

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La mise à disposition dans la fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Cabinet de l'autorité territoriale : l'emploi des membres de la famille

● n° 12 - décembre 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

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 La mise à disposition dans la fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

- 24 Cabinet de l'autorité territoriale : l'emploi des membres de la famille

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 29 Textes
34 Documents parlementaires
38 Jurisprudence
40 Presse et livres

La mise à disposition dans la fonction publique territoriale

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a profondément rénové les règles de la mise à disposition qui constitue désormais dans les trois fonctions publiques un instrument de mobilité à part entière, au même titre que le détachement ou l'intégration directe⁽¹⁾.

Prévue pour la fonction publique territoriale par les articles 61 à 63 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la mise à disposition se définit comme la situation du fonctionnaire en activité qui exerce ses fonctions hors de la collectivité territoriale où il a vocation à servir, tout en demeurant dans son cadre d'emplois et en continuant à être rémunéré par sa collectivité d'origine. Cette modalité d'exercice des fonctions, qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'agent, offre à l'intéressé la possibilité de changer temporairement d'emploi et, le cas échéant, d'acquérir de nouvelles compétences, sans pour autant rompre tout lien avec sa collectivité d'origine.

La mise à disposition s'analyse comme un mode d'exercice de la position d'activité. Elle ne figure donc pas en tant que telle dans la liste des positions établie par l'article 12 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires.

Elle doit être distinguée du détachement qui est une position statutaire à part entière dans laquelle le fonctionnaire

est placé à l'inverse, hors de son cadre d'emplois d'origine.

Depuis la loi modificative n° 2007-209 du 19 février 2007, l'article 136

de la loi du 26 janvier 1984 autorise les agents contractuels de droit public sous contrat à durée indéterminée à bénéficier d'une mobilité par voie de mise à disposition pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine. Dans ce cas, la mise à disposition ne peut toutefois s'effectuer qu'auprès de certains organismes.

À côté des mises à disposition traditionnelles dites « sortantes », la loi du 26 janvier 1984 accorde aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics la possibilité de recourir à des salariés de droit privé mis à disposition par leurs employeurs. Ces mises à disposition « entrantes » doivent être justifiées par la réalisation d'une mission ou d'un projet exigeant « une qualification technique spécialisée ».

⁽¹⁾ Article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Pour plus de précisions, se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de mars 2007.

Le dispositif réglementaire d'application de la mise à disposition est prévu par :

- le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux (2),
- le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, plus particulièrement l'article 35-1.

À titre complémentaire, il est possible de se référer à la circulaire du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition (3) qui, bien que relative aux fonctionnaires de l'État, apporte des éléments d'explication transposables à la fonction publique territoriale.

La mise à disposition de droit commun, objet du présent dossier, doit être distinguée de celles relevant de dispositifs spécifiques qui ne seront pas traités dans les développements qui suivent. Tel est le cas de :

- la mise à disposition dans le cadre des transferts de compétences résultant des lois relatives à la Réforme territoriale selon les règles prévues notamment par les articles L. 5211-4-1 et suivants du code général des collectivités territoriales (CGCT),
- la mise à disposition auprès d'organisations syndicales au titre de leur participation au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au Conseil commun de la fonction publique prévue par l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret d'application n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- la mise à disposition d'agents par les centres de gestion dans le cadre de leurs missions facultatives : conseil en matière d'hygiène et de sécurité, missions permanentes à temps complet ou non complet (art. 25 de la loi du 26 janvier 1984), mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (art. 108-3 de la loi) (4).

Seront successivement examinées dans ce dossier :

- la mise à disposition de fonctionnaires
- la mise à disposition d'agents contractuels
- la mise à disposition de personnels de droit privé.

(2) Ce décret a été commenté dans le numéro des *IAJ* de juillet 2008.

(3) Circulaire n° 2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État.

(4) Cette mise à disposition peut être effectuée par une commune, par l'EPCI dont est membre la commune ou par le centre de gestion.

(5) Circulaire ministérielle INTB9200314C du 2 décembre 1992 relative aux stagiaires de la fonction publique territoriale.

■ La mise à disposition de fonctionnaires

Les conditions de la mise à disposition

Les fonctionnaires concernés

Seuls les fonctionnaires titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'une mise à disposition. L'exigence d'être en position d'activité résulte notamment du positionnement des règles statutaires relatives à ce mode de mobilité. La loi du 26 janvier 1984 lui consacre en effet une sous-section qui se trouve placée à l'intérieur de la section relative à la position d'activité. En conséquence, la mise à disposition ne peut être prononcée qu'à l'égard des fonctionnaires en activité.

Dans le cas du fonctionnaire détaché dans un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, plusieurs éléments s'opposent à ce qu'il bénéficie d'une mise à disposition. Tout d'abord, il résulte de l'article 12 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précitée que le fonctionnaire est placé dans une des positions statutaires qu'il énumère. Dès lors, un agent en détachement ne peut bénéficier d'une mise à disposition puisqu'il ne peut à la fois être dans cette position et dans celle d'activité. Sur un autre plan, selon l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984, le détachement se caractérise notamment par le fait que le fonctionnaire dans cette position est placé en dehors de son cadre d'emplois d'origine. Ce principe est incompatible avec la situation de mise à disposition dans laquelle, au contraire, l'agent demeure dans son cadre d'emplois d'origine. Il ne peut en même temps être placé hors de son cadre d'emplois et demeurer à l'intérieur de ce dernier. Enfin, le fonctionnaire détaché est rémunéré sur la base du traitement afférent à l'échelon auquel il a été classé dans la grille indiciaire applicable à l'emploi de détachement, tandis que le fonctionnaire mis à disposition continue de percevoir la rémunération afférente à son échelon d'origine.

Les fonctionnaires stagiaires sont également exclus du champ d'application de la mise à disposition en raison de la situation spécifique dans laquelle ils se trouvent placés. Ainsi que le rappelle une circulaire du 2 décembre 1992 (5), le stage constitue une période probatoire durant laquelle le fonctionnaire doit démontrer son aptitude à exercer les fonctions liées à un emploi du grade dans lequel il aspire à être titularisé. Il ne peut donc faire l'objet d'une mise à disposition qui conduirait à lui confier des tâches distinctes de celles afférentes à l'emploi de son grade.

Toutefois, par dérogation à ce principe, les agents de police municipale et les gardes champêtres ayant la qualité de stagiaire peuvent être mis à disposition dans le cadre de la mutualisation des services de police municipale. Prévus

par les articles L. 512-2 et L. 522-2 du code de la sécurité intérieure, ces dispositifs seront présentés plus loin.

L'accord du fonctionnaire

L'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel la mise à disposition est subordonnée à l'accord préalable du fonctionnaire. Elle ne saurait donc lui être imposée par l'administration.

Cette obligation est réaffirmée par le décret du 18 juin 2008 en vertu duquel la mise à disposition est prononcée par l'autorité territoriale après accord du fonctionnaire et transmission à l'intéressé de la convention dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et

sur ses conditions d'emploi.

Le fonctionnaire doit donner son accord sur la nature des activités confiées et ses conditions d'emploi

Le juge administratif a précisé que l'accord du fonctionnaire doit revêtir une forme expresse et ne peut être tacite. En cas de mise à disposition prononcée en dépit du refus de l'agent concerné, l'administration est tenue de rapporter sa décision (6).

Si l'obligation d'obtenir l'accord de l'agent traduit le fait que la mise à disposition intervient le plus souvent à l'initiative de l'administration, qui en pratique fera généralement appel à des fonctionnaires volontaires, il est également possible qu'elle puisse être décidée sur demande de l'agent.

La loi du 2 février 2007 précitée a supprimé la référence aux nécessités du service pour justifier la mise à disposition ainsi que la condition relative à l'exercice de fonctions d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans la collectivité d'origine.

La loi du 2 février 2007 précitée a supprimé la référence aux nécessités du service pour justifier la mise à disposition ainsi que la condition relative à l'exercice de fonctions d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans la collectivité d'origine.

Le fonctionnaire peut solliciter de sa propre initiative une mise à disposition, par exemple pour acquérir de nouvelles compétences tout en gardant un lien avec sa collectivité d'origine.

L'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit par ailleurs que l'autorité territoriale doit accorder une priorité, sous réserve du bon fonctionnement du service, aux demandes de mobilité présentées par les fonctionnaires séparés pour raisons professionnelles de leur conjoint, ou partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, et par ceux reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

(6) Cour administrative d'appel de Nantes, 30 juin 2000, req. n°98NT01933 et autres.

La durée de la mise à disposition

En vertu de l'article 3 du décret du 18 juin 2008, une période de mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle est renouvelable par périodes ne pouvant excéder cette même durée. Aucune disposition ne limite la durée de la mise à disposition au cours de la carrière du fonctionnaire.

Les cas de mise à disposition

Le principe général

Aux termes de l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire peut être mis à disposition d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.

La mise à disposition peut ainsi avoir lieu auprès d'un seul établissement ou organisme pour la totalité de la durée de service.

Depuis 2007, elle peut aussi intervenir « à temps partagé » c'est-à-dire s'articuler entre plusieurs organismes d'accueil pour la totalité de la durée de service de l'agent, ou être organisée par un partage du temps de service entre la collectivité d'origine et un ou plusieurs organismes. Le fonctionnaire conserve alors une partie de ses attributions au sein de sa collectivité d'origine et effectue d'autres activités professionnelles pour le compte d'un ou plusieurs employeurs pour le reste du temps.

Si aucune disposition législative ou réglementaire ne limite le nombre d'organismes d'accueil, la circulaire du 5 août 2008 préconise de ne pas prévoir plus de trois affectations différentes pour un même agent.

La loi ouvre également à l'administration la possibilité de recruter un fonctionnaire en vue de sa mise à disposition pour tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien, sur un emploi permanent à temps non complet. Cette disposition implique la création de l'emploi budgétaire correspondant afin de permettre le recrutement du fonctionnaire préalablement à sa mise à disposition. On notera par ailleurs que ce cas de mise à disposition constitue une dérogation législative au principe posé par l'article 12 du statut général selon lequel l'administration ne peut, sous peine de nullité, nommer un fonctionnaire qu'en vue de pourvoir un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes.

Les organismes d'accueil prévus par la loi du 26 janvier 1984

L'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984 détermine les organismes auprès desquels les fonctionnaires territoriaux peuvent être mis à disposition.

● Les collectivités territoriales et leurs établissements publics

La mise à disposition peut notamment être prononcée auprès :

- des communes, des départements et des régions,
- leurs établissements publics (caisse des écoles, CCAS, etc.).

Dans le cadre de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi prévue par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, l'instance de gestion (centre de gestion ou CNFPT pour les fonctionnaires de catégorie A+) peut confier des missions temporaires à l'agent pris en charge, y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions de droit commun.

● Les administrations de l'État et ses établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière

Depuis la loi du 2 février 2007, les fonctionnaires territoriaux peuvent être mis à disposition des services de l'État et ses établissements publics ainsi que des établissements relevant de la fonction publique hospitalière (voir encadré).

● Les organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes

Selon la circulaire du 5 août 2008, la notion d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs a une portée plus large que celle « *d'organismes d'intérêt général* » qui était utilisée par la réglementation antérieure.

Ce cas de mise à disposition vise les organismes exerçant des missions pour le compte ou en rapport avec une politique publique conduite par l'État, les collectivités territoriales ou leurs établissements publics administratifs.

La nature juridique de l'organisme d'accueil (droit public ou droit privé) n'est pas une condition de légalité de la mise à disposition. Le fonctionnaire peut par exemple être mis à disposition d'une personne morale de droit public ou d'un organisme de droit privé comme une société d'économie mixte compétente pour l'aménagement urbain, une entreprise bénéficiant d'une délégation de service public, ou encore une association œuvrant dans le secteur de la réinsertion, de la santé ou de l'éducation, en lien direct avec les pouvoirs publics.

La mise à disposition ne peut être prononcée qu'à la condition que les fonctions confiées au fonctionnaire concourent effectivement au service public. Ces missions de service public, préalablement identifiées, devront impérativement être précisées dans la convention.

● Les organisations internationales intergouvernementales

La circulaire opère une distinction entre les organisations internationales intergouvernementales (OII) et les organisations internationales non gouvernementales (ONG).

Les OII sont des groupements constitués sur la base d'un traité, d'une convention ou d'un accord, par des gouvernements ayant des objectifs communs et qui disposent de la personnalité juridique et d'organes propres pour remplir des fonctions spécifiques.

Les ONG sont des personnes morales de droit privé constituées selon le droit interne. La mise à disposition de fonctionnaires au profit d'une ONG relève du cas précédant (organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État).

● Un État étranger

La mise à disposition peut aussi être prononcée auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant d'un État étranger ou auprès d'un État fédéré. Ce type de mise à disposition vise les cas d'échanges

ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS OUVERTS À LA MISE À DISPOSITION

- Établissements publics de santé et groupements hospitaliers de territoire (articles L. 6141-1 et L. 6132-1 du code de la santé publique)
- Centre d'accueil et de soins hospitaliers visé par l'article L. 6147-2 du code de la santé publique
- Établissements publics locaux accueillant des personnes âgées (6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles), à l'exclusion de ceux rattachés au centre communal d'action sociale de la Ville de Paris
- Établissements publics locaux assurant la prise en charge des mineurs et des majeurs de moins de vingt-et-un ans (1° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles) et autres établissements non dotés de la personnalité morale relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance
- Établissements publics locaux et établissements non dotés de la personnalité morale gérés par des personnes morales de droit public autres que l'État et ses établissements publics prenant en charge des mineurs ou adultes handicapés, présentant des difficultés d'adaptation ou atteints de pathologies chroniques (2°, 3°, 5° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles), à l'exclusion de ceux rattachés au centre d'action sociale de la Ville de Paris
- Établissements publics locaux et établissements non dotés de la personnalité morale gérés par des personnes morales de droit public autres que l'État et ses établissements publics prenant en charge des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ou des demandeurs d'asile (8° et 13° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles).

de fonctionnaires qui n'ont pas vocation à faire carrière dans l'organisme d'accueil mais qui peuvent acquérir des compétences qu'ils pourront mettre à profit à leur retour. Le fonctionnaire doit cependant conserver, de par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

● **Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)**

La mise à disposition de fonctionnaires territoriaux auprès du CSFPT est possible au titre du droit commun.

Par ailleurs, une disposition spécifique prévue par l'article 11 de la loi du 26 janvier 1984 impose au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de mettre à la disposition du Conseil supérieur les personnels nécessaires à l'exercice de ses missions d'études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

● **Les groupements d'intérêt public (GIP)**

● **Les institutions ou organes de l'Union européenne**

Ces deux derniers cas résultent de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (7) qui a ouvert aux fonctionnaires territoriaux la voie de la mise à disposition auprès des groupements d'intérêt public (GIP) et des institutions ou organes de l'Union européenne.

Les cas particuliers de mise à disposition

Pour certains cas de mises à disposition, s'appliquent des règles spécifiques.

● **La mutualisation des services de police municipale**

L'article L. 512-2 du code de la sécurité intérieure ouvre la possibilité à un EPCI, après délibérations concordantes des conseils municipaux des communes intéressées prises à la majorité qualifiée, de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en vue de les mettre à disposition, même en qualité de stagiaire, de l'ensemble des communes. Un autre dispositif, prévu par l'article L. 512-1 du même code, permet aux communes formant un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant, de mettre à disposition de chaque commune concernée un ou plusieurs agents de police municipale, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles. Toutefois, une commune appartenant à un EPCI disposant d'agents de police municipale mis à disposition ne peut recourir à ce dispositif de mise en commun.

Les gardes champêtres font l'objet d'une réglementation similaire. L'article L. 522-2 du même code permet à une région, un département, un établissement public chargé de la

gestion d'un parc naturel régional ou un EPCI, de recruter un ou plusieurs grades champêtres afin de les mettre à disposition, même pendant la période de stage statutaire, de chacune des communes concernées.

● **Les mutuelles**

L'article L. 114-24 du code de la mutualité ouvre la possibilité aux fonctionnaires en charge d'attributions permanentes au sein d'une mutuelle, union ou fédération, d'être mis à disposition pour exercer les fonctions de membres du conseil d'administration.

● **Le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante**

Créé par l'article 53 de la loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000, le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante est un établissement public national à caractère administratif chargé de réparer les préjudices subis par les personnes ayant été exposés à l'amiante. Il peut accueillir des fonctionnaires territoriaux dans le cadre d'une mise à disposition.

● **Les établissements classés « Musée de France »**

Selon les termes de l'article R. 442-6 du code du patrimoine, les « Musées de France » appartenant à une personne morale de droit privé peuvent bénéficier de fonctionnaires de l'État et territoriaux mis à disposition.

● **Les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS)**

En application de l'article L. 1424-16 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les personnels administratifs, techniques et spécialisés de la fonction publique territoriale qui n'ont pas la qualité de sapeur-pompier professionnel et participent au fonctionnement des centres d'incendie et de secours relevant d'une commune ou d'un EPCI peuvent être mis à la disposition du SDIS sur leur demande et avec l'accord de ce service et celui de la commune ou de l'EPCI.

Les modalités de gestion de ces personnels sont déterminées par une convention entre, d'une part, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale et, d'autre part, le service départemental d'incendie et de secours, après consultation des instances paritaires compétentes.

● **Les maisons de services au public**

Instaurées par l'article 27 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, les maisons de services au public ont pour objet d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services, en milieu rural et urbain, pour tous les publics.

L'article 29-1 de la loi n°95-115 du 4 février 1995 modifiée (8), dans sa rédaction issue de la loi n°2015-991 du 7 août 2015,

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

autorise les collectivités territoriales ou leurs groupements à mettre des fonctionnaires territoriaux à la disposition des personnes participant à une maison de services au public ou qui la gèrent.

La procédure de mise à disposition

Selon l'article 1^{er} du décret du 18 juin 2008, la mise à disposition est prononcée par un arrêté de l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement d'origine, après accord de l'intéressé et du ou des organismes d'accueil dans les conditions définies par la convention de mise à disposition.

La circulaire du 5 août 2008 précise que la signature de la convention doit intervenir préalablement à l'arrêté de mise à disposition.

Par ailleurs, on rappellera qu'en application de l'article 25 *octies* III de la loi du 13 juillet 1983, introduit par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie, le fonctionnaire cessant temporairement ses fonctions pour travailler dans un organisme situé dans le secteur concurrentiel, ou l'autorité territoriale, doit obligatoirement saisir au préalable la commission de déontologie de la fonction publique afin d'apprécier la compatibilité de sa nouvelle activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité (9).

La convention de mise à disposition

La collectivité territoriale ou l'établissement public local qui souhaite mettre à disposition un ou plusieurs de ses fonctionnaires doit tout d'abord obtenir l'accord de chacun d'entre eux.

La mesure envisagée doit ensuite faire l'objet d'une information de l'assemblée délibérante. Par dérogation au principe selon lequel la mise à disposition donne lieu à remboursement, l'assemblée peut, par délibération, décider de dispenser l'administration d'accueil de l'obligation de remboursement de la rémunération du fonctionnaire dans des proportions et pour une durée qu'elle détermine. Cette dérogation n'est ouverte qu'à l'égard des mises à disposition prononcées auprès des collectivités ou organismes visés par l'article 61-1 II de la loi (10).

(8) Se reporter au numéro des *IAJ* de mars 2017.

(9) Loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire.

(10) Entrent dans le champ de la dérogation, les mises à disposition :

- entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché,
- auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- auprès d'un groupement d'intérêt public,
- auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, d'un État étranger,
- auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré.

