctionnaires concernés en suscitant la mobilité vers des collectivités de taille supérieure, en vue d'accéder au grade supérieur. S'agissant des quotas de promotion interne, le mode de droit commun de nomination dans un cadre d'emplois est le concours, garant de l'équité entre les candidats. L'article 39 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale prévoit qu'à titre complémentaire aux concours, les statuts particuliers peuvent prévoir de la promotion interne, sous réserve de fixation de quotas. Dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, ce quota est d'une promotion interne pour trois recrutements, avec une clause de sauvegarde en cas d'un faible nombre de recrutements. On doit aussi noter que les agents de l'administration ont la possibilité de progresser dans leur carrière par le biais du concours interne, non soumis aux règles de quotas précitées. En ce qui concerne les dispositions des articles 97 et suivants de la même loi du 26 janvier 1984, qui instaurent le versement d'une contribution par la collectivité

qui employait l'agent au bénéfice du centre de gestion ou du CNFPT en cas de suppression d'un emploi, y compris lorsque cette suppression est la conséquence d'une décision de l'État, si ces dispositions ont effectivement un coût pour la collectivité d'origine, elles visent à garantir à ces agents la poursuite de leur carrière dans le respect du statut général. Dans ces conditions, le Gouvernement n'entend pas revenir sur ces différentes mesures qui relèvent d'un équilibre entre les droits des différentes parties en présence.

Contentieux administratif Juridiction administrative Médiateur

Question écrite n° 00589 du 20 juillet 2017 relative aux médiateurs des juridictions administratives

JO Sénat, 7 septembre 2017.- p. 2815

M. Jean Louis Masson souhaiterait savoir si les médiateurs susceptibles d'intervenir dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif dans les conditions prévues par le décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 sont attachés à une juridiction administrative ou compétents pour intervenir auprès de n'importe quelle juridiction administrative sur le territoire national. La réponse ministérielle précise que la loi ne prévoit pas l'établissement de listes de médiateurs auprès de chaque juridiction administrative. Les médiateurs qui remplissent la condition d'indépendance par rapport aux parties prévue par l'article L. 213-1 du code de justice administrative et les conditions de qualification prévues par l'article R. 213-3 du même code peuvent donc intervenir auprès de toute juridiction administrative sur le territoire national.

Coopération intercommunale EPCI Établissement d'enseignement Transfert de compétences Transfert de personnels

Question écrite n° 00830 du 3 août 2017 relative au transfert de la compétence scolaire au sein des communautés de communes fusionnées

JO Sénat, 21 septembre 2017.- p. 2922

La loi accorde des délais aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) fusionnés à la suite de l'adoption d'un schéma départemental de coopération intercommunale (SDCI), pour harmoniser l'exercice de leurs compétences, notamment la compétence scolaire. Ces délais peuvent être distincts selon que la compétence est optionnelle ou facultative. La compétence relative au « service des écoles », au sens de l'article L. 212-5 du code de l'éducation, recouvre le logement des instituteurs, l'acquisition du mobilier et des fournitures, le recrutement et la gestion des personnels de service et des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, notamment. Pour la communauté de communes, elle a un caractère facultatif, la loi ne la définissant ni comme une compétence obligatoire, ni comme une compétence optionnelle. Il en résulte qu'en cas de fusion, le nouvel établissement dispose, en application de l'article L. 5211-41-3 précité, d'un délai de deux ans pour se prononcer. À la différence de la compétence relative aux bâtiments scolaires, pour laquelle la loi n'a pas prévu cette facilité, l'organe délibérant du nouvel EPCI peut ici prévoir de ne restituer que partiellement la compétence à ses communes membres. Au surplus, la loi offre des opportunités permettant de faciliter l'exercice de la compétence. Ainsi, si la communauté de communes souhaite restituer l'exercice de sa compétence à ses communes membres, ces dernières peuvent la confier à un service commun porté par la communauté.

Détachement Fonction publique Intégration statutaire

Question écrite n° 00973 du 10 août 2017 relative au droit à l'intégration des agents détachés sur contrat

JO Sénat, 5 octobre 2017.- p. 3065

M^{me} Hélène Conway-Mouret constate que certains ministères n'intègrent pas les fonctionnaires en détachement, préférant faire signer des contrats aux agents détachés et ce, même lorsqu'il existe un corps de fonctionnaires équivalent au sein de l'administration de destination. De ce fait, elle demande s'il est envisagé de modifier la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique de façon à préciser que ce texte concerne non seulement les agents détachés dans un corps de fonctionnaires mais aussi les agents détachés sur contrat. La réponse ministérielle précise qu'aux termes de l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, telle que modifiée

par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 puis par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers. Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois. Ce n'est pas le cas des fonctionnaires détachés sur contrat, en application de l'alinéa 4 de l'article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions. Le fonctionnaire bénéficiant d'un détachement sur contrat est dans la situation d'un détachement sortant par rapport à son administration d'origine, mais il ne bénéficie pas d'un détachement entrant dans un corps ou cadre d'emplois de l'administration ou de l'organisme d'accueil. Faute de corps ou cadre d'emplois de rattachement, permettant d'identifier clairement celui dans lequel il pourrait être intégré, il ne peut pas bénéficier du mécanisme d'intégration après détachement institué par la loi du 3 août 2009 précitée. Enfin, il convient de préciser que le mécanisme de détachement sur contrat prévu par le 4° de l'article 14 du décret du 16 septembre 1985 précité, doit rester tout à fait exceptionnel et dûment justifié. Il doit être réservé aux cas spécifiques ne permettant pas une autre possibilité de recrutement dont l'existence a été fortement réduite depuis la publication du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État.

Sécurité sociale Loi de financement de la sécurité sociale Projet de loi

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 / Présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M. Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, et par M^{me} Agnès Buzyn, ministre des solidarités et de la santé

Document de l'Assemblée nationale, n° 269, 11 octobre 2017.- 165 p.

Les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès mentionnées au 1^{er} alinéa de l'article L. 131-9 du code de la sécurité sociale sont supprimées. Les taux de la contribution sociale généralisée (CSG) prévus au I de l'article L. 136-8 du même code sont majorés de 1,7 %. Ces dispositions sont applicables au 1^{er} janvier 2018. (article 7). Les dispositions de l'article 161-8 du même code relatif au maintien des droits à sécurité sociale pour les personnes ne remplissant plus les conditions sont remplacées (article 11-IV).

En ce qui concerne les maladies professionnelles, est assimilée à la date de l'accident la date de la première constatation médicale de la maladie et, lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de deux années la déclaration de maladie professionnelle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 461-5 du code de la sécurité sociale (article 31 modifiant les articles L. 461-1 et L. 461-5 du même code).