ÉTAPES SUCCESSIVES DE LA PROCÉDURE DE MISE À DISPOSITION

Information de l'assemblée délibérante

Une délibération est nécessaire en cas de dispense de remboursement de la rémunération du fonctionnaire mis à disposition. Elle doit notamment préciser l'étendue et la durée de la dérogation

Accord du fonctionnaire sur la convention

Signature de la convention par l'administration d'origine et l'organisme d'accueil

Transmission

de l'arrêté et de la convention au contrôle de légalité (uniquement lorsque la mise à disposition est prononcée auprès d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique, d'une organisation internationale ou d'un État étranger)

1 Accord de principe du fonctionnaire sur sa mise à disposition

2

3 Projet de convention de mise à disposition

5 Consultation de la CAP

7 Arrêté de mise à disposition

8

Un projet de convention est établi entre la collectivité ou l'établissement public d'origine du fonctionnaire et l'organisme d'accueil. Il peut porter sur la mise à disposition de plusieurs fonctionnaires auprès d'un même organisme ou d'un seul fonctionnaire auprès de plusieurs organismes d'accueil. Dans ce dernier cas, une convention doit être établie pour chaque fraction de mise à disposition entre chacun des organismes d'accueil et l'administration d'origine, celle-ci devant s'assurer de l'harmonisation du contenu des conventions.

Depuis la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, en cas de mise à disposition vers une organisation internationale intergouvernementale, une institution ou un organe de l'Union européenne, un État étranger ou un État fédéré, la lettre de mission vaut convention de mise à disposition.

L'article 2 du décret du 18 juin 2008 détermine les éléments qui doivent figurer dans la convention. La circulaire du 5 août 2008 apporte des explications complémentaires.

➔ La convention de mise à disposition doit obligatoirement définir :

– La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition

Il s'agit plus précisément d'un descriptif du poste sur lequel l'agent sera employé et des fonctions qui lui seront confiées.

Lorsque la mise à disposition s'effectue auprès d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, la convention de mise à disposition doit également mentionner les missions de service public confiées à l'agent. Tout changement dans la nature des missions en cours de mise à disposition devra donner lieu à un avenant à la convention et être précédé de l'accord préalable de la collectivité ou de l'établissement d'origine de l'agent.

– Les conditions d'emploi de l'agent

Cette notion recouvre essentiellement l'organisation du travail du fonctionnaire mis à disposition. À ce titre, la convention devra notamment préciser le contexte hiérarchique dans lequel il va exercer son activité, le lieu d'exercice de ses fonctions, les moyens humains, financiers ou matériels dont il disposera, les horaires et la durée du travail, ainsi que différents éléments contenus, le cas échéant, dans le règlement intérieur de l'organisme d'accueil.

– Les modalités de contrôle et d'évaluation des activités

La convention doit identifier l'autorité qui, au sein de l'organisme d'accueil, sera chargée de contrôler les activités de l'agent et de conduire l'entretien professionnel annuel. Des précisions sur l'organisation de l'entretien professionnel et la diffusion du compte rendu dressé à l'issue de l'entretien peuvent être utilement indiquées.

– Les modalités de remboursement de la charge de rémunération du fonctionnaire, ainsi que les cotisations et contributions y afférentes, par l'organisme d'accueil ou, le cas échéant, dans les hypothèses précitées visées par l'article 61-1 II de la loi du 26 janvier 1984 où il peut être dérogé à la règle du remboursement, l'étendue et la durée de cette dérogation, conformément à la décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement gestionnaire. La convention doit notamment indiquer les montants des sommes dues, l'échéancier des versements, l'ordre et l'imputation...

La dispense du remboursement de la charge financière fait l'objet d'une délibération

➔ Peuvent être également insérés dans la convention :

– les modalités de remboursement par l'organisme d'accueil des charges pouvant résulter du congé de maladie ordinaire, du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du compte personnel de formation **(11)**,

– la durée du préavis applicable en cas de cessation anticipée de la mise à disposition sur demande de l'une des parties pour un motif autre que disciplinaire **(12)**,

– la nature du complément de rémunération dont le fonctionnaire peut le cas échéant bénéficier, en application des règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil,

– les modalités de prise en charge partielle des titres d'abonnement correspondant aux déplacements domicile / lieu de travail,

– la juridiction compétente en cas de litige.

En lien avec ce dernier point, il est utile d'indiquer qu'en cas de mise à disposition auprès d'un organisme de droit privé, le juge administratif est incompétent pour connaître des éventuels litiges survenus entre le fonctionnaire et l'organisme d'accueil. Le Tribunal des Conflits considère en effet que le fonctionnaire mis à disposition d'une personne morale de droit privé est lié à celle-ci par un contrat de travail, même s'il continue de dépendre de son administration d'origine et de percevoir son traitement. Dès lors, le litige opposant l'intéressé à l'organisme d'accueil relève de la compétence des juridictions judiciaires **(13)**. Cette analyse est partagée par la Cour de cassation. À l'occasion d'un litige relatif à la durée quotidienne du travail et au repos compensateur, elle a ainsi jugé qu'un fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte et sous la direction de celui-ci dans un rapport de subordination est lié à cet organisme par un contrat de

(11) Article 6 III du décret du 18 juin 2008.

(12) Article 5 I du décret du 18 juin 2008.

(13) Tribunal des conflits, 15 mars 2010, req. n°10-03.692.

travail. Le juge en déduit qu'en conséquence le conseil des Prud'hommes est compétent « *pour tout ce qui ne concerne pas la relation statutaire* » entre le fonctionnaire et la collectivité territoriale d'origine (14).

Le projet de convention dûment établi par la collectivité ou l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil doit être transmis, avant sa signature, au fonctionnaire intéressé « *dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi* » (15). Le texte n'apporte aucune indication précise quant aux modalités selon lesquelles cet accord peut être formalisé. Un consentement exprès prenant la forme d'une lettre ou d'une attestation signée par le fonctionnaire peut être préconisé.

La signature de la convention doit intervenir préalablement à l'arrêté de mise à disposition.

La consultation de la CAP

En vertu de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, la commission administrative paritaire (CAP) de la collectivité d'origine doit être saisie pour avis préalablement à la signature de l'arrêté de mise à disposition, quel que soit le statut de l'organisme d'accueil.

Le décret du 18 juin 2008 ne précise pas les éléments qui doivent être transmis par l'autorité territoriale à l'appui de la saisine de la CAP. Sous réserve d'indications complémentaires, l'instance paritaire doit notamment disposer de l'accord de l'agent et du projet de convention afin d'identifier l'organisme d'accueil, de connaître la quotité de son temps de service au sein de celui-ci et la durée de sa mise à disposition.

L'arrêté de mise à disposition

L'arrêté prononçant la mise à disposition doit indiquer le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service, la quotité de son temps de travail au sein du ou des organismes, ainsi que la durée de sa mise à disposition. En cas de mise à disposition de plusieurs fonctionnaires au sein du même organisme, un arrêté doit être pris pour chacun d'eux.

Lorsque la mise à disposition a lieu au profit d'un organisme contribuant à la mise œuvre d'une politique publique, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger, l'arrêté et la lettre de mission (ou le cas échéant la convention), doivent obligatoirement être

transmis au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement (16).

Aucun acte de nomination n'est exigé de la part de l'organisme d'accueil puisque la mise à disposition, à la différence du détachement, ne constitue pas un recrutement et n'a pas pour objet de pourvoir un emploi vacant. La situation du fonctionnaire est réglée par la convention de mise à disposition et la réglementation statutaire. L'organisme d'accueil doit néanmoins prendre les dispositions d'ordre budgétaire permettant d'assurer le remboursement de la rémunération de l'agent.

Au cours de la mobilité, si l'une ou l'autre des parties souhaite modifier les conditions de la mise à disposition, un avenant à la convention doit être conclu. Comme la convention initiale, l'avenant doit tout d'abord être communiqué au fonctionnaire intéressé, préalablement à sa signature, dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord, si les modifications portent sur la nature des activités et/ou ses conditions d'emploi. Il est ensuite signé par l'administration d'origine et l'organisme d'accueil (17). Un arrêté notifié à l'agent formalise les modifications apportées par cet avenant.

Le rapport annuel au comité technique

L'exécutif de la collectivité territoriale, le président de l'établissement public local ou le président du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés, doit présenter chaque année au comité technique compétent un rapport relatif à la mise en œuvre de la mise à disposition (18).

En application de l'article 12 du décret du 18 juin 2008, le rapport doit indiquer :

- le nombre d'agents mis à disposition auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public en cause,
- leurs administrations et organismes d'origine,
- le nombre de fonctionnaires territoriaux de la collectivité ou de l'établissement mis à disposition d'autres organismes ou administrations,
- la quotité de temps de travail représentée par ces mises à disposition.

Le rapport doit également préciser le nombre des personnels de droit privé mis à disposition (19).

(14) Cour de cassation, 15 juin 2010, req. n°09-69453.

(15) Article 2 III du décret du 18 juin 2008.

(16) Article 1^{er} II du décret du 18 juin 2008.

(17) Article 2 III et IV du décret du 18 juin 2008 et circulaire du 5 août 2008.

(18) Article 62 de la loi du 26 janvier 1984.

(19) Article 62 de la loi du 26 janvier 1984.

La situation du fonctionnaire mis à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition demeure dans son cadre d'emplois et continue d'être rémunéré par sa collectivité d'origine. En revanche, il est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de l'employeur au sein duquel il exerce effectivement ses fonctions. Le décret du 18 juin 2008 organise la coordination entre l'organisme d'accueil et la collectivité territoriale ou l'établissement public local d'origine de l'agent qui reste chargé de sa gestion administrative.

Le juge administratif a précisé que le dossier individuel du fonctionnaire mis à disposition demeure placé exclusivement sous l'autorité de l'administration d'origine et est géré par cette dernière (20).

Le fonctionnaire demeure électeur et éligible à la commission administrative paritaire (CAP) de sa collectivité d'origine. En revanche, il est électeur et éligible au comité technique (CT) de l'organisme d'accueil.

Les conditions de travail et les congés annuels

Aux termes de l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service auprès duquel il sert, à l'exception de certaines dispositions du code du travail : art. L. 1234-9 (indemnité de licenciement), art. L. 1243-1 à L. 1243-4 (rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée) et art. L. 1243-6 (suspension et échéance du contrat de travail à durée déterminée). De même, les éventuelles clauses conventionnelles ouvrant droit à des indemnités de licenciement ou de fin de carrière ne lui sont pas applicables.

L'article 6 du décret du 18 juin 2008 précise que les conditions de travail du fonctionnaire mis à disposition sont fixées par l'employeur d'accueil. Dans ce cadre, il appartient à ce dernier de prendre notamment en charge les questions de gestion courante relatives à l'organisation du travail telles que le lieu d'exercice des fonctions, la durée et les horaires de travail auxquels l'agent est soumis (un régime différent peut être applicable dans la collectivité d'origine), la mise en œuvre du télétravail, les moyens humains et matériels dont il dispose dans le cadre de ses fonctions.

L'employeur d'accueil est également compétent pour prendre les décisions relatives aux congés annuels, sous réserve d'en informer l'administration d'origine. À cet égard, on relèvera que l'agent reste en la matière soumis aux règles de droit commun fixées par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985. Ainsi, bien que le pouvoir de décision attribué à

l'organisme d'accueil emporte notamment celui de fixer le calendrier des congés annuels en fonction des besoins du service et d'accorder, ou de refuser, les dates de congés souhaitées par l'agent, il ne modifie pas le régime des droits applicables, quand bien même l'agent serait mis à la disposition d'un organisme de droit privé, par exemple une association.

Par dérogation, la collectivité d'origine du fonctionnaire reste compétente pour prendre les décisions relatives aux congés annuels, lorsque :

- La mise à disposition s'effectue auprès de plusieurs collectivités, établissements ou organismes d'accueil (sous réserve de l'accord des administrations et organismes d'accueil). À défaut d'accord entre ces dernières, la collectivité d'origine doit se conformer à la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en cause. Si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient le fonctionnaire pour une durée identique, la décision revient à l'administration d'origine.

- La mise à disposition intervient pour une quotité de travail inférieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail (c'est-à-dire 17h30 selon la règle générale). Toutefois, si la mise à disposition est prononcée auprès d'un organisme participant à la mise en œuvre d'une politique publique, l'avis préalable de l'organisme est exigé.

Enfin, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine est également compétent à l'égard des décisions d'aménagement du temps de travail, comme l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, après avis du ou des organismes d'accueil.

La rémunération

Selon les termes de l'article 9 du décret du 18 juin 2008, le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade où à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine. Il a donc droit à une rémunération comportant les éléments obligatoires au sens de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, à savoir :

- le traitement,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les éventuelles indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

(20) Conseil d'État, 7 août 2007, req. n°281013.

S'agissant de l'indemnité de résidence (21), le juge administratif a établi que le taux applicable est celui du lieu de l'exercice effectif des fonctions (22). Ainsi, bien que l'agent mis à disposition soit réputé occuper son emploi d'origine, il perçoit l'indemnité au taux correspondant à son lieu d'affectation et ne peut conserver celui dont il bénéficiait, le cas échéant, au titre du lieu où était localisé son emploi d'origine, si celui-ci est supérieur.

Concernant la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le décret du 3 juillet 2006 (23) prévoit qu'elle « cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire quitte l'emploi au titre duquel il la percevait ». Dès lors qu'il n'exerce plus de manière effective ses fonctions, le maintien de cet avantage au fonctionnaire mis à disposition mériterait d'être confirmé par le juge. En revanche, dans l'hypothèse d'une mise à disposition « à temps partagé » entre l'organisme d'accueil et la collectivité d'origine, le fonctionnaire peut conserver la NBI éventuellement versée au titre de l'emploi d'origine.

À propos du régime indemnitaire, le Conseil d'État a jugé que dans la mesure où le fonctionnaire mis à disposition est réputé occuper son emploi d'origine, il avait donc droit aux primes et indemnités auxquelles il pouvait prétendre lorsqu'il occupait cet emploi (24). Cette interprétation est toutefois fondée sur le dispositif réglementaire antérieur à la loi du 2 février 2007 et ne prend donc pas en considération les nouveaux droits à rémunération introduits par le décret du 18 juin 2008. L'article 9 du décret ouvre en effet aux fonctionnaires mis à disposition la possibilité de bénéficier, au titre de l'emploi d'accueil, d'un complément de rémunération dûment justifié versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil.

Selon la circulaire du 5 août 2008, le complément en cause est versé dans la fonction publique conformément aux dispositions réglementaires relatives au régime indemnitaire en vigueur au sein de l'administration ou de l'établissement public d'accueil. Revêtant un caractère indemnitaire, il entre dans l'assiette de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (25).

Le complément de rémunération vise notamment à rétribuer l'exercice de fonctions ou de responsabilités spécifiques, à reconnaître financièrement la manière de servir de l'agent au sein de l'organisation d'accueil ou encore à lui

accorder le bénéfice d'une prime versée à l'ensemble de ses collègues, par exemple au titre de l'intéressement collectif.

Pour la fonction publique territoriale, la possibilité d'attribuer un complément de rémunération aux fonctionnaires mis à disposition doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant. La convention de mise à disposition peut préciser les avantages dont les intéressés bénéficient à ce titre.

Il appartiendra au juge administratif d'apporter des précisions sur l'articulation des primes et indemnités auxquelles il pouvait prétendre dans son emploi d'origine avec un éventuel complément de rémunération en vigueur dans l'organisme d'accueil.

Par ailleurs, le fonctionnaire peut être indemnisé des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions selon les règles en vigueur dans l'organisme d'accueil. L'indemnisation concerne notamment les frais de déplacements temporaires ou les dépenses engagées par l'agent au titre des fonctions qu'il exerce.

Dans ce cadre, il revient à l'employeur d'accueil de prendre en charge le remboursement partiel du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs pour les trajets domicile-lieu de travail (26). La convention de mise à disposition peut préciser les modalités de cette prise en charge.

Dans le cas d'une mise à disposition « à temps partagé », la prise en charge par chacun des différents organismes d'accueil s'effectue au prorata du temps de travail si l'agent prend des abonnements à des transports collectifs pour chacun des trajets domicile-lieu de travail.

Sur un autre plan, lorsque la mise à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local entraîne un changement de résidence, le fonctionnaire peut prétendre à une indemnisation des frais engagés dans les conditions fixées par l'article 10 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (27).

(21) Un dossier a été consacré à l'indemnité de résidence dans le numéro des *IAJ* d'août 2015.

(22) Conseil d'État, 30 mai 2007, req. n°268682.

(23) Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la FPT.

(24) Conseil d'État, 18 décembre 2008, req. n°296122. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de février 2009.

(25) Article 2 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 et circulaire du 5 août 2008.

(26) Pour la fonction publique, la prise en charge s'effectue conformément aux dispositions du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et sa circulaire d'application du 22 mars 2011.

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

L'entretien professionnel

Pour rappel, en vertu de l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux repose sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. Les modalités selon lesquelles doit être réalisé cet entretien, et notamment les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, sont définies par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 (28).

L'article 8-1 du décret du 18 juin 2008 reprend le principe de l'entretien professionnel pour l'évaluation de la valeur professionnelle en l'adaptant à la situation du fonctionnaire mis à disposition (29). Selon cet article, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien individuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'administration ou l'organisme d'accueil. Un compte rendu établi à l'issue de cet entretien est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, ainsi qu'à l'autorité territoriale d'origine.

En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chaque administration ou organisme d'accueil. Les comptes rendus auxquels il donne lieu sont transmis à l'autorité territoriale d'origine en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Dans le cas particulier des fonctionnaires territoriaux mis à disposition des personnes morales participant aux maisons de services au public, la convention peut déroger à la procédure de droit commun et prévoir que l'entretien professionnel est conduit avec le responsable des ressources humaines ou l'autorité territoriale de l'administration d'origine, sur la base des informations nécessaires transmises par le responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil. Le compte rendu de l'entretien est établi par l'administration d'origine (30).

Le pouvoir disciplinaire

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement d'origine demeure seule détentrice du pouvoir disciplinaire. Sa mise en œuvre pour des faits fautifs commis par le fonctionnaire dans le cadre de sa mise à disposition suppose toutefois qu'elle soit informée par l'employeur

d'accueil. A cette fin, le décret prévoit que l'administration ou l'organisme d'accueil peut saisir l'autorité territoriale en cas de faute disciplinaire (31).

Le juge administratif a précisé que le fonctionnaire mis à disposition reste soumis aux règles disciplinaires de sa situation d'origine. L'autorité administrative de l'établissement d'origine est compétente pour prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent fautif alors même que celui-ci demeure dans cette situation (32).

La carrière

Le fonctionnaire mis à disposition continue de dérouler sa carrière dans les conditions de droit commun.

Il peut prétendre à l'avancement d'échelon dans les conditions de durée du temps passé dans chaque échelon du grade dont il relève, telles que fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois. On rappellera que depuis la mise œuvre du PPCR, l'avancement d'échelon est dorénavant accordé de plein droit sur la base de la seule ancienneté selon une durée unique.

Il peut aussi bénéficier d'un avancement de grade s'il remplit les conditions statutaires requises pour être inscrit au tableau d'avancement et être promu au grade supérieur de son cadre d'emplois. Le prononcé d'une mesure d'avancement paraît toutefois difficilement compatible avec le maintien de l'agent en situation de mise à disposition. Il est en effet rappelé que selon l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 une promotion dans un grade doit exclusivement intervenir, sous peine de nullité, en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes. Au regard de ce principe, une promotion au grade supérieur alors que le fonctionnaire reste mis à disposition pour les mêmes missions au sein de l'organisme d'accueil, et donc sans s'accompagner de l'attribution de nouvelles missions conformes à son nouveau grade, pourrait être qualifiée de nomination pour ordre par le juge administratif. Pour que le fonctionnaire bénéficie d'un avancement de grade, il semble nécessaire qu'il soit au préalable mis fin à sa mise à disposition puis qu'à compter de la date de sa promotion, il soit affecté sur des missions correspondant à son nouveau grade.

La protection sociale

En cas d'indisponibilité physique, le fonctionnaire mis à disposition bénéficie des droits statutaires à congé de maladie dans les conditions de droit commun.

(28) Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

(29) En l'état actuel du texte, le décret du 18 juin 2008 conserve un article 8 relatif à la procédure de notation. Or, ce mode d'évaluation ne trouve plus à s'appliquer puisque l'entretien professionnel a été généralisé à tous les cadres d'emplois depuis l'année 2015.

(30) Article 2 du décret n° 2016-102 du 2 février 2016 précité.

(31) Article 7 du décret du 18 juin 2008.

(32) Cour administrative d'appel de Douai, 20 septembre 2005, req. n°03DA00935.

L'employeur d'accueil est compétent pour prendre les décisions relatives au congé de maladie ordinaire et au congé pour invalidité temporaire imputable au service (33). Il doit en informer l'administration d'origine.

Toutefois, comme en matière de congés annuels, la collectivité d'origine du fonctionnaire reste compétente pour prendre les décisions relatives à ces congés, lorsque :

- la mise à disposition s'effectue auprès de plusieurs collectivités, établissements ou organismes d'accueil (sous réserve de l'accord des administrations et organismes d'accueil). À défaut d'accord entre ces dernières, la collectivité d'origine doit se conformer à la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en cause. Si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient le fonctionnaire pour une durée identique, la décision revient à l'administration d'origine.

- la mise à disposition intervient pour une quotité de travail inférieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail (c'est-à-dire 17h30 selon la règle générale). Toutefois, si la mise à disposition est prononcée auprès d'un organisme participant à la mise en œuvre d'une politique publique, l'avis préalable de l'organisme est exigé.

L'organisme d'accueil doit transmettre à l'administration d'origine tous les documents utiles afin qu'elle puisse en tirer les conséquences, notamment sur la rémunération de l'agent (réduction du traitement du fonctionnaire au-delà de trois mois de congés de maladie). Elle doit également l'informer des absences pour fait de grève de l'agent (pour pouvoir procéder à la retenue sur son traitement).

S'agissant du congé de longue maladie et du congé de longue durée, ainsi que du bénéfice du travail à temps partiel pour raison thérapeutique, les décisions relèvent de la compétence de la collectivité ou établissement d'origine, après avis du ou des organismes d'accueil.

À l'égard de la retraite, la situation du fonctionnaire n'est pas modifiée du fait de sa mise à disposition. Il continue d'acquérir des droits dans les mêmes conditions que s'il exerçait ses fonctions dans sa collectivité ou son établissement public local d'origine. Les cotisations au régime de retraite - calculées sur la base du traitement indiciaire correspondant à son grade et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire - sont versées à la Caisse de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) par l'employeur d'origine.

La CNRACL a toutefois précisé qu'en cas de mise à disposition à l'étranger, « *la réglementation ne permet pas au fonctionnaire d'opter pour une double cotisation, en vue d'acquérir des droits à la CNRACL et dans un autre régime de retraite* » (34).

Les congés de formation

La collectivité ou l'établissement d'origine est compétente pour prendre, après avis du ou des organismes d'accueil, les décisions relatives aux congés de formation prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que celles relatives au bénéfice du compte personnel de formation.

Relèvent de cette compétence :

- le congé de formation professionnelle,
- le congé pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour bilan de compétence,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Sauf si la convention de mise à disposition en prévoit le remboursement, la collectivité territoriale ou l'établissement public local d'origine supporte la charge financière de la rémunération, de l'indemnité forfaitaire ou de l'allocation de formation versée au fonctionnaire durant un congé de formation professionnelle ou une action au titre du compte personnel de formation.

En revanche, les dépenses relatives aux actions de formation suivies par l'agent à l'initiative de l'organisme d'accueil restent à la charge de ce dernier (35).

Les autres congés

Relèvent de la compétence de la collectivité ou de l'établissement d'origine après avis du ou des organismes d'accueil, les décisions relatives :

- au congé pour maternité ou pour adoption,
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- au congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air,
- au congé pour infirmité de guerre,
- au congé de solidarité familiale,
- au congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle,
- au congé de présence parentale.

(33) L'entrée en vigueur de ce congé est subordonnée à la publication d'un décret d'application.

(34) Documentation juridique disponible en ligne sur le site de la CNRACL (juris-cnracl.retraites.fr).

(35) Article 6 II du décret du 18 juin 2008.

Le remboursement obligatoire de la charge financière

L'article 61-1 II de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe du remboursement obligatoire des charges relatives au fonctionnaire mis à disposition par l'administration ou

l'organisme d'accueil à la collectivité ou établissement d'origine. Les modalités du remboursement sont précisées par la convention dans les conditions fixées par les articles 2 II et 6 du décret du 18 juin 2008. Le principe du remboursement, qui répond à un objectif de transparence budgétaire, est assorti de dérogations.

RÉPARTITION DES COMPÉTENCES ENTRE LA COLLECTIVITÉ OU L'ÉTABLISSEMENT D'ORIGINE ET L'ORGANISME D'ACCUEIL EN MATIÈRE DE CONGÉ

Décisions relevant de l'organisme d'accueil	
Congé annuel (a)	➔ Après information de la collectivité territoriale ou de l'établissement d'origine
Congé de maladie ordinaire (a)	
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (a) (b)	
Décisions relevant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local d'origine	
Congé de longue maladie	➔ Après avis du ou des organismes d'accueil
Congé de longue durée	
Autorisation d'accomplir un service à temps partiel thérapeutique après un congé de maladie (ordinaire, longue maladie ou longue durée) ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service (b)	
Congé de maternité ou pour adoption	
Congé de présence parentale	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	
Congé de formation professionnelle	
Congé pour validation des acquis de l'expérience	
Congé pour bilan de compétence	
Congé pour formation syndicale	
Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	
Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées	
Congé pour infirmité de guerre	
Compte personnel de formation	
Congé de solidarité familiale	
Congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle	

(a) Lorsque la mise à disposition est prononcée :

- auprès de plusieurs collectivités établissements ou organisme d'accueil,
- pour une durée inférieure ou égale au mi-temps, soit 17 h 30 selon la règle générale.

La décision relève de la compétence de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local d'origine :

- après accord des administrations ou organismes d'accueil. En cas de désaccord, la collectivité d'origine doit se conformer à la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire. Si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient le fonctionnaire pour une durée identique, la décision revient à l'administration d'origine.
- après avis préalable de l'organisme d'accueil, lorsque la mise à disposition est prononcée auprès d'un organisme participant à la mise en œuvre d'une politique publique.

(b) L'entrée en vigueur de ce congé est subordonnée à l'intervention d'un décret d'application.

• Le champ d'application

L'employeur d'accueil doit rembourser la rémunération du fonctionnaire mis à disposition, ainsi que les cotisations et contributions y afférentes. En revanche, la rémunération maintenue en cas de congé de maladie ordinaire ainsi que la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versée au fonctionnaire au titre d'un congé de formation professionnelle ou d'une action relevant du compte personnel de formation demeurent à la charge de la collectivité ou l'établissement d'origine. La convention de mise à disposition peut toutefois en prévoir le remboursement par l'organisme d'accueil.

Les modalités de remboursement de la charge financière sont fixées par la convention

Les charges relatives à la rémunération maintenue en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, en l'occurrence le traitement et ses éléments accessoires ainsi que le remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, demeurent également supportées par la collectivité d'origine.

Si l'agent est mis à disposition de plusieurs organismes, le remboursement est partagé au prorata des quotités respectives de travail.

Dans le cas particulier d'une mise à disposition auprès d'une personne morale qui gère ou participe à une maison de services au public, la convention peut prévoir un remboursement calculé de manière forfaitaire (36).

Il est utile d'indiquer que le non remboursement des charges relatives à la mise à disposition est susceptible d'exposer la collectivité ou l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil à d'éventuelles poursuites pénales (37).

• Les dérogations

En vertu de l'article 61-1 II de la loi du 26 janvier 1984, une dispense de remboursement est possible lorsque la mise à disposition intervient :

- entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché,
- auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- auprès d'un groupement d'intérêt public,
- au profit d'une organisation internationale intergouvernementale,
- auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne,
- au profit d'un État étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré.

La convention de mise à disposition doit préciser l'étendue et la durée de cette dérogation conformément à la décision prise sur ce point par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

On indiquera en outre qu'une réponse à un parlementaire a précisé que la dérogation à l'obligation de remboursement ne s'applique pas aux collectivités accueillant un fonctionnaire pris en charge et mis à sa disposition par le centre de gestion (38).

La cessation de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin de plein droit au terme initialement prévu ou être renouvelée. Dans certains cas, lorsque l'agent est admis à poursuivre sa mobilité, la réglementation impose à l'employeur d'accueil de lui proposer un recrutement. La mise à disposition peut aussi s'achever de manière anticipée à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le terme de la mise à disposition

La mise à disposition est prononcée pour la durée fixée par l'arrêté de l'autorité territoriale la prononçant. Elle peut prendre fin au terme initialement fixé, le fonctionnaire est alors réintégré au sein des effectifs de sa collectivité dans les conditions indiquées plus loin.

La mise à disposition peut aussi être renouvelée pour une nouvelle période, dans la limite de trois ans, sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties concernées (fonctionnaire, administration d'origine et organisme d'accueil). Le renouvellement est soumis au même formalisme que la mise à disposition initiale. Un arrêté portant renouvellement devra être pris par l'autorité territoriale, complété par un avenant à la convention, préalablement transmis au fonctionnaire intéressé « *dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi* ».

Toutefois, si le fonctionnaire a été mis à disposition au sein de la fonction publique territoriale, la réglementation impose à l'employeur d'accueil, dans certains cas et sous certaines conditions qui seront développées plus loin, de lui proposer un recrutement dans ses services.

(36) Article 1^{er} du décret n° 2016-102 du 2 février 2016 relatif aux conventions de mise à disposition de fonctionnaires ou d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales qui participent aux maisons de services au public ou qui les gèrent.

(37) Pour plus de précisions, se reporter à l'article de Didier Jean-Pierre, « La mise à disposition de personnels dans les collectivités territoriales » publié dans *La semaine juridique* n°30 du 21 juillet 2008.

(38) Question écrite (S) n°00985 du 19 juillet 2012.

L'absence de renouvellement peut résulter de la décision du fonctionnaire lui-même de ne pas solliciter une prolongation de sa mise à disposition.

Le non renouvellement peut aussi découler du refus de l'une ou l'autre des parties de poursuivre la mise à disposition pour une nouvelle période. Le juge administratif a en effet établi que le fonctionnaire ne dispose d'aucun droit au renouvellement de sa mise à disposition. Il considère toutefois que si l'administration d'origine peut, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, refuser un tel renouvellement, elle ne saurait fonder sa décision sur une position de principe et doit apprécier, au cas par cas, si l'intérêt du service le justifie (39).

Un refus de renouvellement peut également être opposé par l'organisme d'accueil. Dans ce cas, l'administration d'origine se trouve en situation de compétence liée et doit mettre un terme à la mise à disposition (40).

La cessation anticipée

La mise à disposition peut être écourtée et prendre fin avant le terme initialement prévu sur demande du fonctionnaire, ou à l'initiative de l'une ou l'autre des parties à la convention.

Le fonctionnaire peut demander qu'il soit mis fin à sa mobilité pour des raisons personnelles. La réglementation n'exige pas qu'il justifie des motifs de sa décision.

De même, l'administration d'origine ou l'organisme d'accueil peut interrompre à tout moment la mise à disposition. La décision doit toutefois être commandée par l'intérêt du service. Par exemple, a été jugée conforme à cette exigence, la cessation anticipée motivée par l'existence de divergences importantes et d'incompréhensions croissantes entre le fonctionnaire et l'organisme d'accueil (41) ou prononcée en raison de l'indisponibilité du fonctionnaire pour des raisons de santé depuis une longue période (deux ans) (42).

Si la décision d'interrompre la mise à disposition est prise en considération de la personne, l'administration doit mettre le fonctionnaire à même de demander la communication de son dossier afin, le cas échéant, de présenter ses observations (43).

La fin anticipée est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale d'origine dans le respect des règles de préavis fixées par la convention. Toutefois, les parties peuvent d'un commun

accord écarter le préavis lorsque la cessation anticipée est fondée sur un motif disciplinaire (44).

La fin de la mise à disposition à temps partagé

Lorsque la fin de la mise à disposition ne concerne qu'une partie des administrations ou organismes d'accueil et qu'elle n'emporte pas automatiquement la fin de la mise à disposition auprès des autres organismes d'accueil, ces derniers doivent en être informés.

Selon la circulaire du 5 août 2008, la quotité de temps de travail qu'effectue le fonctionnaire auprès du ou des organismes d'accueil restants peut, avec l'accord de l'intéressé et des organismes concernés, être augmentée à due proportion de la quotité qu'il accomplissait au sein de l'organisme pour lequel la mise à disposition a pris fin. À défaut, la collectivité territoriale d'origine prendra en charge cette quotité soit, lorsque le fonctionnaire a conservé une partie de ses fonctions dans son administration d'origine, par une augmentation de la quotité de travail déjà accompli dans son service, soit, lorsque le fonctionnaire n'a pas conservé de temps de service dans son administration d'origine, par sa réaffectation en son sein pour la quotité de travail considérée.

La reprise de fonctions

Selon l'article 5 II du décret du 18 juin 2008, lorsque cesse la mise à disposition - à son terme normal ou de manière anticipée - le fonctionnaire est en principe réaffecté dans les fonctions qu'il exerçait dans son service d'origine.

Dans la mesure où le fonctionnaire mis à disposition est réputé occuper son emploi d'origine, celui-ci ne peut être considéré comme un emploi budgétaire vacant susceptible d'être proposé aux autres fonctionnaires. Lorsque prend fin la mobilité, l'autorité territoriale doit donc pouvoir le réaffecter dans ses précédentes fonctions.

Si la réaffectation s'avère impossible, par exemple dans l'hypothèse où le poste occupé par le fonctionnaire a été supprimé lors d'une réorganisation de services pendant sa mise à disposition, l'intéressé doit se voir proposer une nouvelle « affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper ». Le fonctionnaire ne peut donc prétendre à être réaffecté dans l'emploi qu'il occupait préalablement à sa mise à disposition, mais uniquement dans un emploi de son grade. L'autorité territoriale peut ainsi légalement l'affecter dans un emploi comportant des fonctions

(39) Conseil d'État, 15 juin 1994, req. n° 99410.

(40) Cour administrative d'appel de Nantes, 17 décembre 1998, req. n°95NT01607.

(41) Cour administrative d'appel de Lyon, 15 avril 1997, req. n°95LY00100.

(42) Conseil d'État, 25 juin 1993, req. n°99047.

(43) Cour administrative d'appel de Lyon, 31 octobre 1995, req. n°94LY00870 ; Conseil d'État, 1er mars 1996, req. n°117481 et 119617.

(44) Article 5 I du décret du 18 juin 2008.

différentes de celles qu'il exerçait antérieurement, sous réserve que cet emploi soit conforme à son grade.

Le décret précise que la nouvelle affectation doit tenir compte de la priorité reconnue par la loi statutaire aux fonctionnaires séparés pour raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et aux fonctionnaires reconnus travailleur handicapé (45).

Par ailleurs, si le retour de mise à disposition entraîne pour l'agent un changement de résidence, il peut prétendre à l'indemnité forfaitaire et à la prise en charge des frais occasionnés dans les conditions fixées par l'article 10 du décret du 19 juillet 2001 précité.

L'obligation de proposer un recrutement

Lorsqu'un fonctionnaire territorial arrive au terme de trois ans de mise à disposition au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, l'article 4 du décret du 18 juin 2008 impose à l'employeur d'accueil de lui proposer un recrutement dans ses services préalablement au renouvellement de sa mobilité. Cette obligation vise à éviter que la mise à disposition perdure pour une durée excessive alors qu'il s'agit d'une situation statutaire transitoire.

À l'issue de trois ans de mise à disposition, un recrutement doit être proposé

Les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :

- le fonctionnaire doit avoir été mis à disposition au profit d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local,
- la mise à disposition doit couvrir la totalité de son temps de service,
- l'agent doit être admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans,
- la collectivité ou l'établissement public d'accueil doit disposer d'un emploi vacant dans un cadre d'emplois de niveau comparable.

Le recrutement peut indifféremment s'opérer par la voie de la mutation, du détachement ou de l'intégration directe. Le fonctionnaire qui accepte la proposition de recrutement peut continuer à exercer, dans ces conditions, les mêmes fonctions que celles qui étaient les siennes dans le cadre de sa mise à disposition.

En cas de refus de l'intéressé, la mise à disposition fait l'objet d'un renouvellement dans les conditions et selon la procédure de droit commun.

Lorsque le recrutement s'effectue par la voie du détachement, afin de faciliter l'intégration du fonctionnaire dans le cadre d'emplois d'accueil, le décret prévoit que la durée de service effectuée par l'agent pendant sa mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise pour bénéficier de cette intégration.

■ La mise à disposition d'agents contractuels

L'article 35-1 du décret du 15 février 1985 définit la mise à disposition des agents contractuels dans des termes similaires à ceux employés pour les fonctionnaires : l'agent contractuel placé en situation de mise à disposition est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Le principe

L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 ouvre aux agents contractuels territoriaux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée la possibilité de bénéficier d'une mobilité par la voie de la mise à disposition. Au sein de l'organisme d'accueil, ils ne peuvent cependant pas se voir confier des fonctions d'une autre nature que celles qu'ils exerçaient dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

Les structures auprès desquelles la mise à disposition est possible sont les suivantes :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale : un établissement public qui lui est rattaché, un EPCI dont elle est membre ou un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre,
- pour les agents employés par un établissement public : la commune à laquelle celui-ci est rattaché,
- pour les agents employés par un EPCI : une des communes qui en est membre ou l'un des établissements publics qui lui est rattaché,
- pour les agents de la métropole de Lyon : une commune située sur le territoire de la métropole de Lyon, un établissement public qui lui est rattaché ou dont elle est membre,
- pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public : les administrations et les établissements publics de l'État ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

(45) Article 54 de la loi du 26 janvier 1984.

Les conditions de mise à disposition

Les modalités réglementaires de mise à disposition des agents contractuels territoriaux sont en grande partie semblables à celles applicables aux fonctionnaires.

La durée

Une période de mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle est renouvelable dans cette même limite. À la différence des fonctionnaires, la durée totale pendant laquelle l'agent contractuel peut être mis à disposition est limitée à dix ans.

La procédure

La mise à disposition de l'agent contractuel requiert obligatoirement l'accord de l'intéressé.

Une convention de mise à disposition, passée entre la collectivité territoriale ou l'établissement public local d'origine et l'organisme d'accueil, définit notamment :

- la durée de la mise à disposition,
- les conditions de son renouvellement,
- la nature et le niveau des activités exercées par l'agent,
- ses conditions d'emploi,
- les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités,
- le cas échéant, les modalités de remboursement par l'organisme d'accueil de la rémunération perçue par l'agent.

Dans la mesure où l'agent contractuel ne peut, dans le cadre de sa mise à disposition, se voir confier de fonctions d'une autre nature que celles qu'il exerce dans sa collectivité territoriale ou son établissement public d'origine, la communication préalable de la convention à l'intéressé n'est pas expressément prévue par le décret.

La commission consultative paritaire n'a pas à être consultée préalablement à la décision (46).

La mise à disposition est prononcée après signature de la convention. Elle est formalisée par un arrêté de l'autorité territoriale de la collectivité territoriale d'origine.

La situation de l'agent

L'agent contractuel mis à disposition continue d'être régi par les dispositions du décret du 15 février 1988 et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine.

Il est soumis aux conditions de travail fixées par la structure d'accueil pour les personnels mis à sa disposition. L'agent contractuel relève de l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil auprès duquel il exerce ses fonctions. Comme dans le cas des fonctionnaires,

le pouvoir disciplinaire relève de l'autorité territoriale de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local d'origine. L'organisme d'accueil peut saisir l'administration d'origine en cas de faute disciplinaire.