Sécurité intérieure

Agent public

Titularisation

Enquête

Projet de loi renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme, modifié en première lecture par l'Assemblée nationale, procédure accélérée

Document de l'Assemblée nationale, n° 19, 3 octobre 2017.- 32 p.

Il est proposé d'étendre les enquêtes administratives prévues à l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure aux décisions de titularisation et d'en préciser les modalités et les effets. Ces enquêtes concernent, notamment, les emplois

publics relevant de la souveraineté de l'État, du domaine de la sécurité et de la défense. Elles peuvent donner lieu à la consultation de traitements automatisés de données à caractère personnel. Il peut être procédé à de telles enquêtes afin de s'assurer que le comportement des personnes physiques ou morales n'est pas devenu incompatible avec les fonctions ou missions exercées, l'accès aux lieux ou l'utilisation de matériels ou produits au titre desquels les décisions administratives ont été prises. Si tel est le cas, il est procédé à un retrait ou à une abrogation des décisions d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation ou, en cas d'urgence, à leur suspension sans délai le temps de la procédure. Le fonctionnaire pourra, par ailleurs, être changé d'affectation, muté dans l'intérêt du service ou encore radié des cadres. À l'exception du changement d'affectation, ces mesures interviendront après avis d'un organisme paritaire dont la composition et le fonctionnement seront fixés par décret en Conseil d'État. Il en sera de même pour l'agent contractuel de droit public qui pourra, au final, être licencié. L'employeur pourra décider, pendant la durée strictement nécessaire à la mise en œuvre des suites données au résultat de l'enquête, d'écarter sans délai du service le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public (article 4 *sexies* modifiant l'article susvisé).■

Références

Jurisprudence

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

Accident de service Imputabilité au service Agression

Jugement du Tribunal administratif de Rennes du 31 mars 2016 relatif à l'imputabilité au service d'un coup porté dans le cadre d'un différend personnel : M. A., req. n° 1400480

Actualité juridique-Fonctions publiques, n° 1, janvier -février 2017.- pp. 38-39

Un coup porté à un agent par un de ses collègues est imputable au service dès lors que l'agression physique au cours de laquelle il a été porté est survenue sur le lieu et le temps du service. Le fait que l'altercation ait eu pour origine un différend d'ordre personnel ne constitue pas une circonstance particulière de nature à détacher cette agression du service.

Agent contractuel Contrat de travail Licenciement

Arrêt du Conseil d'État du 22 septembre 2017 relatif au licenciement d'un agent contractuel lorsque son contrat de recrutement comporte une irrégularité et que ce dernier refuse la régularisation de la situation : M. A., req. n° 401364

Lorsqu'un contrat de recrutement comporte une irrégularité et que l'agent contractuel refuse la régularisation ou que la régularisation de sa situation par un changement d'emploi est impossible, l'administration est tenue de le licencier. En revanche, la modification par l'administration d'éléments non substantiels d'un contrat entaché d'irrégularité n'est pas soumise à l'accord de l'agent. Si celui-ci refuse la régularisation de son contrat, ce refus n'y fait pas obstacle et l'administration n'est pas tenue de le licencier.

Allocation-chômage Agent public Cessation de fonctions

Arrêt du Conseil d'État du 26 avril 2017 relatif à la charge de l'indemnisation chômage d'un agent public incombant à l'administration : M^{me} B., req. n° 397062

La charge de l'indemnisation chômage d'un agent public qui a travaillé auprès d'employeurs privés pendant une période de disponibilité, n'incombe à l'administration que si, durant la période de référence ayant précédé la perte involontaire d'emploi, l'agent n'a pas travaillé pendant une période plus longue pour le compte du ou des employeurs affiliés au régime d'assurance que pour le compte d'un employeur public en autoassurance. Le calcul des périodes d'emploi respectives s'effectue en principe en nombre de jours et il ne prend en compte la durée de travail effective (pondération) que lorsque la durée hebdomadaire de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale du travail. Une période d'emploi accomplie par un fonctionnaire, pendant une période de disponibilité, pour un employeur (privé) affilié au régime d'assurance chômage est prise en compte dans le calcul de la durée d'emploi accomplie pour le compte d'employeurs affiliés et non pour le compte de l'administration (en auto-assurance) dont il dépendait.

Cumul emploi retraite Pension de retraite Élu local

Arrêt du Conseil d'État du 22 septembre 2017 relatif au cumul intégral d'une pension de retraite et de revenus d'activité : M. B., req. n° 398310

Le cumul intégral d'une pension de retraite et de revenus d'activité n'est possible que si l'agent a liquidé ses droits à pension auprès de tous les régimes légaux, de base et complémentaires. Toutefois, ce droit est également ouvert à l'agent qui n'a pas liquidé l'ensemble de ses pensions et continue à cotiser à l'Ircantec, lorsque ces cotisations sont dues au titre de son mandat d'élu local.

Emploi fonctionnel

Perte de confiance

Cessation de fonctions

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 23 juin 2016 relatif à la décision de mettre fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel : le changement de gouvernement n'induit pas seul la perte de confiance : M. A., req. n° 14PA03843

Actualité juridique- Fonctions publiques, n° 1, janvier - février 2017.- p. 12

Est illégale la décision mettant fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel dès lors que la collectivité [la Polynésie française] se borne à invoquer un changement de gouvernement sans faire état du moindre élément de nature à établir que cet agent était susceptible, pour le nouveau gouvernement, d'entraîner une perte de confiance, alors que celui-ci soutient qu'il était prêt à conduire la politique du gouvernement sans aucune difficulté.

Reclassement

Agent contractuel

Collaborateur de cabinet

Fonction publique territoriale

Arrêt du Conseil d'État du 14 juin 2017 relatif aux dispositions de reclassement applicables aux agents contractuels ayant occupé des fonctions de collaborateur de cabinet : M. B., req. n° 405120

Lorsqu'un statut particulier permet le reclassement, à la nomination, à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'agent bénéficiait dans l'emploi qu'il occupait antérieurement en qualité de contractuel, ou à l'échelon le plus élevé du grade s'il comporte un traitement inférieur, ces dispositions sont applicables aux agents contractuels ayant occupé des fonctions de collaborateur de cabinet.