Au regard du droit à la participation, les agents sont électeurs et éligibles à la commission consultative paritaire dans leur collectivité ou établissement d'origine (47). En revanche, ils sont électeurs et éligibles au CT dans leur collectivité ou établissement d'accueil.

La rémunération

La mise à disposition donne lieu au remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent dans les conditions fixées par la convention. Il peut être dérogé à ce principe, conformément à la décision fixant l'étendue et la durée de cette dérogation prise par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine. Toutefois, lorsque la mise à disposition a lieu auprès d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont la collectivité ou l'établissement public est membre, le remboursement est obligatoire.

La fin de la mise à disposition et la réintégration

La mise à disposition peut être écourtée à la demande de l'agent, ou de l'une ou l'autre des parties à la convention, sous réserve du respect des règles de préavis éventuellement prévues par la convention. En cas de faute disciplinaire, l'application du préavis peut être écartée par accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public local d'origine et l'organisme d'accueil.

Lorsque cesse la mise à disposition, l'agent contractuel est « réemployé » dans les services de sa collectivité ou son établissement d'origine « pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ». À défaut, il est employé sur un poste équivalent.

Par ailleurs, un état faisant apparaître le nombre d'agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires doit être inclus dans le rapport annuel destiné au comité technique sur l'état de la collectivité.

(46) Se reporter au dossier consacré aux commissions consultatives paritaires publié dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2017.

(47) Le numéro des *IAJ* de novembre 2017 a publié un article relatif aux élections professionnelles : les effectifs au 1^{er} janvier 2018

■ La mise à disposition de personnels de droit privé

L'article 61-2 de la loi du 26 janvier 1984 autorise les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs à accueillir des personnels de droit privé mis à leur disposition pour des fonctions nécessitant une qualification technique spécialisée. L'article 11 du décret du 18 juin 2008 encadre les conditions de cette mise à disposition dite « entrante ». Selon les commentateurs de la loi, cette forme de mise à disposition peut toutefois présenter des risques juridiques dans la mesure où la convention n'est assortie d'aucune obligation de publicité ou de mise en concurrence (48).

Les cas et conditions de la mise à disposition

Le recours à des personnels de droit privé mis à disposition est soumis aux conditions cumulatives suivantes :

- il doit être justifié par les besoins du service,
- il doit avoir pour finalité la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé insusceptible d'être mené à bien sans les « *qualifications techniques spécialisées* » détenues par un salarié de droit privé,
- le salarié ne peut se voir confier des missions susceptibles de l'exposer au délit de prise illégale d'intérêts réprimé par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal.

Jusqu'à présent, il ne semble pas que le juge administratif ait eu l'occasion d'apporter des précisions sur la notion de « *qualifications techniques spécialisées* ». La circulaire du 5 août 2008 indique que cette notion doit être entendue comme désignant des compétences particulières, spécifiques à une entreprise, un organisme, ou à une catégorie de salariés d'une entreprise donnée, dont l'administration ne dispose pas en son sein et dont elle a impérativement besoin pour la mise en œuvre d'une mission ou d'un projet déterminé. Le recours à un salarié de droit privé doit ainsi revêtir un caractère ponctuel.

On notera qu'en égard aux restrictions prévues par le code du travail en matière de recours au contrat à durée déterminée, seuls les salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée peuvent être mis à disposition des collectivités territoriales.

(48) Se reporter au numéro des *IAJ* de mars 2007 et à l'article de Didier Jean-Pierre précité.

(49) Circulaire du 5 août 2008.

La durée de la mise à disposition

La mise à disposition est prononcée pour la durée du projet ou de la mission, sans pouvoir excéder quatre ans.

La procédure

L'accord préalable du salarié mis à disposition est obligatoire.

Une convention doit être conclue entre la collectivité territoriale d'accueil et l'employeur du salarié dans les conditions de droit commun. À l'identique des conventions de mise à disposition sortantes, elle doit prévoir :

- la nature des activités confiées au salarié,
- ses conditions d'emploi,
- les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités,
- les modalités de fin de la mise à disposition,
- les modalités de remboursement de la rémunération du salarié.

La convention doit être approuvée par l'assemblée délibérante et recevoir l'accord de l'intéressé. La circulaire du 5 août 2008 préconise l'établissement d'une convention tripartite (employeur, salarié, administration) afin de sécuriser l'opération pour les trois parties. Cette convention vaut pour le salarié et son employeur avenant au contrat de travail initial.

La convention de mise à disposition tient lieu d'avenant au contrat de travail du salarié

La loi précise que l'obligation de remboursement à la charge de la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, au profit de l'employeur du salarié de droit privé, couvre les rémunérations, les charges sociales, les frais professionnels et les avantages en nature.

La situation des personnels mis à disposition

La mise à disposition n'emporte pas la suspension du contrat de travail du salarié mais constitue un aménagement de ses conditions d'emploi. Cette modification est formalisée par la signature de la convention qui équivaut à un avenant à son contrat de travail. Le salarié reste soumis au régime juridique dont relève son emploi d'origine (accords collectifs dont relève son entreprise, congés payés, protection sociale, droits syndicaux...). En revanche, il est électeur et éligible au CT de l'administration qui l'accueille (49).

L'article 61-2 de la loi du 26 janvier 1984 précise que le salarié doit respecter les règles d'organisation et de fonctionnement interne de la collectivité ou de l'établissement d'accueil, éventuellement précisées par son règlement intérieur.

Il est notamment tenu au principe d'obéissance hiérarchique posé par l'article 28 du statut général. Ainsi, à l'instar de tout fonctionnaire, il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Le salarié doit respecter les règles déontologiques auxquelles sont soumis les fonctionnaires.

Par ailleurs, les projets d'organisation ou d'activités du service pouvant donner lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition doivent être soumis pour avis au comité technique compétent. ■

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Liste des articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

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

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

n°2 février 2017

+ Recueil des références documentaires 2016/2

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

n°3 mars 2017

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

n°4 avril 2017

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

n°5 mai 2017

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

n°6 juin 2017

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

n°7 juillet 2017

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

n°8 août 2017

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

n°9 septembre 2017

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

n°10 octobre 2017

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

n°11 novembre 2017

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

Cabinet de l'autorité territoriale : l'emploi de membres de la famille

Les lois du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique poursuivent la construction d'un socle normatif visant la moralisation de la vie publique. Ces deux textes s'inscrivent ainsi dans le processus législatif initié par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et renforcé notamment par les lois de 2016 relatives à la déontologie des fonctionnaires et à la lutte contre la corruption ⁽¹⁾. Dans la fonction publique territoriale, la loi ordinaire du 15 septembre 2017 encadre le recrutement et l'emploi des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

La loi organique n°2017-1338 et la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 qui visent l'émergence d'un « choc de confiance » ⁽²⁾ complètent principalement les dispositifs récemment mis en place en matière de prévention des conflits d'intérêts et d'obligations déclaratives à la charge de certains élus. À cet égard, on relèvera par exemple la nouvelle obligation pour les assemblées parlementaires de déterminer un ensemble de « règles destinées à prévenir et à faire cesser les conflits d'intérêts entre un intérêt public et des intérêts privés dans lesquels peuvent se trouver les parlementaires ». Le prononcé obligatoire d'une peine complémentaire d'inéligibilité en cas de crimes

ou d'infractions traduisant des manquements à la probité est par ailleurs inséré dans le code pénal ⁽³⁾.

La loi ordinaire du 15 septembre 2017 instaure l'interdiction pour les membres du Gouvernement, les parlementaires et les élus locaux de recruter certains membres de leur famille pour occuper les emplois de collaborateurs au sein de leur cabinet. Elle introduit également une obligation d'information de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) à la charge des autorités territoriales qui comptent parmi leurs collaborateurs de cabinet des membres de leur famille « élargie ». Elle prévoit enfin les modalités de licenciement des collaborateurs employés au jour de sa publication en violation de la nouvelle interdiction.

(1) Loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et 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. Pour plus de précisions sur la loi relative à la déontologie, voir le dossier dans le numéro des *IAJ* de juin 2016.

(2) Exposé des motifs de la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique.

(3) Voir sur ce point la décision n°2017-752 DC du Conseil constitutionnel du 8 septembre 2017. Comme le rappelle la circulaire du 21 septembre 2017 de présentation de la peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité, si le prononcé de cette peine obligatoire emporte interdiction ou incapacité d'exercer une fonction publique pour les crimes, le Conseil constitutionnel a toutefois exclu cette peine accessoire pour les délits mentionnés à l'article 131-26-2 du code pénal.

Une circulaire du 19 octobre 2017 (4) clarifie le champ d'application de ces nouvelles obligations et les conséquences attachées à la violation de l'interdiction d'emploi.

On signalera enfin que les modalités de remboursement par l'autorité territoriale des sommes perçues par le collaborateur en violation de cette nouvelle interdiction sont fixées par le décret n° 2017-1692 du 14 décembre 2017 (5).

L'interdiction d'emploi de membres de la famille proche

Jusqu'à l'intervention de la loi du 15 septembre 2017, aucune disposition législative ou réglementaire n'interdisait à un membre du Gouvernement, à un parlementaire ou à un élu local de procéder au recrutement ou à la nomination d'un membre de sa famille en tant que collaborateur de cabinet. L'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 donne en effet la possibilité à l'autorité territoriale de recruter librement un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet.

La seule restriction apportée à cette liberté résultait jusqu'à présent de la fixation d'un effectif maximal de collaborateurs, en fonction du nombre d'habitants pour une collectivité ou en fonction du nombre d'agents pour un établissement public (voir encadré p. 24) (6).

Le champ de l'interdiction

L'article 15 de la loi du 15 septembre 2017 modifie l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 et introduit une limitation au principe de libre recrutement des collaborateurs de cabinet. Il est désormais interdit à l'autorité territoriale (7) de compter parmi les membres de son cabinet :

- son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin (8) ;
- ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ;
- ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin.

Champ d'application des obligations déclaratives créées par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013

Dans un souci de prévention des conflits d'intérêts, la loi du 20 avril 2016 a élargi le champ d'application des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale aux directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales elles-mêmes soumises à cette obligation par l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013. Les déclarations doivent être transmises au Président de la HATVP dans un délai de deux mois qui suivent leur entrée en fonctions. Pour rappel, sont soumis à l'obligation de déclarer leurs intérêts ainsi que leur situation patrimoniale les élus locaux suivants :

- le chef de l'exécutif d'une région, d'un département ou d'une collectivité à statut particulier ;
- le maire d'une commune de plus de 20 000 habitants ;
- le président élu d'un établissement public de coopération communale (EPCI) à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ou dont le montant des recettes totales de

fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros ;

- le président des autres EPCI dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros.

Les arrêtés de nomination des directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet doivent être notifiés sans délai par le président de l'exécutif au président de la HATVP. Les déclarations d'intérêts sont également transmises à l'autorité hiérarchique.

La HATVP communique ses avis en la matière à la commission de déontologie de la fonction publique. Lorsqu'elle se prononce sur des situations pouvant constituer un conflit d'intérêts dans lesquelles peuvent se trouver les collaborateurs de cabinet précités, elle dispose d'un pouvoir d'injonction à leur égard pour faire cesser ces situations (9).

(4) Circulaire du 19 octobre 2017 du ministère de l'Intérieur 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.

(5) Décret n° 2017-1692 du 14 décembre 2017 relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateur de cabinet.

(6) Article 10 à 13-1 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

(7) Il s'agit des autorités territoriales de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics pouvant légalement recruter des collaborateurs de cabinet en application de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984. Ce nouveau dispositif s'applique donc également au département et la commune de Paris, puis la Ville de Paris à compter du 1^{er} janvier 2019.

(8) Aux termes de l'article 515-8 du code civil, le concubinage se définit comme une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

(9) Article 20 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 précitée.

L'un des scénarios envisagés par le Gouvernement lors de l'élaboration du projet de loi était une interdiction applicable à l'ensemble des membres de la famille, y compris au degré le plus éloigné ; celle-ci avait finalement été jugée disproportionnée. La mise en œuvre d'une simple obligation déclarative avait aussi été étudiée avant d'être écartée au profit d'une interdiction de principe.

La circulaire du 19 octobre 2017 indique également que l'interdiction ne se limite pas au recrutement et vise également l'emploi ; un changement dans la situation personnelle de l'agent peut en effet le conduire à entrer dans le champ d'application de l'interdiction.

La circulaire confirme par ailleurs que cette nouvelle interdiction ne s'étend pas aux autres catégories d'agents contractuels et notamment aux collaborateurs de groupes d'élus régis par l'article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Cependant, il convient de rappeler l'existence d'un risque pénal au regard de la jurisprudence du juge judiciaire relative au recrutement de membres de la famille de l'autorité territoriale en tant qu'agent contractuel de la collectivité territoriale (10). Le juge pénal a ainsi eu l'occasion de considérer que le recrutement par un élu local de deux membres de sa famille en tant qu'agents non titulaires de la collectivité était constitutif du délit de prise illégale d'intérêts.

Les conséquences du non-respect de l'interdiction

L'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précise les conséquences résultant de la violation de cette interdiction pour l'autorité territoriale et pour l'agent. Pour ce dernier, la loi du 15 septembre 2017 prévoit un dispositif pérenne pour les collaborateurs recrutés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi et un dispositif transitoire applicable aux collaborateurs en poste au moment de cette entrée en vigueur.

(10) Réponse du Ministère de l'Intérieur, l'outre-mer et les collectivités territoriales à la question écrite n°75550 de M. Grosdidier publiée au *Journal officiel* de l'Assemblée nationale du 17 août 2010. Voir aussi l'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 8 mars 2006, n°05-85276.

Effectif maximal des collaborateurs de cabinet

Collectivités territoriales	
Commune	
Nombre d'habitants	Effectif maximal des collaborateurs
moins de 20 000	1
entre 20 000 et 40 000	2
entre 40 001 et 85 000	3
entre 85 001 et 130 000	4
entre 130 001 et 175 000	5
entre 175 001 et 220 000	6
entre 220 001 et 265 000	7
entre 265 001 et 310 000	8
entre 310 001 et 355 000	9
entre 355 001 et 400 000	10
à compter de 400 001	10 + 1 par tranche suppl. de 1 à 80 000 hab.
Département	
moins de 100 000	3
entre 100 000 et 250 000	4
entre 250 001 et 400 000	5
entre 400 001 et 550 000	6
entre 550 001 et 700 000	7
entre 700 001 et 850 000	8
entre 850 001 et 1 000 000	9
plus de 1 000 000	9 + 1 par tranche suppl. de 1 à 500 000 hab.
Région	
moins de 500 000	5
500 000 et plus	5 + 1 par tranche suppl. de 1 à 500 000 hab.
Établissement public administratif (sauf communauté urbaine et communauté d'agglomération)	
Nombre d'agents	Effectif maximal des collaborateurs
moins de 200	1
200 et plus	2
Communauté urbaine - Communauté d'agglomération - Métropoles et métropole de Lyon	
Nombre d'agents	Effectif maximal des collaborateurs
moins de 200	1
de 200 à 499	3
de 500 à 1000	5
de 1001 à 1500	7
de 1501 à 2000	9
de 2001 à 2500	11
de 2501 à 3000	13
plus de 3 000	13 + 1 par tranche suppl. de 1 à 1000

➔ Les conséquences pour le collaborateur

La violation de la nouvelle interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat : la mise en œuvre d'une procédure de licenciement à l'égard du collaborateur est ainsi écartée. Les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatives au licenciement des agents contractuels et celles spécifiques aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 ne s'appliquent donc pas dans cette hypothèse.

Dans le cadre de cette cessation de plein droit du contrat, qui intervient aussi notamment dans le cas de la perte d'une condition générale de recrutement⁽¹¹⁾, l'autorité territoriale est en situation de compétence liée. Le collaborateur ne bénéficie dans cette hypothèse ni du droit à l'exécution d'un préavis ni celui de percevoir des indemnités de licenciement.

Pour les collaborateurs employés au sein du cabinet de l'autorité territoriale le jour de la publication de la loi précitée en violation du nouveau principe d'interdiction des emplois familiaux, les modalités de la fin de fonctions sont régies par l'article 18 de la loi du 15 septembre 2017.

Cet article prévoit en effet la fin de plein droit du contrat de travail du collaborateur, sous réserve des dispositions spécifiques à la protection de la grossesse et de la maternité en cas de licenciement prévues à l'article L. 1225-4 du code du travail.

Concernant la protection de la grossesse, l'article précité du code du travail interdit la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté, pendant les périodes de suspension de son contrat correspondant au congé de maternité, aux congés payés pris immédiatement après ce dernier et aux dix semaines suivant l'expiration de ces différentes périodes. L'employeur peut toutefois rompre le contrat de travail en cas de faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou lorsqu'il lui est impossible de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Le licenciement ne peut dans ce cas pas être notifié ni prendre effet pendant les périodes de suspension du contrat de travail précitées.

S'agissant plus particulièrement du déroulé de la procédure de licenciement⁽¹²⁾, l'article 18 de la loi du 15 septembre 2017 instaure un délai de trois mois à compter de la publication de la loi au cours duquel l'autorité territoriale doit notifier le licenciement à son collaborateur, par

⁽¹¹⁾ Article 39-1 du décret du 15 février 1988 précité. Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier consacré aux nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels dans le numéro de février 2016 des *IAJ*.

⁽¹²⁾ Voir aussi le dossier relatif aux collaborateurs des élus locaux dans le numéro des *IAJ* de juin 2013.

lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement doit ainsi être notifié au collaborateur au plus tard le 16 décembre 2017.

La circulaire du 19 octobre 2017 indique que la notification du licenciement doit être précédée d'un entretien préalable ; le collaborateur est convoqué à cet entretien par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il se déroule au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation dans les conditions fixées par l'article 42 du décret du 15 février 1988.

Les dispositions de l'article 18 de la loi du 15 septembre 2017 indiquent également que « *le délai de préavis prévu par la réglementation applicable* » peut être exécuté par le collaborateur. Pour rappel, l'article 40 du décret du 15 février 1988 prévoit une durée de préavis qui varie en fonction de l'ancienneté de services. L'agent contractuel, qu'il soit recruté pour une durée indéterminée ou déterminée, a droit à un préavis de :

- huit jours s'il justifie d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois s'il justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois s'il justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Pour les personnes en situation de handicap, ces durées sont doublées.

L'ancienneté doit être décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Le délai de préavis court à compter de la présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou de la date de remise en main propre de celle-ci.

La circulaire du 19 octobre 2017 rappelle par ailleurs que les commissions consultatives paritaires qui seront mises en place à l'issue des prochaines élections professionnelles de 2018 ne seront pas compétentes pour émettre un avis sur le licenciement des collaborateurs de cabinet conformément à l'article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016⁽¹³⁾.

Le collaborateur bénéficie du versement d'une indemnité de licenciement dans les conditions fixées par les articles 43 à 49 du décret du 15 février 1988.

On relèvera à cet égard que certains collaborateurs sont exclus du bénéfice de cette indemnité ; c'est le cas par

⁽¹³⁾ Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la FPT

exemple des agents ayant atteint l'âge d'ouverture d'un droit à pension de retraite mentionné à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale (14).

Le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectue sur la base de la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement, hors « prestations familiales », supplément familial de traitement, indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires (15).

La circulaire précitée précise par ailleurs que le licenciement ouvre droit au versement d'allocations-chômage dans les conditions de droit commun applicables aux agents contractuels de droit public (16).

➔ Les conséquences pour l'autorité territoriale

Dans le cadre d'une violation de l'interdiction d'emploi postérieure à l'entrée en vigueur de la loi, il incombe à l'autorité territoriale de procéder au remboursement des sommes versées à un collaborateur employé en violation de l'interdiction d'emploi de membres de la famille.