Retraite

Détachement

Union européenne

Fonctionnaire

Arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2017 relatif aux dispositions de l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires relatives au plafonnement et à l'écrêtement des pensions de retraite dans le cadre du détachement d'un fonctionnaire national auprès de l'Union européenne : M. B.-Z, req. n° 360821

Selon l'interprétation de la Cour de justice de l'Union européenne, les dispositions de l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires relatives au plafonnement et à

l'écrêtement des pensions de retraite dans le cadre du détachement d'un fonctionnaire national auprès de l'Union européenne sont contraires au principe de libre circulation. Ces dispositions peuvent avoir pour effet qu'un fonctionnaire détaché au sein de l'Union européenne, qui choisit de rester affilié au régime de pension national, ne perçoive pas tout ou partie des avantages correspondant aux cotisations versées au titre de la pension nationale, s'il accomplit la période de dix ans au service de l'UE ouvrant droit à une pension de l'UE. Ces cotisations sont donc alors versées à fonds perdu.

Sanction disciplinaire

Loyauté

Réseau social

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Nancy, 22 septembre 2016 relatif à la légalité de la sanction infligée à un gendarme au titre de propos tenus sur Facebook : M^{me} B., req. n° 15NC00771

Actualité juridique- Fonctions publiques, n° 1, janvier -février 2017.- pp. 49-51

A manqué à son devoir de loyauté, l'agent qui, à l'occasion d'une discussion sur la page personnelle du réseau social Facebook d'une collègue, s'est exprimé en des termes injurieux à propos de son supérieur hiérarchique, quand bien même la diffusion de ses propos a été limitée au seul réseau de connaissances de sa collègue.

Par ailleurs, dès lors que les propos reprochés à l'agent n'ont pas été tenus à l'occasion d'une correspondance privée mais dans le cadre d'une discussion susceptible d'être lue par toutes les personnes appartenant au réseau de connaissances de sa collègue et ayant accès à la page Facebook de cette dernière, l'administration n'a pas méconnu le principe de loyauté dans l'administration de la preuve, ni porté atteinte au droit au respect de la vie privée et de la correspondance de l'agent. ■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du

18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Agent contractuel Contrat emploi solidarité Licenciement Droit privé

Durée de services publics effectifs : une application audacieuse de la loi « Sauvadet »

Actualité juridique droit administratif, n° 29, du 11 au 17 septembre 2017.- pp. 1684-1687

Sont publiées les conclusions de M. Hadi Habchi, rapporteur public, suivi d'un bref commentaire, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Douai du 1^{er} juin 2017, n°15DA00920, lui-même publié. Le rapporteur public précise que la question centrale soumise au juge est la suivante : les services effectués en contrat emploi solidarité (CES) et contrat emploi consolidé (CEC) sont juridiquement exécutés sous contrat de droit privé mais ne peuvent-ils pas cependant être considérés comme des services publics effectifs au sens de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 ? Le rapporteur public précise que M^{me} E. totalisait bien plus de six ans de services publics effectifs à la date de la publication de la loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012. Ainsi, comme l'a estimé le tribunal, la décision en litige doit s'analyser comme une décision de licenciement et non comme une décision de non renouvellement de contrat dans la mesure où la requérante occupait bien un poste correspondant à un besoin permanent et non purement occasionnel. La cour administrative d'appel de Douai juge que les périodes d'activité professionnelle effectuées pendant au moins six ans par un agent territorial auprès de deux employeurs publics, avec les mêmes missions et objectifs, et sur un même lieu de travail, justifient l'application de la loi du 12 mars 2012. Et ce, alors même que certaines de ces périodes ont été exécutées sous contrat emploi solidarité, contrat de droit privé.

Avancement de grade Éviction Réparation du préjudice Fonction publique territoriale

Le juge d'appel aurait dû rechercher si le requérant avait des chances sérieuses d'être promu au grade de directeur territorial

Actualité juridique collectivités territoriales, n° 7/8, juillet-août 2017.- pp. 406-407

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 29 mars 2017, req. n° 382653, relatif aux règles d'indemnisation des agents irrégulièrement évincés. Le Conseil d'État, après avoir rappelé dans un considérant de principe définissant les règles d'indemnisation des agents irrégulièrement évincés, concentre plus particulièrement son analyse sur deux postes de préjudices revendiqués par la requérante : le préjudice né de la privation du traitement d'attachée territoriale et le préjudice de carrière. L'auteur de l'article rappelle que lorsqu'il est saisi d'une demande indemnitaire formée par un agent irrégulièrement évincé de sa collectivité, le juge du fond doit pour statuer sur le préjudice de carrière, rechercher si ce dernier avait des chances sérieuses d'être promu.

Pension de retraite Motivation des actes administratifs CNRACL

Le refus de faire droit à une demande de révision de pension doit-il être motivé ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n° 7-8, juillet-août 2017.- pp. 546-549

Conclusions de M. Olivier Henrard, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État n° 400656 du 19 juillet 2017, M. Ho Tam Fou. M. Ho Tam Fou, agent de la Ville de Paris a saisi la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) d'une demande de révision de sa pension après avoir constaté l'absence de prise en compte de 43 jours de services effectués. La CNRACL a rejeté cette demande au motif que les 43 jours litigieux correspondaient à des jours de service non fait, non payés et non cotisés. Cependant, la

décision procédant à la révision d'une pension déjà concédée est au nombre des décisions qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits et doit donc être motivée. Dans cette affaire, toutefois, la CNRACL se trouvait en compétence liée pour rejeter la demande de révision de pension.

**Répétition de l'indu
Rémunération
Prescription biennale**

L'argent public, le temps et l'argent : la prescription de la répétition de l'indu de rémunération

Actualité juridique droit administratif, n° 35, du 23 au 29 octobre 2017.- pp. 2023-2027

Cette chronique commente l'avis du Conseil d'État du 31 mars 2017 n° 405797 relatif à la répétition des sommes indûment versées à un agent au titre de sa rémunération.

La note publiée sous l'avis du Conseil d'État rappelle que le droit de la prescription publique est composé de textes auxquels s'ajoutent de nombreuses précisions jurisprudentielles créant ainsi un maquis juridique difficilement compréhensible par le citoyen comme par l'administration. Le Conseil d'État indique ainsi qu'en matière d'interruption du délai de prescription biennale, « les principes dont s'inspire le code civil » s'appliquent mais ces règles doivent être adaptées à l'action administrative. ■



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 collective Contentieux administratif Collectivités territoriales

Action de groupe et action en reconnaissance de droits : quelles conséquences pour les collectivités territoriales ?

Actualité Juridique – Collectivités territoriales, n° 9, septembre 2017.- pp. 438-442

Suite à la publication de la loi « J21 » et de ses textes d'application, cet article revient sur la reconnaissance de formes d'action collective en droit administratif. Cette loi aura pour effet de rationaliser, dans l'intérêt de l'ensemble des acteurs et la procédure, le cours d'un certain nombre de procès qui, faute de cette novation, aurait continué de se présenter dans un cadre individuel. Mais elle est également susceptible d'ouvrir de nouvelles stratégies contentieuses aux organisations syndicales et associatives, notamment pour faire trancher des questions de principes intéressant un grand nombre de personnes. La toute première action en reconnaissance de droits, enregistrée le 30 mai 2017 au tribunal administratif de Nice, concerne les agents territoriaux de la ville de Cannes. Cet article présente cette nouvelle procédure limitée aujourd'hui à quatre champs d'application : la discrimination, l'environnement, la santé et la protection des données personnelles et détaille les différences entre action de groupe et action en reconnaissance de droits.