Le décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017 pose le principe d'un remboursement intégral par l'autorité territoriale des charges supportées par la collectivité territoriale ou l'établissement public pour l'emploi du collaborateur. Le remboursement ne se limite donc pas aux rémunérations perçues par le collaborateur. Doivent ainsi faire l'objet d'un remboursement :

- les rémunérations brutes ;
- les cotisations sociales ;
- les contributions versées par la collectivité ou l'établissement.

Le montant total de ces charges est précisé dans l'acte de cessation du contrat du collaborateur.

Le décret précité envisage une procédure de remboursement spontanée à l'initiative de l'autorité territoriale et une procédure de remboursement contrainte à l'initiative du représentant de l'État.

Dans le premier cas, le remboursement intervient sur production de l'acte de cessation du contrat du collaborateur à la caisse du comptable de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Dans le second cas, il incombe au représentant de l'État de mettre en demeure l'autorité territoriale de procéder au remboursement. En l'absence de versement dans un délai d'un mois à compter de la mise en demeure, le préfet notifie à l'autorité concernée un avis de remboursement valant titre de recettes dont il peut autoriser l'exécution forcée. Cet avis est pris en charge par le comptable de la collectivité ou de l'établissement public.

L'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit en outre qu'aucune restitution des sommes versées ne peut être exigée du collaborateur.

Outre la restitution des sommes versées, la loi du 15 septembre 2017 crée une nouvelle infraction correspondant à la violation, par l'autorité territoriale, de l'interdiction d'emploi de membres de la famille ; elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. L'étude d'impact indique qu'au stade de l'élaboration du projet de loi, l'absence de sanction pénale avait été envisagée avant d'être écartée au profit du caractère dissuasif de ce type de sanction. On signalera que les mêmes peines sont prévues par la loi du 11 octobre 2013 en cas de manquements à leurs obligations déclaratives par certains élus (17).

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles 432-10 à 432-13 et 432-15 du code pénal qui régissent les délits de concussion, de corruption, et de trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts, la soustraction ou le détournement de biens publics.

S'agissant des situations en cours à l'entrée en vigueur de la loi, la responsabilité pénale de l'autorité territoriale ne pourra pas être recherchée sur le fondement de la nouvelle infraction prévue à l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 pendant le délai de trois mois prévu pour la notification du licenciement et pendant le délai de préavis.

(14) Article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

(15) Article 45 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

(16) On relèvera à cet égard l'intervention de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage conclue pour la période

du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2020. Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article publié dans le numéro de novembre des *IAJ*.

(17) Article 26 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 précitée.

L'obligation d'information de la HATVP pour l'emploi de membres de la famille

Les autorités territoriales visées par l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 (voir encadré p. 23) doivent désormais informer la HATVP du fait qu'elles comptent parmi les membres de leur cabinet :

- leur frère ou leur sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin de celui-ci ou celle-ci ;
- l'enfant de leur frère ou de leur sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin de cet enfant ;
- leur ancien conjoint, la personne ayant été liée à elles par un PACS ou leur ancien concubin ;
- l'enfant, le frère ou la sœur de leur ancien conjoint, de la personne ayant été liée à elles par un PACS ou de leur ancien concubin ;
- le frère ou la sœur de leur conjoint, de leur partenaire lié par un PACS ou de leur concubin.

Le champ d'application de cette nouvelle obligation d'information est donc très étendu puisqu'il s'applique à l'ancien conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin de l'autorité territoriale ainsi qu'à certains membres de la famille de celui-ci.

L'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'information de la HATVP doit intervenir sans délai. Cette information ne constitue donc pas un préalable au recrutement ou au changement de situation personnelle créant l'obligation (18). Ce nouveau dispositif concerne également les contrats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi et contraint les autorités territoriales à informer la HATVP sans délai de ces situations.

Le juge constitutionnel a par ailleurs déclaré non conformes au principe de libre administration des collectivités territoriales, consacré à l'article 72 de la Constitution (19), les dispositions de la loi qui permettaient à la HATVP d'adresser une injonction à l'autorité territoriale pour faire cesser une situation de conflit d'intérêts découlant de l'existence d'un lien familial.

Les dispositions de l'article 110 relatives à l'obligation d'information de la HATVP s'appliquent sans préjudice des articles 432-10 à 432-13 et 432-15 du code pénal. La circulaire du 19 octobre 2017 indique à cet égard que l'emploi des personnes précitées peut donc en fonction des caractéristiques propres à la situation relever des délits de concussion, de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêts, de soustraction ou de détournement de biens.

La circulaire du 19 octobre 2017 rappelle enfin que les actes relatifs aux collaborateurs de cabinet font partie des priorités nationales du contrôle de légalité avec pour objectif un taux de contrôle de 100 %, conformément aux instructions permanentes du 25 janvier et du 2 mars 2012 qui définissent nationalement les actes prioritaires et les axes prioritaires en la matière. ■

(18) Circulaire du 19 octobre 2017 précitée.

(19) Décision n°2017-752 DC du Conseil constitutionnel en date du 8 septembre 2017, publiée au *Journal officiel* du 16 septembre 2017.

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Apprentissage Code du travail Mineur

Note du 19 octobre 2017 d'instruction relative à l'application de la réglementation concernant la protection des jeunes travailleurs

(NOR : JUSF1729602N)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, novembre 2017. – 24 p.

Le gouvernement souhaite simplifier la procédure d'affectation de jeunes aux travaux réglementés par le passage à un régime déclaratif afin de mieux promouvoir les stages et apprentissages ainsi que de rénover la protection des jeunes lors de travaux effectués en hauteur. Cette note a vocation à donner des instructions propres au secteur public et accompagner les établissements et services de la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) dans la mise en œuvre du dispositif réglementaire relatif à la protection des jeunes travailleurs. Il s'agit notamment d'informer sur les modalités relatives à la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les mineurs de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans.

Centre de gestion Banque de données Assiette de cotisation

Arrêté du 30 octobre 2017 fixant le montant de la participation pour la banque de données du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

(NOR : CPAB1730359A)

JO, n° 262, 9 novembre 2017, texte n° 39.- 1 p.

Le montant est fixé pour l'exercice 2018 à 0,23 euro par habitant pour les communes et 16,50 euros par agent pour les établissements publics de ces communes.

Collectivités territoriales État Concertation

Circulaire du 8 novembre 2017 relative à l'accord de méthode Etat-Collectivités territoriales élaboré dans le cadre de la conférence nationale des territoires

(NOR : PRMX1731640C)

Circulaire.legifrance.gouv, novembre 2017.- 5 p.

La circulaire précise que la méthode de travail utilisée dans le cadre de la conférence nationale des territoires repose sur les principes de co-construction, de confiance et de responsabilité. Ainsi, tout sujet susceptible de concerner ou impliquer les collectivités doit systématiquement faire l'objet d'une concertation avec ces mêmes collectivités, notamment par le biais des associations nationales représentatives d'élus, afin que celles-ci puissent utilement faire connaître leur point de vue et enrichir le projet initial. Le premier ministre réaffirme sa volonté d'accorder, dans le respect du cadre constitutionnel, un champ élargi pour le pouvoir réglementaire local. Chaque ministère devra en tenir compte lors de la préparation des textes réglementaires touchant aux compétences décentralisées. L'ensemble de ces recommandations constitue, pour le chef du Gouvernement, la condition indispensable pour bâtir le pacte de confiance entre l'État et les collectivités.

CSFPT Décret Projet

Séance du CSFPT du 15 novembre 2017

À l'ordre du jour :

Texte 1 : Projet de décret relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat

Texte 2 : Projet de décret portant diverses dispositions statutaires applicables aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Texte 3 : Projet de décret modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux

Texte 4 : Projet de décret relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale

Texte 5 : Projet de décret modifiant plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels

Texte 6 : Projet de décret modifiant le décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels

La séance a débuté par la présentation et le vote du projet de rapport intitulé « Vers l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale de La Réunion : une ambition à partager ». Ce projet de rapport a fait l'objet d'un vote favorable unanime des suffrages exprimés (2 abstentions). Les débats ont ensuite porté sur l'examen des textes inscrits à l'ordre du jour. Le projet de décret relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT. Le projet de décret portant diverses dispositions statutaires applicables aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) a reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Le projet de décret modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux a reçu un avis favorable à l'unanimité des suffrages exprimés. Le projet de décret relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale a reçu un avis favorable unanime des membres du CSFPT. Le projet de décret modifiant plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT et le projet de décret modifiant le décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT.

Document administratif Journal officiel Langue française

Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française

(NOR : PRMX1732742C)

JO, n° 272, 22 novembre 2017, texte n° 4.- 1 p.

Cette circulaire vise à bannir des textes officiels la règle controversée d'élargissement du féminin dans la langue française. Le chef du Gouvernement invite, en particulier pour les textes destinés à être publiés au Journal officiel de la République française, à ne pas faire usage de l'écriture dite inclusive. Il précise qu'outre le respect du formalisme propre aux actes de nature juridique, les administrations relevant de l'État doivent se conformer aux règles grammaticales et syntaxiques, notamment pour des raisons d'intelligibilité et de clarté de la norme. Dans sa note, il rappelle par ailleurs les règles d'accord qui doivent s'appliquer dans les actes administratifs. Il indique que dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aux femmes. En revanche, quand l'auteur d'un texte officiel ou la personne nommée est une femme, il convient bien d'écrire « la ministre », « la secrétaire générale » et de féminiser la fonction en se référant au guide « Femme, j'écris ton nom... » élaboré par le CNRS et l'Institut national de la langue française. Suivant la même logique, il demande de systématiquement recourir, dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au *Journal officiel*, à des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre.

Données sociales Déclaration annuelle

Arrêté du 14 novembre 2017 fixant le modèle du formulaire « Déclaration annuelle des données sociales : DADS 2017 »

(NOR : SSAS1730840A)

JO, n° 277, 28 novembre 2017, texte n° 13.- 1 p.

Par arrêté de la ministre des solidarités et de la santé et du ministre de l'action et des comptes publics en date du 14 novembre 2017 est fixé le modèle S2200n de la version papier du formulaire « Déclaration annuelle des données sociales, DADS 2017, enregistré par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique sous le numéro Cerfa 12062* 16. La notice explicative est enregistrée sous le numéro Cerfa 51442#08. Ce formulaire peut être obtenu auprès des centres régionaux de transfert des données sociales des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et des caisses générales de sécurité sociale.

Fonction publique GIPA

Décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

(NOR : CPAF1726679D)

JO, n° 269, 18 novembre 2017, texte n° 22.- 2 p.

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2017. Le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du

pouvoir d'achat est modifié. À l'article 5 du décret précité, est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « pour la mise en œuvre de la garantie en 2017, la période de référence est fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016 pour l'application de la formule figurant à l'article 3 ci-dessus, servant à déterminer le montant de la garantie versée ». Le décret étend le dispositif aux personnels des cultes exerçant dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle, relevant de l'article 1^{er} de la loi locale du 15 novembre 1909 relative aux traitements et pensions des ministres de culte rétribués par l'État et de leurs veuves et orphelins.

Arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite « de garantie individuelle du pouvoir d'achat »

(NOR : CPAF1726741A)

JO, n° 269, 18 novembre 2017, texte n° 26.- 1 p.

Pour l'application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat pour la période de référence fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :
taux de l'inflation : + 1,38 %, valeur moyenne du point en 2012 : 55,563 5 euros et valeur moyenne du point en 2016 : 55,730 2 euros.

**Fonction publique
Retraite additionnelle**

Décret n° 2017-1591 du 20 novembre 2017 relatif à certaines modalités de fonctionnement de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique

(NOR : CPAF1724635D)

JO, n° 272, 22 novembre 2017, texte n° 30.- 4 p.

Le décret précise les compétences respectives des organes dirigeants de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique ainsi que les règles qui s'appliquent aux administrateurs en matière de déontologie. Le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 18 du présent décret. Le ministre chargé de l'économie est ajouté parmi les ministres de tutelle de l'établissement. Le décret institue le comité spécialisé de suivi de la politique des placements qui avait été initialement créé par une délibération du conseil d'administration de l'établissement. Le mandat du directeur est limité à une durée de quatre ans renouvelable une fois. Les règles budgétaires et celles fixant la date d'arrêt des comptes par le conseil d'administration sont adaptées au regard du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique afin de tenir compte des contraintes spécifiques au régime, notamment le versement à une date avancée en année N + 1 des cotisations de l'année N. Enfin, les conditions d'ouverture des droits à pension de retraite

additionnelle sont clarifiées pour les fonctionnaires qui ont effectué un détachement à l'étranger et ont demandé le transfert de leurs droits à pension française vers un régime de retraite étranger. Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Les dispositions relatives aux attributions du directeur sont applicables à la prochaine nomination à cet emploi. Par ailleurs, les dispositions relatives à la convention d'objectifs et de gestion conclue avec la Caisse des dépôts entrent en vigueur à compter de la signature de la prochaine convention, celles relatives à la convention signée entre l'État et le président de l'établissement entrent en vigueur à compter de la signature de la prochaine convention et au plus tard le 31 décembre 2018.

**Formation
Compte personnel d'activité
Compétence**

Décret n° 2017-1529 du 3 novembre 2017 instituant un haut-commissaire à la transformation des compétences

(NOR : MTRX1730912D)

JO, n° 258, 4 novembre 2017, texte n° 16.- 1 p.

Il est institué, auprès du ministre du travail, un haut-commissaire à la transformation des compétences. Il a pour missions d'assurer la conception et le déploiement du plan d'investissement relatif aux compétences et de veiller à la mise en place d'une application numérique du compte personnel de formation permettant à tous les salariés et les demandeurs d'emploi de consulter les heures figurant sur leur compte, les informations personnalisées et détaillées sur les offres d'emploi, les formations disponibles localement, l'inscription en formation et le financement de la formation.

**Hygiène et sécurité
Plan grand froid**

Instruction interministérielle N°DGS/SDVSS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2017/284 du 3 novembre 2017 relative au guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2017-2018

(NOR : SSAP1727497J)

Circulaire.legifrance.gouv, novembre 2017.- 66 p.

Cette instruction actualise le guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2017-2018. Elle précise les objectifs et le dispositif de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux des vagues de froid ainsi que le rôle des différents acteurs. Ce guide évoque notamment le rôle des maires, des associations et des préfets de département en la matière. Douze fiches mesures sont annexées à cette note. La fiche n° 8 est consacrée aux mesures qui s'imposent à l'employeur en milieu de travail et la fiche n° 9 aux mesures de vaccination et d'hygiène à prendre face aux risques infectieux en période hivernale.

Indemnité de suivi et orientation des élèves Éducation nationale Prime

Décret n° 2017-1637 du 30 novembre 2017 modifiant le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré

(NOR : MENH1731345D)

JO, n° 280, 1^{er} décembre 2017.- texte n° 48.- 1 p.

Ce texte qui concerne les personnels enseignants du second degré précise les modalités d'attribution de la part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves. Il attribue deux parts modulables de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves dans les divisions de terminale des lycées d'enseignement général et technique et des lycées professionnels, afin de permettre la désignation d'un professeur principal supplémentaire et de reconnaître l'investissement particulier des enseignants dans l'orientation des élèves de terminale. De plus, le décret tient compte du changement de dénomination des conseillers d'orientation-psychologues à la suite de la création du corps des psychologues de l'éducation nationale. Les dispositions de ce décret sont applicables à compter du 1^{er} décembre 2017.

Sapeur-pompier Lieutenant Concours

Arrêté du 6 novembre 2017 portant ouverture d'un concours interne de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2018

(NOR : INTE1730917A)

JO n° 264, 11 novembre 2017, texte n° 5. - 2 p.

Par arrêté du ministre d'État, ministre de l'intérieur, en date du 6 novembre 2017, est autorisée au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un concours interne de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels prévu à l'article 8 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012. Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie au titre du concours interne de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels pour 2018 est de 100 postes.

Arrêté du 6 novembre 2017 portant ouverture d'un concours externe de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2018

(NOR : INTE1730924A)

JO n° 261, 8 novembre 2017, texte n° 3. - 2 p.

Par arrêté du ministre d'État, ministre de l'intérieur, en date du 6 novembre 2017, est autorisée au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un concours externe de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels prévu à l'article 8 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Sapeur-pompier Prévention Fumée

Note du 9 novembre 2017 relative à la stratégie relative à la prise en compte des risques des fumées d'incendie pour la sécurité et la santé des sapeurs-pompiers

Site internet du syndicat national des sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs, techniques et spécialisés des SDIS de France.- 4 p.

Cette note présente la stratégie retenue par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) pour la prise en compte de la problématique de santé et de sécurité liée aux fumées d'incendie pour les sapeurs-pompiers. Les mesures de prévention existantes sont rappelées ainsi que l'état des travaux en cours.

Sapeur-pompier volontaire Sapeur-pompier Avancement de grade Service civique

Décret n° 2017-1610 du 27 novembre 2017 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires et aux volontaires en service civique des sapeurs-pompiers

(NOR : INTE1715917D)

JO, n° 278, 29 novembre 2017, texte n° 2.- 2 p.

Ce texte modifie les délais de passage au grade d'adjudant pour assurer la bonne organisation des secours. Ainsi, les sergents de sapeurs-pompiers volontaires qui ont accompli six années dans leur grade et qui ont acquis les compétences correspondant aux formations définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile peuvent être nommés adjudant. Les possibilités de délégation des compétences du comité consultatif des sapeurs-pompiers volontaires aux comités de centre sont élargies. Le texte modifie également les premier et deuxième alinéas de l'article 2 du décret du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires. L'arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé du budget pris en application de l'article 11 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers fixe le montant horaire de base des indemnités en fonction des grades des sapeurs-pompiers volontaires. Le montant minimal de ces indemnités correspond au montant de l'indemnité horaire de base du grade de sapeur. Le montant maximal correspond au montant de l'indemnité horaire de base des grades d'officier. La période transitoire fixée au 30 avril 2019, aux articles 83 et 84 du décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires est prolongée jusqu'au 31 décembre 2019. Enfin, ce texte permet la déclinaison réglementaire pour la protection sociale des engagés de service civique des sapeurs-pompiers en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, telle que prévue par la loi n° 2017-86 du 26 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et plus particulièrement son article 17.

Sécurité routière Police municipale Garde champêtre

Décret n° 2017-1523 du 3 novembre 2017 portant diverses dispositions en matière de sécurité routière

(NOR : INTS1718950D)

JO n° 258, 4 novembre 2017, texte n° 2. - 4 p.

Ce décret pris en application de la loi n° 2016-1547 de modernisation de la justice du XXI^e siècle publiée le 18 novembre 2016 fixe de nouvelles dispositions en matière de sécurité routière, touchant notamment aux gardes champêtres et aux polices municipales. Les compétences des gardes champêtres en matière de constatation des infractions routières sont élargies. L'article R130-3 du Code de la route est modifié. Celui-ci fixe les infractions qui peuvent être verbalisées par les gardes champêtres si elles sont commises « à l'intérieur du territoire communal et sur des voies autres que les autoroutes ». Désormais toutes les infractions au code de la route peuvent être verbalisées par les gardes champêtres, à l'exception de douze d'entre elles précisées dans le décret. Les annexes 1 et 2 du code de la sécurité intérieure sont modifiées. Elles concernent les conventions type entre les collectivités et l'État, en matière de coordination des polices

municipales et des forces de l'ordre de l'État. L'article 10 de ces conventions, qui concerne les réunions périodiques d'échanges entre les deux parties, est modifié. Désormais, lors de ces réunions, il sera systématiquement fait un état des résultats enregistrés en matière de sécurité routière. Les missions pour lesquelles un agent de la police municipale doit pouvoir joindre à tout moment un officier de police judiciaire territorialement compétent sont précisées. Il s'agit notamment de celles relatives aux vérifications des droits à conduire, aux conduites avec alcool ou après usage de stupéfiants. Les forces de sécurité de l'État et les polices municipales doivent développer leur coopération dans plusieurs nouveaux domaines : information en matière d'accidentalité et de sécurité routière. Elles doivent désormais mieux coopérer pour élaborer ensemble des actions de prévention en direction des publics considérés comme vulnérables et pour mettre en place une stratégie locale de contrôle. Cette stratégie nouvelle intègre pleinement les nouvelles capacités de contrôle offertes aux polices municipales par l'accès au système d'immatriculation des véhicules et au système national des permis de conduire ainsi que les évolutions législatives permettant une coopération renforcée dans le domaine de la lutte contre l'insécurité routière. Le texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication, hormis son article 10 dont l'entrée en vigueur est différée. ■

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.

Agent contractuel Catégorie B Rémunération

Question écrite n° 350 du 1^{er} août 2017 relative à l'application de l'article 13 du décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 modifiant l'article 23 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant sur les nouvelles dispositions statutaires des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

JO Assemblée nationale, 3 octobre 2017.- p. 4716

M. Patrick Hetzel interroge M. le ministre de l'action et des comptes publics sur l'application de l'article 13 du décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 modifiant l'article 23 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant sur les nouvelles dispositions statutaires des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et qui entraînerait, selon lui, une différenciation de traitement entre les agents. La réponse ministérielle détaille les règles de classement d'un agent contractuel dans un cadre d'emplois de catégorie B prévues par l'article 23 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 précité. Ces règles prévoient que l'agent classé à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait avant sa nomination, conserve à titre personnel le bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de sa rémunération antérieure. L'indice brut déterminé ne peut néanmoins excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade du cadre d'emplois auquel appartient l'agent. La rémunération prise en compte pour la détermination de l'indice est la moyenne des six meilleures rémunérations perçues par l'agent en tant que contractuel au cours de l'année précédant sa nomination. Cette rémunération ne comprend pas les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de résidence et aux frais de transport de l'agent. Par ailleurs, afin de respecter le principe du maintien de la rémunération antérieure et de ne pas accorder d'avantage financier, l'indice brut maintenu doit être fixé en prenant en compte les primes versées dans le cadre d'emplois d'accueil. Le régime indemnitaire perçu dans le cadre d'emplois d'accueil ne vient donc pas en complément de la rémunération antérieure car il doit être déduit de l'indice brut maintenu. L'agent conserve donc à titre personnel un indice brut si la rémunération (traitement dans l'indice de reclassement et régime indemnitaire) perçue en qualité de titulaire à l'occasion de sa nomination est

inférieure à la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles (traitement et régime indemnitaire) perçues en qualité de contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination. La mise en œuvre du protocole parcours, carrières et rémunérations (PPCR) a remplacé la référence au maintien du traitement indiciaire par celle du maintien de la rémunération antérieure pour tenir compte du régime indemnitaire versé aux contractuels, mais sans créer d'effet d'aubaine pour les agents.

Aide à domicile Cotisation patronale Sécurité sociale

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, modifié en première lecture par le Sénat

Document du Sénat, n° 20, 21 novembre 2017.- 122 p.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit notamment que les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations des aides à domicile sous contrat pour remplacer des salariés absents ou dont le contrat est suspendu sont étendues aux établissements publics de coopération intercommunale (article 8 bis A modifiant l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale).

CNRACL Retraite Démographie

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique : annexe au projet de loi de finances pour 2018 / Ministère de l'action et des comptes publics (France). – 2017.- 226 p.

Ce rapport établi à partir des analyses du Conseil d'orientation des retraites, confirme la dégradation du ratio démographique des régimes de retraite. Concernant le régime CNRACL, les effectifs de cotisants ont augmenté ces dernières années, notamment sous le poids des transferts État-collectivités, de plus de 3 % par an entre 2006 et 2010, puis de 0,9 % par an jusqu'en 2015. Ces derniers devraient se stabiliser entre 2020 et 2032, avant de croître à nouveau. Parallèlement, la hausse

du nombre de pensionnés est plus soutenue, avec une évolution de plus de 3 % par an d'ici 2025, puis une augmentation sur un rythme plus modéré. Concernant le solde technique du régime CNRACL, excédentaire en 2012 (+ 2,2 milliards d'euros), il se dégraderait tout au long de la période de projection en lien avec la baisse du rapport démographique. Cet indicateur deviendrait négatif à partir de 2020 et se dégraderait ensuite d'autant plus que l'hypothèse de productivité serait défavorable. À l'horizon 2070, le solde technique se situerait entre 11 milliards d'euros (- 0,2 % du PIB) dans le scénario à 1,8 % de productivité et 14 milliards d'euros (- 0,3 % du PIB) dans le scénario à 1,0 % de productivité.

Compte personnel d'activité Compte personnel de formation Fonction publique

Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finances pour 2018 par M^{me} Catherine Di Folco : Tome VI, fonction publique

Document du Sénat, n° 114, 23 novembre 2017.- 43 p.

La commission des lois rappelle que le président de la République souhaite supprimer 120 000 emplois dans la fonction publique dont 70 000 dans la fonction publique territoriale, en s'appuyant, notamment, sur le comité « Action publique 2022 » qui rendra son rapport en mars 2018. Elle considère que le plus grand flou persiste sur la méthode envisagée, en particulier pour la fonction publique territoriale, et indique que l'État n'a pas vocation à dicter le schéma d'emplois des collectivités territoriales en vertu du principe de libre administration, une réduction des transferts financiers pouvant, par ailleurs, gravement porter atteinte aux services publics locaux. La commission salue la volonté de diminuer les effectifs de la fonction publique de l'État et de ses opérateurs ainsi que le rétablissement du jour de carence dans la fonction publique, mesure d'équité au regard des salariés du secteur privé, mais regrette la baisse des crédits alloués à l'apprentissage et souhaite une réflexion globale sur l'ouverture de la fonction publique aux apprentis. L'avis comprend un examen détaillé du dispositif du compte personnel d'activité (CPA) applicable en 2018 et instauré par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, ordonnance qui n'a pas encore été ratifiée. Il est constaté que le dispositif du compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), favorise les agents de catégorie C non titulaires d'un CAP ou d'un BEP ainsi que les agents susceptibles d'être confrontés à une situation d'inaptitude. Le portail « moncompteactivité.gouv.fr » devrait être accessible aux agents publics au cours du premier semestre 2018. Afin d'élaborer leur projet professionnel et solliciter les formations adéquates sur leur CPF, les agents pourront être accompagnés par les services RH des employeurs publics ainsi que par les centres de gestion pour les collectivités affiliées, moyennant des dépenses budgétaires ainsi qu'une charge de travail supplémentaires eu égard à la complexité du dispositif. La commission des lois invite le gouvernement

à organiser très rapidement des actions de sensibilisation au plus près des employeurs et des agents publics.

Fonction publique territoriale Durée du travail

Question écrite n° 00135 du 7 septembre 2017 relative à l'obligation de présence d'un agent municipal

JO Sénat, 16 octobre 2017.- p. 3336

La réponse ministérielle reprecise le cadre légal applicable en matière de temps de travail. Dans ce cadre légal, l'organe délibérant de la collectivité territoriale détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail. Il peut tenir compte des sujétions liées à la nature des missions assurées par les agents pour fixer des cycles de travail adaptés aux sujétions concernées. Le cycle de travail peut être hebdomadaire ou annuel, la durée annuelle de travail effectif étant fixée à 1 607 heures maximum. Toutefois, en cas notamment de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, la durée annuelle de travail peut être réduite par l'organe délibérant, après avis du comité technique compétent. Ainsi, le conseil municipal peut fixer le cycle de travail d'un agent chargé du gardiennage d'une salle destinée à la location pour les fêtes et les mariages sur la base des samedis et dimanches des périodes pendant lesquelles la salle est louée, en veillant au respect des dispositions rappelées ci-dessus et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail.

Fonction publique territoriale Indemnité d'astreinte Astreinte

Question écrite n° 1371 du 28 septembre 2017 relative aux horaires de début et de fin des périodes ouvrant droit à rémunération horaire et à indemnité

JO Sénat, 2 novembre 2017.- p. 3426

Pour la fonction publique territoriale, les astreintes sont prévues par les articles 5 et 9 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. La rémunération ou la compensation des astreintes pour les agents de la fonction publique territoriale est prévue par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale. Ce texte opère une distinction entre les personnels de la filière technique et les autres personnels. La période d'astreinte débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise le lendemain matin. Cette période est comptée comme une nuit et rémunérée forfaitairement. L'indemnisation de l'astreinte se fait par période (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération). Il appartient à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune de ces périodes. Pour les personnels techniques, quand l'astreinte

d'exploitation ou de sécurité est de nuit, elle est indemnisée à un taux différent si elle est inférieure ou supérieure à dix heures. L'astreinte n'étant pas une période de travail, la période de moins ou plus de dix heures n'est pas obligatoirement fixée sur les horaires définis pour le «travail de nuit». À titre d'exemple, la nuit peut commencer à vingt heures, vingt-et-une heures ou vingt-deux heures et finir à cinq, six ou sept heures.

Fonction publique Traitement des fonctionnaires Régime indemnitaire

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations : annexe au projet de loi de finances pour 2018 / Ministère de l'action et des comptes publics (France).- 2017.- 194 p.

Le présent rapport, remis au Parlement en application de l'article 113 modifié de la loi de finances initiale pour 2008, reprend les principaux éléments du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2017. En 2015, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 746 euros composé de 2 124 euros de traitement indiciaire brut et de 622 euros de primes et indemnités. Le régime indemnitaire a donc représenté cette année-là 22,6 % du salaire brut des fonctionnaires. La part des primes varie selon les catégories auxquelles les agents appartiennent. Dans la fonction publique territoriale, elle représentait, en 2015, 30 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 24,5 % pour les agents de catégorie B et 21,5 % pour les agents de catégorie C. Le rapport, dont une cinquantaine de pages sont consacrées à l'analyse des rémunérations dans la fonction publique, rappelle que le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) a prévu la transformation d'une partie des primes des agents en points d'indice, dans le but d'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire. Le rapport intègre également des indicateurs sur la durée annuelle et hebdomadaire de travail des agents publics. Si, dans sa globalité, le secteur public accusait en 2016 une durée annuelle effective de travail à temps complet inférieure d'environ 2 % par rapport à la durée légale (1 575 heures contre 1 607 heures légales) et de près de 9 % par rapport au secteur privé (1 727 heures), les fluctuations sont particulièrement disparates entre les trois versants de la fonction publique. Comme l'avait expliqué dans son rapport sur le temps de travail, Philippe Laurent, les différences de temps de travail annuel observées entre le public et le privé s'expliquent principalement par la nature des missions confiées au secteur public et par les règles particulières de récupération pour sujétion particulière (astreinte, nuit, week-end).

Hygiène et sécurité Poste de travail Bureau

Question écrite n° 00683 du 27 juillet 2017 relative aux surfaces minimales d'un espace de travail

JO Sénat, 5 octobre 2017.- p. 3076

La réglementation en matière de conception des lieux de travail, et en particulier des bureaux, ne fixe pas de dimensions minima pour les espaces de travail ni pour les postes de travail et ne fait pas non plus explicitement référence aux normes homologuées en vigueur applicables dans ce domaine. Toutefois, des normes homologuées existent. Le ministère du Travail participe à leur conception. Parmi ces normes figure la norme NF X 35-102 « conception ergonomique des espaces de travail en bureaux ». Celle-ci date de 1998 et fait l'objet actuellement d'une révision afin notamment de prendre en compte les besoins liés aux évolutions des modes d'organisation du travail. Chaque employeur se doit de veiller à appliquer les principes édictés par la réglementation ; les normes citées, qui sont d'application volontaire, viennent compléter cette dernière. Leur mise en œuvre constitue une possibilité pour décliner les principes posés par la réglementation, mais ne dispense pas l'employeur de s'assurer notamment par une évaluation des risques qu'il répond bien à l'ensemble des obligations couvertes par la réglementation. Le ministère du Travail encourage la prise en compte des questions de santé et de sécurité des travailleurs dès la phase de conception ou de réaménagement d'un espace de travail. Afin d'aider les entreprises, l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) met à leur disposition une documentation détaillée sur l'aménagement des lieux de travail et d'espaces de bureaux et des aides à la conception.

Impôt sur le revenu Retenue à la source

Projet de loi de finances rectificative pour 2017 présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie et des finances et par M. Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics

Document de l'Assemblée nationale, n° 384, 15 novembre 2017.- 154 p.

L'article 9 propose une série de mesures de simplification et de précision destinées à consolider la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2019, du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu prévu par l'article 60 de la loi de finances pour 2017 modifié par l'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017. Il prévoit, par ailleurs, l'instauration d'une phase de préfiguration du prélèvement à la source à compter du mois de septembre 2018 et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la réforme, sur la base du volontariat (modification, notamment, de l'article 60 de la loi n° 2016-1971 du 29 décembre 2016). L'article 31 a pour objet de sécuriser et de simplifier le recouvrement des différentes cotisations de nature fiscale dues par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au Centre national

de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ces dispositions conduisent à en transférer le recouvrement à l'Union de recouvrement pour la Sécurité sociale et les allocations familiales (URSSAF), selon des modalités fixées par convention entre le CNFPT et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et, ce, à compter du 1^{er} janvier 2019 (modification, notamment, de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Loi de finances

Projet de loi

Salaire

Versement transport

Projet de loi de finances pour 2018, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture (version provisoire)

Document de l'Assemblée nationale, n° 33, 21 novembre 2017.- 232 p.

Les rémunérations versées par les établissements publics de coopération culturelle sont exonérées de la taxe sur les salaires à compter du 1^{er} janvier 2018 (article 43 *bis* modifiant l'article 231 du code général des impôts). Le taux du

versement transport des communes de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne est fixé à 2,33 % en 2018, à 2,54 % en 2019 et à 2,74 % en 2020, pour être porté à 2,95 % en 2021 (article 45 *bis* modifiant l'article L. 2531-4 du code général des collectivités territoriales). À compter du 1^{er} janvier 2018, les agents publics perçoivent une indemnité compensatrice tenant compte de la hausse du taux de la contribution sociale généralisée, prévue à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie ainsi que de la baisse ou de la suppression de la contribution salariale d'assurance chômage. Un décret viendra préciser les conditions d'application de ces dispositions (article 47 *bis*). L'allocation versée aux agents publics atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante peut être cumulée avec une pension militaire d'invalidité (article 52 *octies* modifiant l'article 146 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015). ■

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.

Abandon de poste Congé maladie Visite médicale

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 23 juin 2016 relatif à l'impossibilité de regarder un agent en abandon de poste sans contre-visite médicale : M^{me} C., req. n° 14LY03592

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- pp. 122-123

Un agent, placé de plein droit en congé de maladie en vertu d'un certificat médical, ne peut, en l'absence de contestation par l'administration du bien-fondé de ce certificat selon la procédure de contre-visite, être regardé comme se trouvant en situation d'absence irrégulière et, par suite, faire l'objet d'une radiation des cadres pour abandon de poste.

Accident de service Ordre de mission Agression

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille du 22 septembre 2016 relatif à l'absence d'ordre de mission lors d'un accident en lien direct avec le service : Commune d'Ile Rousse c/ M^{me} B., req. n° 15MA00373

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- p. 66

Une agression dont a été victime un agent pendant le temps de son service, à l'occasion d'un déplacement dont la finalité était exclusivement professionnelle, présente un lien direct avec le service et doit être qualifiée d'accident de service, alors même que l'agent n'aurait pas reçu d'instruction pour ce déplacement, cette circonstance n'ayant pas d'incidence sur la qualification d'accident de service.

Agent public Démission forcée Cessation de fonctions

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 18 juillet 2016 relatif à la volonté de démissionner qui

doit être non équivoque et non forcée : M^{me} C., req. n° 14BX02527

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- pp. 117-118

Une démission donnée dans la précipitation par lettre simple à la suite d'une irruption virulente de l'autorité hiérarchique au domicile personnel de l'agent, puis très vite retirée, c'est-à-dire le jour même où elle a été remise et, en tout état de cause, avant même la réception de la notification de la décision d'acceptation de cette démission, doit être regardée comme ayant été donnée sous la contrainte et ne peut exprimer la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions.

Agent public Insuffisance professionnelle Licenciement

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Douai du 26 mai 2016 relatif à la procédure de licenciement d'un agent public pour insuffisance professionnelle : M. H., req. n° 15DA01228

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- p. 113

La procédure de licenciement d'un agent public pour insuffisance professionnelle n'est enfermée dans aucun délai. La collectivité peut prendre en compte des faits portés à sa connaissance plusieurs années avant la date de décision de licenciement. Le caractère récurrent des manquements constatés révèle une insuffisance professionnelle.

Fonctionnaire stagiaire Fonction publique territoriale Équivalence des emplois

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Nancy du 20 décembre 2016 relatif au critère d'équivalence des emplois pour un agent contractuel inscrit sur une liste d'aptitude qui demande sa nomination comme stagiaire : Commune de Saverne, req. n° 16NC00859 et n° 16 NC00860

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- p. 78

Les fonctions exercées par un agent contractuel occupant un emploi d'agent de surveillance de la voie publique, telles que la police de la voirie (constatation d'infractions à la réglementation relative au stationnement et à la propreté des voies publiques) ne sont pas équivalentes à celles des agents de police municipale, auxquels sont confiés des missions de police administrative et judiciaire plus larges et plus diversifiées. En conséquence, cet agent ne remplissait pas les conditions pour être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre d'emplois des agents de police municipale en application de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

NBI

Prime de fonctions et de résultats Traitement des fonctionnaires

Jugement du Tribunal administratif de Rennes du 3 novembre 2016 relatif à la NBI et à la prime de fonction et de résultats (PFR) : M. C., req. n° 1402450

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- pp. 92-93

Les dispositions relatives à la PFR prévoient que cette prime est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exclusion de celles énumérées par arrêté. La NBI constitue un élément du traitement des fonctionnaires et non pas une prime ou une indemnité. En conséquence, la NBI et la PFR, qui ont une nature et un fondement juridique distincts, ne sont pas exclusives l'une de l'autre.

Procédure disciplinaire Conseil de discipline Témoignage

Arrêt du Conseil d'État du 23 novembre 2016 relatif aux témoignages écrits de collègues dans le cadre d'une sanction disciplinaire qui doivent figurer au dossier disciplinaire : M. B., req. n° 397733

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- pp. 105-108

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ayant abouti à une sanction, lorsque l'administration sollicite les témoignages écrits de collègues afin d'apprécier les conséquences du comportement d'un agent, ceux-ci, utiles à sa défense, doivent figurer au dossier disciplinaire, en application des dispositions de la loi du 22 avril 1905.

Voir aussi les IAJ d'octobre 2017, p 24-27

Révocation Sanction disciplinaire Santé

Arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille du 4 octobre 2016 relatif à la révocation disproportionnée d'un agent dont la fragilité compense la gravité de sa faute : La Poste, req. n° 15MA00486

Actualité juridique Fonction publique, n° 2, mars-avril 2017.- pp. 110-111

Il appartient à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, pour apprécier la gravité des faits reprochés à un agent et déterminer en conséquence le choix d'une sanction, de tenir compte des éléments et des circonstances de l'époque à laquelle ces faits ont pris place et qui en constituent le contexte. En l'espèce, est disproportionnée la sanction de révocation infligée à un agent, en dépit de la gravité des faits reprochés, compte tenu de ses bons états de service antérieurs et de son état de santé psychologique induit par une situation familiale extrêmement difficile qu'il vivait à la date des faits. ■

Références

Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

Action publique Modernisation de l'action publique Service public

« Forum de l'action publique » : les usagers et les agents consultés sur l'avenir du service public

Localtis, 24 novembre 2017.- 2 p.

Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, et Mounir Mahjoubi, secrétaire d'État chargé du numérique, ont présenté le 24 novembre 2017 le « Forum de l'action publique ». Durant trois mois, cette vaste consultation des usagers et des agents publics portera sur l'avenir du service public. La plateforme en ligne « forum-action-publice.gouv.fr » se compose de deux espaces. L'un, destiné aux usagers, comporte un questionnaire permettant de recueillir aussi bien leurs attentes à l'égard des services publics que leurs propositions en matière de réformes, de simplifications administratives et de dématérialisation. L'autre espace réservé aux agents des trois fonctions publiques est assez similaire. Le même questionnaire est présenté ainsi que des consultations sur la gestion des ressources humaines publiques, mais avec des thèmes plus nombreux. Au terme de la consultation en ligne, les réponses seront accessibles et téléchargeables sur le site data.gouv.fr.

Treize grands forums régionaux se tiendront entre décembre 2017 et février 2018 sous la présidence d'un ministre ainsi que six ateliers régionaux. L'ensemble des contributions et idées recueillies au cours de la consultation seront présentées lors d'un « évènement » national programmé en mars 2018.

Agent spécialisé des écoles maternelles Enseignement Natation

Une circulaire modifie à la marge l'organisation de la natation scolaire

Localtis, 18 octobre 2017.- 2 p.

Une circulaire publiée au Bulletin officiel de l'Éducation nationale le 12 octobre 2017 définit les conditions de l'enseignement de la natation et les normes d'encadrement dans les premier et second degrés. Si ce texte abroge la précédente circulaire du 7 juillet 2011, il en conserve la plupart des dispositions. Pour l'encadrement des séances, l'enseignant peut toujours

se faire aider dans sa tâche par des intervenants agréés, professionnels ou bénévoles. Les éducateurs sportifs titulaires d'une carte professionnelle en cours de validité ou les fonctionnaires agissant dans l'exercice des missions prévues par leur statut particulier sont réputés agréés par les services de l'Éducation nationale. L'obligation d'autorisation préalable du maire pour la participation des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) à l'encadrement de la vie collective des séances de natation est supprimée. Une seconde circulaire, n° 2017-116, publiée le 6 octobre 2017, précise les règles en matière d'encadrement des activités physiques et sportives dans les écoles.

Agent spécialisé des écoles maternelles Fonction publique territoriale

La « lente et irrésistible conquête pédagogique » des Atsem

Localtis, 13 novembre 2017. - 2 p.

Cet article présente les principales conclusions d'une doctoresse en sociologie, auteur d'un article intitulé « Les Atsem, les activités manuelles et la raison graphique » publié dans le numéro de novembre de la revue Recherches en Éducation. L'article retrace en particulier la « lente et irrésistible conquête pédagogique », encore non reconnue, de cette figure de l'école maternelle. Sur la base d'une enquête ethnographique, l'auteur consacre le reste de son article à l'analyse de l'apport pédagogique des Atsem, notamment dans l'acquisition par les jeunes enfants de compétences graphiques.

Allocation chômage Convention

La nouvelle convention d'assurance chômage

Actualités sociales hebdomadaires, n° 3034, 17 novembre 2017.- pp. 41-52 / Actualités sociales hebdomadaires, n° 3035, 24 novembre 2017.-pp. 45-54

La nouvelle convention Unedic relative à l'indemnisation du chômage maintient les grands principes d'indemnisation des demandeurs d'emploi adoptés en 2014. Elle est conclue pour trois ans, du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2020. Toutefois la convention modifie les modalités de calcul de l'allocation chômage et les conditions d'affiliation. Elle raccourcit

également à 150 jours au maximum le différé d'indemnisation spécifique. En outre, afin de tenir compte du recul de l'âge de départ à la retraite, la nouvelle convention acte l'entrée progressive dans la filière seniors avec une durée d'indemnisation maximale de 24 mois jusqu'à 53 ans, de 30 mois de 53 à 54 ans et enfin de 36 mois à partir de 55 ans. Cet article analyse ces nouvelles règles d'indemnisation.

Centre de gestion

Compétence

Affiliation

Les centres de gestion, kits de premier secours

Acteurs publics, n° 130, novembre-décembre 2017.- pp. 66-67

Face aux contraintes financières pesant sur les communes, l'affiliation aux centres de gestion revêt une importance capitale pour les maires. Ce rôle d'appui est important pour les structures locales qui recherchent un accompagnement dans la mise en place de nouvelles formes de gestion de leur collectivité. La qualité des ressources humaines étant un élément essentiel de la qualité du service public, les collectivités locales se tournent vers les centres de gestion pour bénéficier d'une expertise technique et juridique en matière de gestion du personnel. Cet appui s'exerce aussi bien au travers des missions dites obligatoires que par les missions facultatives. Dans ce dernier champ, la médecine préventive reste le service facultatif le plus utilisé. Un rapport établi par l'Inspection générale de l'administration préconise que les missions relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'action sociale ou à la protection sociale complémentaire ne restent plus facultatives.

Centre de gestion

Médiation

Contentieux administratif

La médiation administrative

Revue de droit public, n° 5, septembre - octobre 2017.- pp. 1191-1202

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice au XXI^e siècle apporte des évolutions aux modes alternatifs de jugement à travers l'encadrement juridique de la médiation en matière administrative. Depuis près de vingt-cinq ans le Conseil d'État souhaite développer ce mécanisme pour résoudre les litiges administratifs. Mais ces initiatives n'ont pour le moment pas abouti à une réforme globale du droit positif permettant à la médiation ou à la conciliation de prospérer. Il apparaît d'ailleurs que la plupart des conciliations ont eu lieu à l'initiative de quelques juridictions principalement pour des différends concernant les relations contractuelles des agents de la fonction publique ou des dommages liés à des opérations de travaux publics. Le défaut d'information sur le dispositif, le manque de temps et de préparation des magistrats ou l'absence de médiateur réputé sont les éléments évoqués pour expliquer la faible utilisation de ce dispositif par les juridictions. C'est dans ce contexte que l'article 5 de la loi précitée, a créé un chapitre

consacré à la médiation dans le code de justice administrative. Le décret n° 2017-566 du 18 avril relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif a complété ces nouvelles dispositions. Il dote la médiation d'un cadre juridique, renforce le rôle du juge administratif en ce qui concerne tant le déroulement de la médiation que la solution à laquelle elle est susceptible d'aboutir. L'auteur de l'article présente dans un premier temps les aspects, selon lui, convaincants de la réforme, la mise en cohérence des procédures et la prise en compte des inquiétudes exprimées par le juge administratif et les avocats. Puis, il explicite les lacunes qui selon lui compromettent le succès de cette réforme. La médiation est en principe un processus facultatif nécessitant l'accord des parties. Or la loi précitée crée des médiations obligatoires à titre expérimental dans deux secteurs, le contentieux de la fonction publique et le contentieux des prestations. Ainsi, pour la mise en œuvre de cette expérimentation dans la fonction publique territoriale, il sera fait appel à des centres de gestion. L'auteur s'interroge également sur la difficulté à faire coexister la nouvelle procédure de médiation avec les multiples médiations ou conciliations institutionnelles organisées par les textes et par les administrations elles-mêmes. Enfin, l'auteur énumère certains manques : adaptation de l'organisation des juridictions administratives, information des différents acteurs, formation des magistrats. En conclusion, il précise que deux éléments essentiels liés au médiateur manquent dans les textes : une meilleure définition de l'office du médiateur et l'établissement d'une liste des médiateurs pour la médiation administrative.

39 centres de gestion vont expérimenter la médiation préalable obligatoire

Gazette.fr, 21 novembre 2017. - 2 p.

La Fédération nationale des centres de gestion a annoncé à l'occasion du 100^e congrès des maires que 39 centres de gestion se sont portés volontaires pour expérimenter, l'an prochain, la médiation préalable obligatoire. Une nouvelle mission considérée comme un véritable défi et dont les contours restent à déterminer. La médiation préalable obligatoire est prévue par la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle à titre expérimental pour une durée de quatre ans maximum. Le centre de gestion pourra servir d'intermédiaire entre l'agent et son administration afin d'éviter les contentieux et trouver une solution en cas de litiges concernant les éléments de rémunération, les refus de détachement, ou encore la formation et l'adaptation des postes de travail des agents. Les modalités concrètes de mise en œuvre seront déterminées par un décret d'application. Jean-Laurent NGuyen Khac, président de l'ANDCDG, souhaite voir cette prestation harmonisée sur le territoire. Pour l'heure, les CDG savent seulement qu'ils peuvent passer une convention avec un avocat, ou bien exécuter la médiation eux-mêmes, et qu'il n'y a pas de formation agréée.

Collectivités territoriales

Médiation

Contentieux administratif

Médiation : les légitimes ambitions d'une procédure renouvelée

La Gazette.fr, 16 novembre 2017. - 2 p.

Lors des rencontres juridiques des collectivités territoriales organisées, les 15 et 16 novembre 2017, par le CNFPT en partenariat avec l'Association des juristes territoriaux, la procédure de médiation, renouvelée par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, a été analysée par un magistrat et un avocat. Un procès a pour principe le contradictoire et la publicité. En médiation, on cherche une contrepartie alternative, juridiquement compatible. Hors questions touchant à l'ordre public, la médiation peut s'appliquer à tous les dossiers touchant la vie d'une collectivité territoriale.

Compte personnel d'activité

Compte personnel de formation

Fonction publique

Alerte sur la mise en œuvre du CPA dans la fonction publique

Acteurs publics.com, 24 novembre 2017. - 3 p.

La sénatrice Catherine Di Folco, dans un avis budgétaire annexé au projet de loi de finances pour 2018, estime que les employeurs publics ne disposent pas à ce jour de suffisamment d'informations pour faire fonctionner le compte personnel d'activité (CPA) qui doit être pleinement mobilisable par les fonctionnaires à compter de 2018. Elle pointe notamment la complexité de l'alimentation et de la décrémentation des droits à la formation. Ce dispositif s'inspire du compte personnel d'activité opérationnel depuis le mois de janvier 2017 dans le secteur privé, à la seule différence qu'il ne traite pas de la prévention de la pénibilité dans la fonction publique. Le guide d'utilisation du CPA est en cours de préparation à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Dans le planning envisagé par le gouvernement, les employeurs publics disposeraient de deux mois pour réaliser, l'ensemble des opérations relatives à l'alimentation des droits à la formation. Pour les fonctionnaires, l'alimentation sera directement réalisée par la Caisse des dépôts à partir des fichiers du régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Mais l'employeur aura toutefois la responsabilité de vérifier les compteurs initiaux, notamment pour y intégrer les heures cumulées au titre du droit individuel à la formation. Pour les contractuels, les employeurs devront, soit transmettre ces données à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) via une plate-forme d'échanges soit les saisir directement sur le portail numérique dédié au CPA. La sénatrice souligne également que l'accompagnement personnalisé destiné à aider à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet professionnel reste très théorique. Cette mission relève en pratique des services RH des employeurs publics ou peut être remplie par l'Association nationale pour

la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et les centres de gestion pour les collectivités territoriales. Il est également permis aux agents de s'adresser au service public régional de l'orientation (SPRO), notamment pour préparer une mobilité vers le secteur privé.

Conseil de discipline

Communication du dossier

Accès aux documents administratifs

Le retrait d'une sanction n'exclut pas la communication du procès-verbal

Lette de l'employeur territorial, n° 1556, du 24 octobre au 30 octobre 2017. - p. 2

Cet article détaille l'avis n° 20165161 de la CADA, Maître X, du 12 janvier 2017 relatif à la communication des documents administratifs. Il importe peu qu'ils présentent un caractère décisoire ou exécutoire ou aient disparu de l'ordre juridique par annulation ou retrait, seule la perte ou la destruction du document, notamment avec l'expiration de sa période d'utilisation courante, peuvent justifier un refus de communication, l'employeur n'étant pas tenu de reconstituer un document détruit. Le retrait de la sanction disciplinaire restant sans incidences sur l'existence matérielle du document, il pouvait, dans le principe, être communiqué. Cependant, le procès-verbal du conseil de discipline et les documents associés ne sont en principe communicables qu'à la personne sanctionnée, dès lors que ce document est achevé, que la décision a été prise, et après occultation des mentions faisant apparaître, de la part de tiers, notamment les témoins, des comportements dont la divulgation peut leur être préjudiciable (article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.).

Conseil commun de la fonction publique

Rémunération

PPCR

CSG

Médiation

Compte personnel de formation

Conseil commun de la fonction publique du 8 novembre 2017 : communiqué de presse / Ministère de l'action et des comptes publics. - 2017. - 2 p.

Lors de cette réunion ont été examinés plusieurs textes, notamment le décret instituant la compensation intégrale pour tous les agents publics des 1,7 points supplémentaires de CSG, ainsi que le décret prévoyant la mise en œuvre intégrale du protocole «Parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR)» au cours du quinquennat, selon un nouveau calendrier compatible avec la maîtrise des finances publiques. Le Conseil a également examiné deux textes comportant des avancées pour les agents. Un premier décret mettant en œuvre concrètement le compte personnel de formation (CPF), qui doit permettre de faciliter, par la formation, l'évolution professionnelle et personnelle des agents.

Un second décret expérimente la médiation préalable dans la fonction publique, portant sur les décisions défavorables concernant la mobilité, les promotions, la formation professionnelle ou l'adaptation des postes de travail. L'objectif de ce décret est de favoriser le dialogue entre les agents et leur administration et de limiter ainsi les contentieux.

CSFPT

Agent spécialisé des écoles maternelles Projet de décret

Le CSFPT favorable à une intégration des agents non titulaires réunionnais et aux projets de décrets Atsem : séance du CSFPT du 15 novembre 2017

La Gazette.fr, 16 novembre 2017. - 2 p.

Lors de sa Séance du 15 novembre 2017, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est prononcé en faveur de la résorption de l'emploi précaire à La Réunion. Concernant les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem), après les 33 propositions pour une évolution nécessaire et urgente de leur métier, adoptées lors du précédent conseil, le CSFPT entend renforcer la modernisation de cette profession et a rendu un avis favorable sur le projet de décret qui clarifie leurs missions. Les syndicats sont divisés sur la nouvelle définition du poste. Le CSFPT souhaiterait valoriser la promotion des agents avec l'instauration d'une nouvelle voie d'accès par concours interne réservé facilitant l'évolution des Atsem vers des postes de coordination et de maîtrise ainsi que vers la carrière d'animateur territorial. Ce concours serait doté d'une nouvelle spécialité. Si cette mesure était confirmée, elle constituerait une avancée importante pour l'évolution de carrière des Atsem vers des fonctions de catégorie B, même si, selon les syndicats, le cadre de la maîtrise territoriale n'est pas le mieux adapté pour prendre en compte les compétences d'encadrement des Atsem. Le décret relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat a reçu un avis défavorable. Parmi les autres textes qui étaient en discussion au CSFPT, le projet de décret relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale a reçu un avis favorable unanime et le projet de décret modifiant plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels, pour notamment transposer le protocole PPCR, a reçu un avis défavorable.

Délai de carence Fonction publique Absentéisme Congé maladie Protection sociale

Le gouvernement n'exclut pas des jours de carence supplémentaires

Acteurs publics.com, 21 novembre 2017.- 2 p.

Les députés ont définitivement acté la réinstauration du jour de carence pour les fonctionnaires, lors de l'examen en

hémicycle des derniers articles du projet de loi de finances pour 2018. Le ministre de l'action et des comptes publics, a déclaré que le Gouvernement pourrait recourir à des jours supplémentaires dès lors que des avancées sur la protection sociale complémentaire des agents publics auront lieu. Les députés n'ont en revanche pas approuvé l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes comme le souhaitait la députée LREM Émilie Chalas.

Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues

INSEE Analyses, n° 36, novembre 2017.- 4 p.

Un jour de carence pour arrêt maladie a été instauré dans la fonction publique au 1^{er} janvier 2012, puis supprimé au 1^{er} janvier 2014. D'après cette enquête, la mise en place de ce dispositif n'a pas significativement modifié la proportion d'agents de la fonction publique de l'État absents pour raison de santé une semaine donnée. En revanche, la mesure a modifié la répartition des absences par durée. En particulier, les absences pour raison de santé de deux jours ont fortement diminué, tandis que celles d'une semaine à trois mois ont augmenté. La mesure a également eu des effets hétérogènes : les absences courtes ont davantage baissé chez les femmes, chez les jeunes et chez les employés travaillant peu de jours par semaine.

Fonction publique territoriale Absentéisme Congé maladie

Fonction publique territoriale : le nombre des agents absents pour maladie est resté stable l'an dernier

Localtis, 15 novembre 2017.- 2 p.

Selon une étude de la société Sofaxis, 44 % des agents titulaires des collectivités territoriales ont été absents au moins une fois en 2016. La proportion d'agents en arrêt de travail est restée stable, en revanche, la durée des arrêts, en augmentation, entraîne une nouvelle hausse de l'absentéisme. Ainsi la progression de l'absentéisme s'est poursuivie en 2016, avec un taux de 9,5 % (maternité comprise) contre 9,3 % en 2015. Depuis 2007, le taux d'absentéisme a progressé de 28 %. En neuf ans, les absences pour maladie ordinaire ont crû de 44 % et les absences pour congé de longue maladie de 15 %. L'augmentation du taux d'absentéisme est principalement liée à la durée des absences liées aux accidents du travail (+ 53 %). L'étude note également que 56 % des agents n'ont pas été absents en 2016. L'augmentation continue de l'absentéisme peut être expliquée par un faisceau d'indices comme la progression de l'âge moyen des agents territoriaux titulaires (près de 47 ans en 2015), la nature des activités exercées majoritairement par les agents (métiers techniques et pénibles), de même que les contraintes budgétaires freinant les possibilités de recrutement.

Fonction publique Effectif Mobilité professionnelle Rémunération

Fonction publique : Gérald Darmanin confirme et précise le cap des réformes

Localtis, 3 novembre 2017. - 3 p.

Dans le cadre de l'examen en commission de la deuxième partie du projet de loi de finances pour 2018, le ministre de l'action et des comptes publics a fait le point, sur les grands dossiers majeurs de son ministère. Il a rappelé l'objectif de réduction en cinq ans de 120 000 agents publics, 70 000 dans les collectivités territoriales et 50 000 dans la fonction publique de l'État. Les effectifs seront diminués en tenant compte des missions de service public. Il appartiendra au comité Action publique 2022 de lister ces missions et de se prononcer sur leur poursuite ou non, ou sur la réorganisation de leur mode d'exercice. Concernant la rémunération des agents publics, le ministre a reformulé la volonté exprimée par le Président Emmanuel Macron durant la campagne présidentielle de ne plus augmenter le point d'indice de manière généralisée pour l'ensemble des agents publics, mais plutôt de procéder à des hausses ciblées de pouvoir d'achat. Il a souligné que la rémunération au mérite est inscrite dans le projet présidentiel et de la majorité parlementaire. Sur la thématique du statut de la fonction publique, il a souhaité que les freins à la mobilité entre les fonctions publiques soient levés, sans toutefois aller jusqu'à supprimer le statut de la fonction publique. Il estime que dans cet ensemble de règles, beaucoup d'éléments sont à changer et à moderniser.

Fonction publique Secrétaire d'État

Remaniement : Olivier Dussopt fait son entrée au gouvernement

Localtis, 24 novembre 2017.- 2 p.

Olivier Dussopt est nommé secrétaire d'État auprès de Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, où il sera chargé de la fonction publique. Agé de 39 ans, Olivier Dussopt est député socialiste de l'Ardèche, ancien maire d'Annonay. Il préside l'Association des petites villes de France (APVF) depuis 2014. Outre les collectivités et les finances locales, il participe à la commission des lois de l'Assemblée Nationale et s'est investi dans les débats sur la bioéthique, le mariage pour tous ou, plus récemment, les lois de moralisation.