Action publique Dépense budgétaire Gestion publique

Le Premier ministre lance sa réforme des administrations publiques

Localtis, 29 septembre 2017. -2 p.

Le Premier ministre Édouard Philippe a lancé mardi 26 septembre le programme « Action publique 2022 », qui entend permettre de moderniser la gestion publique et de parvenir à une baisse de trois points de PIB de la dépense publique d'ici la fin du quinquennat. Cet objectif qui figure dans le projet de loi de programmation des finances publiques pour 2018-2022 nécessite de revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics que sont l'État, les opérateurs, les collectivités territoriales et les organismes

de Sécurité sociale. Le gouvernement mènera cinq chantiers transversaux portant sur la simplification administrative et l'amélioration de la qualité de service, la transformation numérique, la rénovation du cadre des ressources humaines, l'organisation territoriale des services publics et la modernisation de la gestion budgétaire et comptable. L'organisation du grand forum de l'action publique s'inscrit dans le cadre du programme « Action publique 2022 ». Il vise à recueillir les attentes et propositions des citoyens sur la transformation du service public et de réfléchir avec les agents publics à un cadre de travail modernisé. Une circulaire n° 5968/SG publiée le 26 septembre dernier détaille l'ensemble de ces éléments.

Agent spécialisé des écoles maternelles Statut Carrière

Le rapport sur les missions des Atsem préconise notamment « une revalorisation et une évolution de leur carrière »

Maire Info, 30 octobre 2017

Le rapport d'inspection redéfinissant les missions et les conditions d'exercice des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) a été publié le 27 octobre dernier par les ministres de l'action et des comptes publics et de l'éducation nationale. Ce document réalisé conjointement par l'Inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) et l'Inspection générale de l'administration (IGA), et remis en juillet dernier, avait été commandé par le gouvernement à la suite des propositions avancées en février dernier par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Les deux ministères réaffirment à l'unisson l'importance de cette profession qui a vu le jour sous la IIIe République et qui est aujourd'hui exercée par 50 000 agents, dont 5 000 « faisant fonction », titulaires ou non du CAP petite enfance. Ce rapport propose l'ouverture d'un vaste chantier pour permettre aux Atsem de devenir des acteurs à part entière de la modernisation du système éducatif. Après avoir analysé l'évolution du métier dans le cadre scolaire et périscolaire, les rapporteurs suggèrent de redéfinir les missions des Atsem. Un travail qui, selon eux, « nécessite une modification de leur statut ». Le document propose de valoriser la fonction de coordination exercée par certains Atsem et d'améliorer leurs conditions de travail, notamment par la formation.

Les rapporteurs préconisent également une revalorisation et une évolution des carrières et envisagent la « possibilité statutaire d'accéder à des fonctions de responsabilité ». Les experts notent que le traitement indiciaire a déjà été revalorisé. Les seules marges de manœuvre résident donc actuellement « dans le régime indemnitaire qui est à la discrétion des collectivités territoriales ».

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) / Inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) ; Inspection générale de l'administration (IGA).- juillet 2017.- 94 p.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont placés sous une double hiérarchie. En effet, à l'autorité hiérarchique de la collectivité territoriale-employeur s'ajoute celle, fonctionnelle, des directeurs d'école qui doivent, sur le temps scolaire, organiser leur contribution au bon fonctionnement des classes dans lesquelles ils travaillent en fonction des besoins des activités pédagogiques conçues par les enseignants. Sur le temps périscolaire, les ATSEM relèvent en revanche de la seule autorité communale. Le cadre d'emplois dont dépendent les ATSEM a connu des modifications significatives et récentes. L'accès à ce cadre d'emplois requiert la réussite à un concours et une qualification spécifique : le CAP « Petite enfance » qui devient « Accompagnant éducatif Petite enfance ». Au-delà d'adaptations souhaitables du temps de travail et de la formation des ATSEM, il convient de clarifier leurs missions et leurs rôles. En raison des évolutions du métier, une modification de l'article 2 du décret n° 92-850 du 30 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux des écoles maternelles modifié pourrait répondre à leur demande de reconnaissance. En outre, la revalorisation et l'évolution de leur carrière doivent pouvoir être mises en œuvre, notamment par les marges de manœuvres qui existent dans le régime indemnitaire à disposition et à discrétion des collectivités territoriales, mais aussi en la possibilité statutaire d'accéder à des fonctions de responsabilité. Par ailleurs, du fait de la pénibilité du travail et de l'inaptitude éventuelle des agents après des années d'exercice, la question de leur reclassement devrait également pouvoir être envisagée au sein des administrations territoriales. Le présent rapport formule plusieurs recommandations propres à mieux reconnaître le rôle des ATSEM au sein des écoles maternelles.

Fonction publique territoriale - Les mesures du gouvernement pour valoriser la carrière des Atsem

Localtis, 30 octobre 2017.- 2 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) devrait examiner le 15 novembre 2017, les mesures d'amélioration concernant la carrière des assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Deux projets de décret relatifs au cadre d'emplois des Atsem devraient être examinés à cette occasion. Les principales mesures visent à « actualiser la définition des missions des Atsem » et à offrir des perspectives de carrière à ces agents. Il s'agit de traduire ainsi les propositions faites dans le rapport sur les missions des Atsem, rendu public le 27 octobre dernier.

**Allocation-chômage
Chômage
Convention**

Contributions d'assurance chômage : ce qui change au 1^{er} octobre

Liaisons sociales, n° 17415, 29 septembre 2017.- 1 p.

Cet article présente les premières mesures de la convention chômage du 14 avril 2017 qui entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2017 et qui impactent les contributions. À cette date interviendra une hausse globale de la contribution patronale de 0,05 %, ainsi que la suppression de la majoration de la contribution patronale due pour certains contrats courts. Les nouvelles règles d'indemnisation entreront pour leur part en vigueur le 1^{er} novembre 2017. Les taux et plafonds actuellement applicables sont ceux qui sont en vigueur à la date de versement des rémunérations, y compris lorsque ces rémunérations se rapportent à une période d'emploi antérieure à cette date. Il résulte toutefois du décret du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative que, au 1^{er} janvier 2018, les taux et plafonds applicables seront ceux qui sont en vigueur pendant la période d'emploi.

**Apprentissage
Fonction publique territoriale**

L'apprentissage dans la fonction publique territoriale : guide d'accompagnement à l'usage des collectivités territoriales / Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).- Paris : CNFPT, 2017.- 110 p.

Cet ouvrage propose neuf fiches pratiques qui détaillent les démarches à effectuer pour accueillir un apprenti au sein d'un établissement public. Les éléments suivants sont plus particulièrement détaillés : le recrutement des apprentis, le déroulement du contrat, la rémunération et les conditions de travail. En complément, cet ouvrage propose des liens vers les textes de loi en vigueur et recense des documents utiles aux collectivités qu'il s'agisse d'études et de modèles de conventions.

**CNIL
Protection des données
Droit communautaire**

Règlement européen sur la protection des données personnelles : guide du sous-traitant /Commission nationale de l'informatique et des libertés.- 2017.- 19 p.

Les sous-traitants qui traitent des données personnelles pour le compte de leurs clients ont de nouvelles responsabilités au regard du Règlement européen sur la protection des données (RGPD). Les prestataires de services informatiques (hébergement, maintenance, ...), les intégrateurs de logiciels, les sociétés de sécurité informatique, les entreprises de service du numérique ou anciennement sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SSII) qui ont accès aux données et les agences de marketing ou de communication qui

traitent des données personnelles pour le compte de leurs clients sont concernés. Ce guide a pour objectif de les sensibiliser et les accompagner dans la mise en œuvre concrète de leurs obligations.

Collectivités territoriales Dépense de fonctionnement Gestion des ressources humaines Personnel

Les collectivités maintiennent la pression sur leurs dépenses de personnels

Localtis, 11 octobre 2017. - 4 p.

Cet article présente les principaux résultats la troisième édition du baromètre des ressources humaines de la fonction publique territoriale initié par les associations d'élus locaux (Association des maires de France, Assemblée des départements de France, Régions de France), en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Les politiques d'emploi et de gestion des personnels conduites par les collectivités territoriales demeurent placées sous le signe de la rigueur. Les dépenses de personnels continuent de progresser, principalement du fait de décisions unilatérales prises par l'État, notent les élus locaux. En parallèle d'une forte attention pour l'évolution de la masse salariale, les employeurs sont de plus en plus préoccupés par la santé et le bien-être au travail. Ainsi 44 % des collectivités ont mis en place une aide à la protection sociale complémentaire. Par ailleurs, durant les six premiers mois de l'année, 46 % des collectivités ont saisi le comité technique ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans l'optique de mieux prévenir les risques professionnels ou les risques psychosociaux, ou encore pour accompagner les réorganisations. Les grandes tendances pour l'année 2017 sont les suivantes : 46 % des collectivités ne comptent pas remplacer tous les départs, près des 3/4 des collectivités sont aujourd'hui concernées par une réorganisation territoriale et plus d'une collectivité sur deux a permis à chacun de ses agents de bénéficier de 2 à 5 jours de formation. Dans l'ensemble, près de trois collectivités sur dix ont mis en place des dispositifs de prévention de l'inaptitude et 6 % des collectivités ont installé des dispositifs de lutte contre les discriminations.

Compte d'engagement citoyen Compte personnel d'activité Fonction publique

Le compte d'engagement citoyen

Lettre de l'employeur territorial, n° 1549, du 5 au 11 septembre 2017. - pp. 6-7

Cet article présente le fonctionnement du compte d'engagement citoyen commun à tous les salariés, qui vient compléter le compte personnel d'activité notamment des agents publics, qu'il peut abonder. Les activités sont énumérées dans le cadre

d'une charte et sont recensées par la Caisse des dépôts et consignations. Le compte d'engagement citoyen récapitule l'ensemble des activités bénévoles ou volontaires exercées par l'agent, et facilite la reconnaissance des compétences ainsi développées. Elles génèrent 20 heures de formation au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités, dans la limite d'un plafond de 60 heures.

Cumul d'emplois Déontologie Fonction publique

Cumul d'activités et activité accessoire : mode d'emploi pour les agents publics : à propos du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017

Actualité Juridique – Collectivités territoriales, n° 9, septembre 2017.- pp. 450-454

Cet article présente le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 qui précise les conditions de départ vers le secteur privé pour les agents publics ayant cessé leurs fonctions, qui fixe les règles des différentes formes de cumuls d'activités ainsi que les nouvelles missions de la commission de déontologie de la fonction publique. Confronté de prime abord à une interdiction de principe de tout cumul d'activités, l'agent public pourra, de manière dérogatoire et sous réserve de l'accord hiérarchique, exercer une activité accessoire et complémentaire à son activité principale.

Déontologie Loi sapin II Fonction publique

Déontologie et conflits d'intérêts des fonctionnaires reviennent sur le tapis parlementaire

Acteurs publics.com, 5 octobre 2017. - 2 p.

La mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts doit constituer « l'acte II » de la loi de moralisation, a annoncé son président-rapporteur, le député Fabien Matras. La mission d'information a pour objectif de faire un diagnostic de l'existant, mais également d'apporter si cela est nécessaire des propositions pour améliorer l'éthique et la déontologie au sein de la fonction publique. Cet état des lieux portera notamment sur les dispositions prévues par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que sur celles introduites par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin II ». Les parlementaires comptent particulièrement analyser les potentiels conflits d'intérêts entre secteur public et secteur privé et en particulier le pantouflage des fonctionnaires, à savoir les allers-retours des agents publics entre ces deux sphères.

Finances locales

Dette

Collectivités territoriales

Contrôle de l'endettement des collectivités : ce que prévoit le gouvernement

Localtis, 9 octobre 2017. -3 p.

Le projet de loi de programmation des finances publiques prévoit à l'article 24 d'encadrer plus strictement l'endettement des plus grandes collectivités territoriales. Pour rappel, en 2017, l'encours de dette des collectivités territoriales atteint 182 milliards d'euros, selon la Banque postale. En constante augmentation ces dernières années, il n'a cependant pas explosé, en dépit de la brutale réduction des dotations de l'État aux collectivités. Les communes et les départements devraient même parvenir à se désendetter (de 0,8 milliard d'euros en 2017 pour les premières et de 1 milliard d'euros pour les seconds en 2016-2017). Le Gouvernement entend mettre sous surveillance la capacité de désendettement des 972 communes de plus de 10 000 habitants, des 280 communautés de plus de 50 000 habitants, des 100 départements, de la métropole de Lyon, des 13 régions et des collectivités territoriales de Corse, Guadeloupe, Guyane et Martinique. Les communes et groupements concernés ne devront pas avoir besoin de plus de 11 à 13 années pour rembourser leur dette, dans l'hypothèse où ils y consacraient l'intégralité de leur épargne. Pour les départements et les régions, les plafonds seront respectivement de 9 à 11 ans et de 8 à 10 ans.