Gestion des ressources humaines Agent contractuel Statistique Fonction publique

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : faits et chiffres (politiques et pratiques de ressources

humaines) : édition 2017 / Ministère de l'action et des comptes publics .-41^e édition. - 2017. - 541 p.

Ce document dresse un état des lieux très précis de l'administration à la lumière de toutes les données et analyses disponibles au sein des ressources humaines des trois versants de la fonction publique. 5,451 millions de personnes travaillent dans la fonction publique en France, au 31 décembre 2015. 1,889 million d'agents travaillent dans la fonction publique territoriale (FPT). Les trois-quarts de ces derniers travaillent, dans les régions, les départements ou les communes. Les 25 % restants travaillent dans les EPA locaux. Globalement, les effectifs restent stables entre 2014 et 2015 avec cependant une baisse des effectifs de 0,3 % dans la fonction publique territoriale. L'édition 2017 contient notamment une étude sur les contractuels de la fonction publique qui représentent en 2015 plus d'un agent sur cinq travaillant tout ou partie de l'année au sein des collectivités territoriales, des hôpitaux publics ou des services de l'État. Le document analyse le parcours et la situation professionnelle à la fin de l'année 2015 des 300 000 agents contractuels ayant signé un engagement dans la fonction publique en 2011. Dans la plupart des cas, l'agent sous contrat a pour objectif d'être titularisé et d'accéder au statut de fonctionnaire, passage qui s'effectue dans la majorité des situations par l'admission à un concours. L'étude montre par ailleurs que si un contractuel sur cinq engagé en 2011 est devenu fonctionnaire avant la fin 2015, plus d'un sur deux avait quitté la sphère publique au bout de deux ans. Le titre 2 du rapport, « Faits et chiffres », rassemble les données et les analyses sur les thématiques suivantes : emploi, recrutements et parcours professionnels, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale.

Gestion des ressources humaines Centre de gestion Fonction publique territoriale

Revue de dépenses : actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales / Inspection générale de l'administration (IGA) ; Contrôle général économique et financier.- 2017.-143 p.

L'Inspection générale de l'administration (IGA) et le Contrôle général économique et financier (CGéfi) ont mené conjointement une revue de dépenses sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales. Cette revue de dépenses s'inscrit dans un contexte de réforme territoriale et la mission devait identifier des pistes de rationalisation et d'économie, avant d'établir des recommandations permettant, dès 2018, de contribuer à une optimisation des dépenses publiques relatives aux actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales. Il apparaît que le poids de la fonction RH dans les effectifs des agents territoriaux varierait ainsi, selon les sources, de 1,7 % à 2,4 %, estimations auxquelles doivent s'ajouter les agents en fonction au CNFPT et dans les CDG (soit 0,3 % des effectifs), soit un ratio « gérants/gérés » de 2 % en moyenne comparable à celui mesurant l'efficacité de la fonction RH pour l'État. En termes de coût, au-delà de la masse salariale consacrée directement par les collectivités

territoriales à leur fonction RH, il convient d'ajouter les dépenses correspondant au total des missions obligatoires et facultatives des centres de gestion. Ainsi, le coût total de la fonction RH pour les collectivités est estimé à environ 1,7 Md€ en 2014, soit 1,3 % de leurs dépenses de fonctionnement et 0,7 % de leurs dépenses totales. Il ressort de cette revue de dépenses qu'il convient de conforter les centres de gestion auxquels sont affiliés obligatoirement les 2/3 des communes et qui accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale. Ces derniers constituent un réseau porteur d'innovation sur un grand nombre de processus RH et garantissent par leur coordination et leur expertise une sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion. « Il faut encourager le développement de prestations de services communs auxquelles recourent facultativement de plus en plus de collectivités territoriales et de leurs groupements non affiliés. C'est un gage de qualité et de massification donc, à terme, de réduction de coûts ».

La mission émet vingt-deux recommandations, qui s'articulent autour de cinq axes :

1. mieux connaître et piloter les dépenses RH des collectivités territoriales,
2. conforter l'efficacité collective des CDG,
3. renforcer l'efficacité de la fonction RH au sein des collectivités territoriales,
4. promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la GRH des collectivités territoriales,
5. simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine de la GRH des collectivités territoriales.

Fonction publique territoriale : treize pistes pour une gestion des ressources humaines plus économe

Localtis, 4 décembre 2017. - 3 p.

Cet article présente les principales conclusions du rapport rédigé par l'Inspection générale de l'administration (IGA) et le Contrôle général économique et financier (CGéfi), sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales. Les auteurs de ce rapport listent un ensemble de solutions qui pourraient générer des économies dans le champ des opérations de gestion des ressources humaines au sein de ces collectivités. Ils soumettent 22 recommandations dont 13 pistes d'économies dont plusieurs vont dans le sens d'un renforcement des compétences confiées aux centres de gestion. En effet, ils proposent de faire des centres de gestion l'axe central de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales. Ils prônent ainsi l'élargissement à l'ensemble des centres de gestion de missions aujourd'hui exercées par une minorité d'entre eux, comme l'expertise statutaire, la médecine préventive, l'assistance au recrutement ou encore l'intérim et le remplacement. Ils préconisent encore d'élargir le groupe de compétences conféré aux centres de gestion par la loi du 12 mars 2012, auquel les collectivités non affiliées peuvent adhérer avec l'obligation de souscrire à l'ensemble des missions. Six missions nouvelles regroupées dans deux thématiques devraient ainsi être retenues. D'une part, la médecine professionnelle, la prévention des risques professionnels, l'insertion des personnes handicapées au titre de la médecine et de l'environnement

professionnel et d'autre part, l'action sociale, la protection sociale complémentaire et l'assurance groupe, au titre de l'action sociale et de l'assurance. Ils estiment qu'à taux de cotisation constant, au maximum 0,2 % de la masse salariale de la collectivité, cet élargissement du socle commun constituerait une motivation accrue à adhérer aux centres de gestion et amplifierait le mouvement pour parvenir progressivement à une couverture de l'ensemble des agents des territoires concernés. Par ailleurs, les centres de gestion devraient être obligés de développer leur coordination aux échelles régionale et interrégionale, au moyen d'un schéma d'organisation qui préserverait leur organisation actuelle.

Hygiène et sécurité Plan grand froid

Travailler dans le froid

Liaisons sociales : le dossier pratique n° 203, 10 novembre 2017. - 6 p.

Si la loi ne fixe aucune température minimale pour le travail, l'employeur doit veiller à prévenir tout risque lié au froid. Cet article analyse les obligations et recommandations de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) à destination des employeurs.

Hygiène et sécurité Risque professionnel Onde électromagnétique

La protection du salarié contre l'exposition aux champs électromagnétiques

La Semaine juridique – Social, n° 46, du 21 au 27 novembre 2017. - pp. 16-21

Cet article présente le champ d'application du régime de protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques prévu par le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 et l'arrêté du 5 décembre 2016 relatif aux grandeurs physiques que représentent les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs déclenchant l'action décrivant l'exposition à des champs électromagnétiques en milieu de travail. Ces deux textes transposent la directive européenne n° 2013/35/UE. L'analyse des valeurs limites d'exposition ainsi que les obligations des employeurs relatives à la protection des salariés sont analysées.

Impôt sur le revenu Retenue à la source

Premier janvier 2019 : entrée en vigueur du prélèvement à la source : dossier de presse / Ministère de l'action et des comptes publics. - 2017. - 19 p.

Le ministre de l'action et des comptes publics confirme que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019, avec quelques modifications destinées à simplifier les règles de gestion pour les collecteurs.

Un accompagnement renforcé sera mis en place pour les accompagner (campagne de tests, charte pour les éditeurs de logiciels, diffusion d'un kit). Il a, par ailleurs, communiqué le nouveau calendrier du prélèvement. Ainsi, au printemps 2018, les contribuables disposeront de leur taux de prélèvement, à l'automne, l'administration fiscale enverra ce taux à l'employeur et, en janvier 2019, le prélèvement à la source entrera en application avec la déduction automatique du montant de l'impôt indiquée sur la fiche de paie. 2019 sera l'an 1 de la mise en œuvre du prélèvement à la source.

Loi de finances

Projet de loi

Salaires

Taxe

Projet de loi de finances 2018 : l'Assemblée nationale adopte le texte, zoom sur les ultimes mesures votées

Localtis, 22 novembre 2017. - 4 p.

L'Assemblée nationale a approuvé mardi 21 novembre 2017 à une large majorité, en première lecture, l'ensemble du projet de budget 2018, recettes et dépenses. Plusieurs amendements touchant aux finances et plus largement aux compétences des collectivités locales sont détaillés dans cet article. Plus particulièrement, un amendement de la majorité doit permettre aux établissements publics de coopération culturelle (EPCC) de ne plus être soumis à la taxe sur les salaires. Au nombre de plus de cent, ces structures constituées par des collectivités territoriales et l'État doivent aujourd'hui payer la taxe, alors que les collectivités publiques qui en sont membres en sont exonérées individuellement. Cet article revient également sur les amendements qui proposent de relever progressivement, entre 2018 et 2021, les taux du versement transport de la région Ile-de-France afin de financer le tarif unique des abonnements et l'amélioration de la desserte en transports en commun dans cette région.

Parentalité

Carrière

Congé

Rémunération

Les effets sur la carrière des congés liés à la parentalité

Lettre de l'employeur territorial, n°1558, du 7 novembre au 13 novembre 2017. - pp. 6-7

Cet article présente la circulaire n° SSAH1716454N du 6 juin 2017 rédigée par le ministère des Solidarités et de la santé sur les effets sur la carrière des congés liés à la parentalité. Les termes de cette circulaire sont transposables aux agents territoriaux. Le texte reprend particulièrement à son compte les recommandations du Défenseur des droits sur l'évaluation des agents en maternité (MLD n° 2016-191 du 27 juillet 2016), qui ne sauraient être pénalisés par un défaut d'évaluation de leur valeur professionnelle. Plus généralement, l'agent ne saurait en raison de la grossesse ou de la maternité, faire l'objet d'une quelconque discrimination notamment en

matière d'avancement. La circulaire analyse également les règles applicables en matière de garanties indemnitaires et de temps de travail. Au sein de la fonction publique, toutes les dispositions n'ont pas encore suivi l'évolution des textes relatifs à la parentalité, notamment s'agissant des couples de même sexe et des situations d'adoption. Cette absence de mise à jour ne saurait léser les agents qui demandent à bénéficier d'un droit résultant d'une situation d'adoption de l'enfant. Concernant l'adoption, la circulaire renvoie au code civil (article 355) qui prévoit que l'adoption produit ses effets à compter du jour du dépôt de la requête en adoption. Le temps partiel de droit peut ainsi être accordé dès que l'agent peut produire une copie du dépôt de sa requête en adoption. Ce même raisonnement est retenu pour le bénéfice du congé parental. S'agissant du congé de présence parentale, la loi (article 60 *sexies*) évoque la présence soutenue de la mère ou du père d'un enfant à charge, atteint d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité et nécessitant des soins contraignants. La circulaire recommande, dans un souci de bonne administration, de retenir la notion de parents, susceptible de permettre l'octroi de ce congé à tous les agents ayant la charge de l'enfant.

Reclassement

Fonction publique territoriale

Période de préparation au reclassement : un projet de décret encore inabouti pour la FPT

La Gazette.fr, 13 novembre 2017. - 5 p.

Cet article présente le contenu du projet de décret relatif à la période de préparation au reclassement présenté lors d'un groupe de travail du Conseil commun de la fonction publique le 7 novembre 2017. Les syndicats rappellent qu'il existe un véritable besoin comme le démontre la dernière étude sur la pénibilité menée par la Dares datée de 2013 et qui faisait état du taux de 36,6 % de fonctionnaires territoriaux s'estimant soumis à au moins trois contraintes physiques intenses. La période de préparation au reclassement, d'un an maximum, doit permettre à l'agent de suivre des temps de formation et d'être mis en situation sur un ou plusieurs postes différents au sein de son administration, rappelle la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ces mises en situation pourraient s'apparenter à des stages d'observation pour découvrir un nouvel environnement professionnel. La DGAFP souhaite qu'une période de préparation au reclassement (PPR) soit proposée dans les deux mois suivant la réception de l'avis du comité médical si le fonctionnaire inapte est en fonction, ou bien dans les deux mois suivant la reprise de fonction de l'agent ayant été en congé maladie. Le projet de PPR devrait être construit par l'administration avec l'intéressé et recevoir l'accord de ce dernier. Le fonctionnaire disposerait d'un délai de quinze jours pour se prononcer sur la proposition faite par l'employeur. Si l'agent ne se manifestait pas, l'accord serait alors considéré comme refusé. La DGAFP a convoqué les syndicats pour une deuxième réunion le 21 novembre 2017 afin de présenter une nouvelle mouture du projet de texte, plus précise sur tous ces aspects.

Rémunération CSG Compensation Fonction publique territoriale

Fonction publique territoriale : le taux de cotisations d'assurance maladie à la charge des employeurs locaux va baisser

Localtis, 9 novembre 2017.- 2 p.

Les collectivités territoriales devraient bénéficier en 2018 d'une baisse du taux des cotisations d'assurance maladie qu'elles versent pour leurs agents titulaires. Ce taux passera de 11,5 % à 9,9 %. Le ministère de l'action et des comptes publics a retenu cette solution pour apporter aux employeurs territoriaux une compensation intégrale de l'indemnité différentielle qu'ils verseront à partir de l'an prochain à leurs agents, du fait de la hausse de 1,7 % du taux de la CSG. L'indemnité différentielle ou compensatrice sera calculée individuellement et à l'euro près pour chaque agent public, en fonction de la différence entre la hausse de CSG et le montant de CES, ou uniquement sur la hausse de CSG pour ceux qui n'y seraient pas assujettis, précise Cendra Motin, députée de la commission des finances, dans son rapport spécial sur des crédits affectés à la fonction publique dans le projet de loi de finances pour 2018.

Retraite complémentaire Secteur privé

Fusion Agirc-Arrco : un accord soumis à la signature des partenaires sociaux

Liaisons sociales, n° 17451, 21 novembre 2017.- 2 p.

Les partenaires sociaux ont finalisé, le 17 novembre 2017, l'accord sur la fusion de l'Agirc-Arrco en un régime unifié au 1^{er} janvier 2019, négocié dans le cadre des dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015. Le futur régime sera géré par une fédération unique. Le régime unifié ne comportera plus que deux tranches de rémunération sur lesquelles porteront les cotisations et contributions. En ce qui concerne les contributions spécifiques, l'Association pour la gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco (AGFF) et la Garantie minimale de points (GMP) seront fusionnées au sein d'une contribution générale d'équilibre destinée à financer plus particulièrement les charges d'anticipation du régime par rapport à l'âge du droit à une retraite complémentaire sans abattement. Enfin, la contribution exceptionnelle et temporaire deviendra la contribution d'équilibre technique. Dans le nouveau régime, chaque participant disposera d'un compte de points de retraite complémentaire comprenant l'ensemble des points acquis par les participants tout au long de leur carrière. L'accord soumis à la signature retient les dispositions les plus favorables des régimes concernant plusieurs déterminants des droits familiaux et conjugaux.

Risques psychosociaux Condition de travail Qualité de vie au travail

Alerte sur le bien-être au travail : baromètre

La gazette-MNT

La Gazette des communes, n° 41, du 30 octobre au 5 novembre 2017.- pp. 8-10

Cet article présente les principaux résultats de la sixième édition du baromètre bien-être au travail réalisé par la Gazette et la MNT. Ce baromètre établit que la qualité de vie au travail dans la fonction publique territoriale continue à se dégrader. Les principales sources d'épanouissement professionnel citées par les agents : la rémunération, la reconnaissance et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle rencontrent un niveau d'insatisfaction relativement élevé notamment pour les deux premiers items (53 %). Les agents territoriaux sont en manque de reconnaissance, méfiants à l'égard des procédures d'actions, des décisions internes et des pratiques managériales pour 68 % d'entre eux. Globalement, les collectivités restent peu nombreuses à avoir mis en place un dispositif de prévention des risques psychosociaux (RPS) ou de bien-être au travail.

Sapeur-pompier Prévention Santé

Sapeurs-pompiers : poussières de fumées le rapport explosif

La Gazette des communes, n° 41, du 30 octobre au 5 novembre 2017.- p. 28

Cet article présente les principales conclusions du rapport rédigé par la Caisse nationale des agents des collectivités locales (CNRACL) intitulé « Impact et préventions des risques relatifs aux fumées d'incendies pour les sapeurs-pompiers », publié le 21 septembre 2017. Ce rapport fait état d'une surmortalité chez les pompiers par rapport au reste de la population qui pourrait être liée aux particules qui se déposent sur les tenues et qui constitueraient un danger. Le groupe de travail de la CNRACL a formulé 43 recommandations pour prévenir les risques d'exposition aux poussières de fumées après l'extinction de l'incendie. Une expertise scientifique doit être lancée par les Ministères de la santé et de l'intérieur pour quantifier les expositions et le risque pour les sapeurs-pompiers. Dans l'attente, la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) doit envoyer une note aux directeurs de Sdis dans les semaines à venir, afin que soient mises en œuvre des mesures simples de prévention.

Simplification administrative Relation administration usagers Dématérialisation

Droit à l'erreur et simplification : le projet de loi présenté en conseil des ministres

Localtis, 27 novembre 2017.- 2 p.

Le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance a été présenté le 27 novembre 2017 en Conseil des ministres en vue d'un examen à l'Assemblée nationale prévu en janvier 2018. Ce projet de loi d'une quarantaine d'articles tend principalement à reconnaître un droit à l'erreur aux entreprises et particuliers et à en traiter les causes. Il prévoit d'étendre le procédé du rescrit qui permet de se prévaloir de la réponse de l'administration à d'autres administrations, notamment les Douanes et à titre expérimental dans le ressort des cours administratives d'appel de Nancy et Versailles (art. 10). Le texte envisage en outre la légalisation de la jurisprudence "Danthony" (art. 27). Il propose également la création d'un certificat d'information sur l'ensemble des règles applicables à certaines activités (art. 12) et mise sur l'expérimentation au sein de plusieurs collectivités d'un référent unique à même de faire traiter l'ensemble des démarches engagées par une personne physique ou morale (art. 15).

Afin de renforcer la transparence, il propose l'obligation de publicité des circulaires et interprétations du droit et la possibilité pour les administrés de s'en prévaloir (art. 9). À cela s'ajoute, un effort de dématérialisation comme la suppression de la signature de l'employeur pour les décisions relatives à la gestion des agents publics dématérialisées (art. 23).

Versement transport Île-de-France

Les députés ont modifié des taux maximums de versement transport en Île-de-France

Liaisons sociales, n° 174551, 27 novembre 2017.- 1 p.

Le 21 novembre 2017, l'Assemblée nationale a adopté, en première lecture du projet de loi de finances pour 2018, une hausse du taux maximal de versement transport applicable aux départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. Ainsi, le taux de versement transport serait fixé au maximum à 2,95 % pour Paris et les communes des Hauts-de-Seine, sans changement, à 2,12 % pour l'année 2017, à 2,33 % pour l'année 2018, à 2,54 % pour l'année 2019, à 2,74 % pour l'année 2020 et à 2,95 % pour l'année 2021 pour les communes des départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. ■

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

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

www.ci8929394.fr

CIG petite couronne

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@ci8929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 90

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 €



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 €

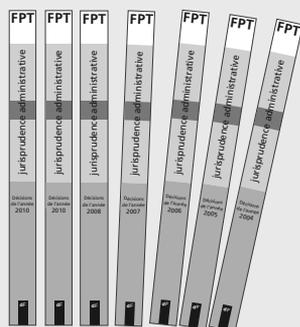
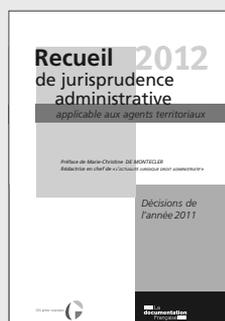


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

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