Fonction publique

PPCR

Rémunération

L'actualité de la fonction publique : octobre 2017

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 193, 25 octobre 2017.- 8 p.

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

Au sommaire :

- PLF 2018 : instauration d'un jour de carence maladie et suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité,
- Rendez-vous salarial : compensation de la hausse de la CSG, gel du point d'indice, et décalage de l'application du « PPCR »,
- Mise en œuvre du protocole PPCR dans les trois versants de la fonction publique,
- Élargissement de l'accès à la fonction publique par la loi
- Égalité et citoyenneté : les décrets sont publiés,
- Exercice d'une activité syndicale : création d'un socle de garanties commun à tous les agents publics,
- Acteurs, débats, événements.

Formation

Compte personnel d'activité

Fonction publique

Formation professionnelle dans le secteur public : du nouveau et du flou

Actualité juridique droit administratif, n° 30, du 18 au 24 septembre 2017.- pp. 1718-1724

L'ordonnance n° 2017-653 du 19 janvier 2017 et le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 transposent dans le droit de la fonction publique le compte personnel d'activité créé, dans le secteur privé, par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. L'auteur souligne la multiplicité des dispositifs applicables pour mener une même action de formation dans un contexte de baisse globale du nombre de formations. Il propose un rappel du cadre réglementaire en précisant que le droit de la formation professionnelle du secteur public semble doté d'une architecture simple mais qu'en réalité, les multiples réformes n'ont pas fait disparaître les ambiguïtés. Il développe, dans un premier temps, l'ambiguïté liée à la classification des formations en fonction des étapes de la carrière : formation initiale, formation continue et formations diplômantes ou qualifiantes. Ensuite, il précise le dispositif de pilotage des formations et s'attache à démontrer, dans une deuxième partie, la complexité des dispositifs dans un système où les frontières sont mal définies entre formations professionnelles et personnelles. Enfin, il rappelle en conclusion que la formation des agents publics se heurte à des réalités organisationnelles notamment liées à la continuité du service public et financières, comme l'atteste la baisse constatée du nombre de jours de formation par agent.

Grand Paris

Métropole

Coopération intercommunale

Bilan de la mise en œuvre de la réforme territoriale dans l'espace métropolitain du Grand Paris

Institut d'aménagement et d'urbanisme, 2017

Les lois MAPTAM et NOTRe ont engendré de profonds bouleversements en Île-de-France et impacté l'organisation administrative et territoriale par la refonte de la carte intercommunale et des compétences induites : création de la Métropole du Grand Paris, des établissements publics territoriaux, d'EPCI, renforcement du rôle des régions et des intercommunalités, suppression de la clause générale de compétence... À la veille du débat qui s'engage sur les évolutions institutionnelles, les élus du Forum métropolitain du Grand Paris ont souhaité entreprendre un premier bilan de la mise en place de la réforme territoriale visant à évaluer sa mise en œuvre en mettant au jour les principales avancées, difficultés ou points de blocage rencontrés par les acteurs et les perspectives d'évolution envisagées par les élus. Une étude a donc été réalisée entre les mois d'avril et de septembre 2017 et présentée à l'occasion de la réunion du Bureau du Forum métropolitain du Grand Paris, le 10 octobre

2017. Cette étude, réalisée en collaboration avec l'Atelier parisien d'urbanisme (Apur), repose sur une enquête comprenant deux volets complémentaires : un volet quantitatif, par l'envoi d'un questionnaire aux directeurs généraux des services des EPT, EPCI et communes d'Île-de-France structuré autour de 5 thématiques : répartition des compétences, ressources humaines, intégration financière, gouvernance, plus-values et difficultés de la réforme (questions ouvertes) et un volet qualitatif, par des entretiens avec des élus et des responsables administratifs abordant les mêmes thématiques.

Impôt sur le revenu Retenue à la source

Le report du prélèvement à la source à la source à 2019 conforté

Le Monde, n° 22627, 12 octobre 2017.- p.12

Cet article présente les principales conclusions des rapports d'évaluation du dispositif remis par le Gouvernement au Parlement. Le premier rapport précise que plus de 70% du coût du dispositif correspondrait au paramétrage des logiciels, à la formation des utilisateurs et à la communication auprès des salariés. Ce rapport juge suffisant le dispositif prévu pour protéger la confidentialité des contribuables. Le deuxième rapport détaille les résultats de la phase d'expérimentation menée en 2017. Le report d'un an permet de préparer une entrée en vigueur dans des conditions sécurisées au 1^{er} janvier 2019.

Management Risques psychosociaux Formation

Apprendre à manager le travail : livre blanc des initiatives en formation initiale et continue / Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). – 2017. – 192 p.

Cet ouvrage contient 18 recommandations pour une meilleure intégration des problématiques de management du travail et de qualité de vie au travail. L'Agence part du constat que ces dernières années, l'émergence des risques psychosociaux a mis en évidence une crise des modes d'organisation et de management peu adaptés aux exigences du travail contemporain et aux aspirations des individus. Elle considère que l'activité du manager doit être recentrée « sur le travail de ses collaborateurs et les enjeux de soutien à la réalisation de l'activité et de régulation managériale » Ainsi, elle recommande notamment, en matière de formation continue, de sensibiliser les dirigeants à la QVT, d'outiller les managers sur le management du travail, ou encore d'équiper les chefs de projets en vue de la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets de transformation.

Médecin Recrutement Fonction publique territoriale

Recrutement : des départements en quête désespérée de médecins

La Gazette des communes, n° 38, du 9 au 15 octobre 2017.- pp. 26-27

La pénurie médicale qui touche le monde hospitalier et libéral n'épargne pas les conseils départementaux. Les territoires peinent à attirer de nouvelles recrues et la crise démographique affecte particulièrement les spécialités exercées au sein des collectivités. Le frein majeur au recrutement est lié au manque d'attractivité salariale. De plus, les faibles perspectives de carrière, la perte d'indépendance, la méconnaissance des réalités du travail et l'image peu valorisée auprès du corps médical découragent les vocations. Alors que les départements ont des difficultés à assumer l'intégralité de leurs missions, une nouvelle obligation leur incombe depuis la loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance. Chaque collectivité doit désigner au sein de ses services, un référent protection de l'enfance dont les missions ont été précisées par le décret n° 2016-1503 du 7 novembre 2016. Ce professionnel est chargé de coordonner le travail entre les services départementaux et les médecins libéraux, hospitaliers et de santé scolaire.

Médiation Contentieux administratif Collectivités territoriales

Modes alternatifs de règlement des différends dans les collectivités

Actualité Juridique – Collectivités territoriales, n° 9, septembre 2017.- pp. 420-426

Les modes alternatifs de règlement des différends ont connu un important développement. La loi n° 2016-1547 de modernisation de la justice au XXI^e siècle ainsi que le décret n° 2016-1480 du 2 novembre 2016 portant modification du code de justice administrative constituent une étape importante en la matière. Le législateur utilise le terme « modes alternatifs de règlement des différends » (MARD). Il s'agit de trouver une solution en dehors de la voie judiciaire, qui reste, pour les parties, intrinsèquement aléatoire, longue et coûteuse. Cet article présente les options les plus utilisées par les collectivités pour régler un différend. Pour ce faire, l'auteur aborde dans une première partie, l'hypothèse de la disparition de l'acte à l'initiative de la collectivité. La deuxième partie présente quelques modes alternatifs de règlement mobilisant les tiers. Enfin, dans un dernier temps sera évoquée la transaction qui est un mode de règlement des litiges reposant sur des concessions réciproques.

Médiation : une réforme aux pieds d'argile : au lendemain de la loi « J21 » et de ses textes d'application

Actualité Juridique – Collectivités territoriales, n° 9, septembre 2017.- pp. 427-432

Selon l'auteur, en raison des échecs des précédentes tentatives d'introduction de la médiation en contentieux administratif, il est difficile de se défaire d'une certaine réserve à l'égard de la réforme. Si elle est assez profonde et prometteuse, elle reste affectée de deux faiblesses structurelles, le flou quant aux finalités poursuivies par la médiation et l'incertitude persistante relative à la transaction.

Procédure d'alerte Droit d'alerte Collectivités territoriales

Recueil des alertes éthiques : une nouvelle obligation procédurale pour les collectivités territoriales : décryptage du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 pris en application de la loi « Sapin 2 »

Actualité juridique Collectivités territoriales, n° 9, septembre 2017.- pp. 443-446

La thématique du lanceur d'alerte est aujourd'hui clairement installée dans l'environnement institutionnel. Cependant, beaucoup d'administrations et d'agents n'ont qu'une vision tronquée de cette nouvelle « figure éthique ». Pour autant, de théorique, le lanceur d'alerte va devenir une réalité opérationnelle pour beaucoup de collectivités par la mise en place obligatoire de procédures internes de recueil des alertes éthiques. Tel est l'objet du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État, qui pris pour l'application de l'article 8 III de la loi Sapin 2, impose l'établissement de telles procédures au sein des administrations publiques à compter du 1^{er} janvier 2018. Le champ d'application reste modeste en raison du seuil démographique fixé qui fait que peu de structures territoriales y sont soumises. Le référent alerte éthique dispose d'un rôle essentiel qui met en lumière la question centrale de la légitimité et de l'autonomie de la personne investie de cette mission. Une grande latitude est laissée aux collectivités pour organiser ce dispositif.

Recrutement Enquête Entretien

Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ?

Dares analyses, n° 64, octobre 2017, 12 p.

Cette étude présente les résultats de l'enquête « Offre d'emploi et recrutement » réalisée en 2016 qui permet d'examiner les caractéristiques des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois réalisés entre septembre et novembre 2015. 26 % des établissements disposent d'un

service RH et 41 % utilisent leur site internet pour recueillir des candidatures. Dans 45 % des recrutements, Internet a été directement mobilisé pour diffuser des annonces ou consulter des CVthèques. Lors de chaque recrutement, 3,1 canaux sont activés en moyenne. Si l'examen de candidatures spontanées est le plus fréquemment mobilisé, ce sont les relations personnelles ou professionnelles qui permettent le plus souvent au recrutement d'aboutir. Dans près de trois recrutements sur dix, une seule candidature a été étudiée. L'entretien individuel est la méthode la plus souvent utilisée pour sélectionner les candidats. L'expérience, les compétences et la motivation sont les critères les plus souvent cités comme importants pour choisir le meilleur candidat. Dans plus de huit cas sur dix, les employeurs recruteraient la même personne si c'était à refaire.

Rémunération PPCR CSG Fonction publique

Annonces du Ministre de l'action et des comptes publics lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017

Communiqué de presse, n° 97 du 16 octobre 2017 et Localtis du 17 octobre 2017

Le rendez-vous salarial du 16 octobre 2017 a été l'occasion de plusieurs annonces. D'abord, dans un contexte de hausse de la rémunération des agents publics (+ 4 % en moyenne en 2017), le Gouvernement confirme la compensation intégrale de la hausse de la CSG pour l'ensemble des agents publics. Le Ministre a confirmé qu'elle passerait par la suppression de cotisations, la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1 %, payée par une partie des agents publics, ainsi que la cotisation maladie de 0,75% pour les agents contractuels. Une prime compensatoire qui sera versée en janvier 2018, est également créée pour les agents, calculée sur la moyenne de la rémunération 2017, et sera actualisée une fois, au 1^{er} janvier 2019, sur la base de la rémunération 2018. Elle prendra en compte l'ensemble des éléments de rémunération liés à l'activité de l'agent. À la demande de certaines organisations syndicales, il a été indiqué que les situations de vie particulière (temps partiel, congés longue maladie, etc.) seraient prises en compte. Cette prime concernera les nouveaux entrants, ce qui n'était pas le cas dans les scénarios envisagés jusqu'à présent par le Gouvernement. Le Ministre a, en outre, assuré aux employeurs locaux et hospitaliers, que cette prime obligatoire serait compensée par une baisse des cotisations patronales. Les échanges ont également porté sur la mise en œuvre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR). Le Ministre a confirmé l'intégrale mise en œuvre du PPCR sur la durée du mandat. Mais il a annoncé que la poursuite du plan de revalorisation des carrières des fonctionnaires serait reportée d'un an. Pour le justifier, il a fait état de contraintes budgétaires et du coût de ce plan de 4 milliards d'euros en année pleine dont 82 % ne sont pas financés, et de 11 milliards d'euros jusqu'en 2021 en années cumulées. Les agents qui devaient bénéficier des effets du PPCR sur les années 2016

et 2017 verront, par ailleurs, les décrets publiés de manière à pouvoir bénéficier des effets rétroactifs du PPCR pour ces deux exercices. Le ministre a également confirmé le gel du point d'indice en 2018, ainsi que l'instauration d'un jour de carence en cas de maladie pour les agents de la fonction publique. Il a, de plus, annoncé que la garantie individuelle de pouvoir d'achat serait mise en œuvre pour l'année 2017. En matière de conditions de travail des agents, outre la question des frais de déplacement, un bilan sur la protection sociale complémentaire sera réalisé avec un lancement des travaux prévu au début de l'année 2018. Enfin, le Ministre a rappelé que le grand plan d'investissement prévoyait 1,5 milliard d'euros dédiés à l'accompagnement des agents en termes de formation dans le cadre de la transformation publique. Un prochain rendez-vous salarial devrait avoir lieu au cours du mois d'octobre 2018.

Gérald Darmanin annonce le report d'un an du protocole PPCR

Maire Info, 17 octobre 2017.- 1 p.

Le ministre de l'Action et des comptes publics a annoncé aux syndicats le report d'un an de l'application du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) tout en confirmant l'intégralité de sa mise en œuvre sur la durée du mandat présidentiel. Toutefois, les décrets seront publiés afin que les agents concernés puissent bénéficier des effets rétroactifs du PPCR pour les exercices 2016 et 2017. Tous les textes seront présentés à l'occasion du Conseil commun de la fonction publique, le 6 novembre 2017.

Les détails sur le report des mesures de revalorisation des agents (PPCR)

Localtis, 24 octobre 2017. - 3 p.

Toutes les mesures statutaires et indiciaires du protocole sur les Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) dont les agents publics auraient dû bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2018 sont reportées d'un an par un projet de décret présenté aux syndicats lors d'une réunion technique le 24 octobre dernier. Les « mesures de création de corps et de cadres d'emplois, de grades et d'échelons ainsi que les dispositions modifiant les règles d'avancement, de classement et de reclassement des fonctionnaires » dont les agents des trois versants de la fonction publique devaient bénéficier à compter du 1^{er} janvier 2018 s'appliqueront donc avec un décalage de 12 mois. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté le nouveau calendrier de mise en œuvre des mesures statutaires dans lequel il apparaît que 2018 est une année totalement blanche s'agissant de l'application du PPCR. Le passage en catégorie A de la plupart des travailleurs sociaux de catégorie B prévu initialement au 1^{er} février 2018 ne sera effectif que le 1^{er} février 2019. D'autres mesures comme la création d'un nouvel échelon de fin de carrière pour les agents de catégorie A, qui devaient devenir effectives en 2020, sont repoussées à 2021. Le Ministère a également apporté des précisions sur la mise en œuvre de la compensation de la hausse de la CSG pour les agents publics.

Sécurité sociale Projet de loi CSG

Les grandes lignes du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018

Liaisons sociales, n° 17416, 2 octobre 2017.- 2 p.

Cet article présente les principales mesures du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2018. La suppression des cotisations salariales, maladie et chômage se déroulera en deux temps, avec une baisse de 2,25 points au 1^{er} janvier 2018, puis de 0,9 point au 1^{er} octobre 2018. La compensation financière de cette mesure par une hausse de 1,7 point de la CSG s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2018. Pour les fonctionnaires, des mesures d'équivalence sont prévues. Ainsi, la contribution exceptionnelle de solidarité qui finance le risque chômage sera supprimée au 1^{er} janvier 2018. Cette mesure sera complétée lors le rendez-vous salarial qui se tiendra en octobre afin d'assurer la neutralité de la mesure pour les fonctionnaires.

Service public Régie Établissement public industriel et commercial

La reprise en régie d'une activité culturelle gérée par une association dans un établissement public industriel et commercial

La semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 36, du 11 au 17 septembre 2017. - pp. 23-28

Les personnes publiques bénéficient d'une liberté dans le choix des modes de gestion des services publics dont elles ont la responsabilité. Le choix du mode de gestion relève de l'opportunité parfois de considérations politiques et se trouve soustrait, sauf exception, au contrôle du juge de l'excès de pouvoir. Cette étude analyse les questions juridiques qui se posent à l'occasion de la reprise en régie sous forme d'EPIC d'une activité de spectacle vivant gérée par une association, par un conseil départemental. L'auteur revient dans un premier temps sur les raisons qui ont motivé le choix de la formule établissement public industriel et commercial comme mode de gestion du service public culturel puis il présente les différentes étapes à remplir pour réaliser la reprise en régie d'une association culturelle dans ce type de structure.

Titularisation Refus Fonctionnaire stagiaire

Les conditions d'éviction du fonctionnaire stagiaire

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1550, du 12 au 18 septembre 2017. -pp. 6-7

Cet article rappelle les différentes jurisprudences relatives au refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire. Les motifs sont divers : inaptitude physique, inaptitude à l'emploi, manière de servir insuffisante, mauvaises relations de

travail, absence des conditions exigées par les textes pour l'accès à l'emploi ou la prise en compte de l'intérêt du service en raison de la suppression du poste. Le contrôle du juge est limité à l'absence d'erreur manifeste d'appréciation. Au plan formel, la mesure doit seulement respecter les textes et notamment recueillir l'avis de la CAP. Le refus de titularisation ne doit pas même être motivé.

Validation des acquis de l'expérience Formation professionnelle

Les candidats à la VAE n'ont plus à justifier que d'une seule année d'expérience

Liaisons sociales, n° 17417, 3 octobre 2017.- 2 p.

Les conditions d'accès et de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) évoluent au 1^{er} octobre 2017. La durée de l'expérience requise pour présenter un dossier de validation passe de trois ans à un an, la liste des activités prises en compte pour justifier de cette période d'activité s'étend et la procédure de présentation de ce dossier est précisée. Les modalités de mise en œuvre de certaines de ces mesures, définies par le décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2017. ■

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 numérique, gratuite, réservée aux abonnés du Répertoire des Carrières territoriales.
Merci d'indiquer ci-dessous, votre adresse électronique, votre code client, ainsi 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.

1 Indiquer votre adresse électronique

2 Numéro à 10 chiffres

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

ABONNER

* Informations obligatoires

Informations pratiques

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

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

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

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne 



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

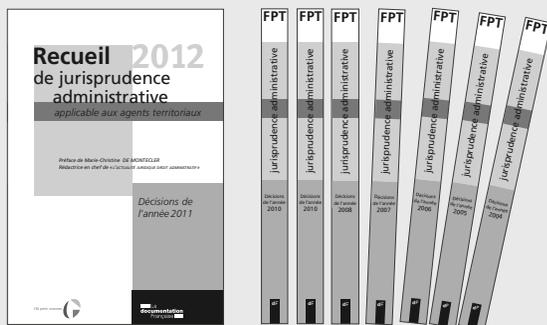
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



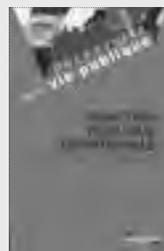
Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - Édition 2017 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

- **En librairie**
- **Sur internet** www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

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

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 €