

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Police municipale : les conditions de recrutement

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Transfert d'un salarié protégé à un employeur public
et compétence de l'inspecteur du travail**

● **n° 8 - août 2018**



CIG petite couronne



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

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

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

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

STATUT COMMENTÉ

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

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2018

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

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

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2** Police municipale : les conditions de recrutement

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 23** Transfert d'un salarié protégé à un employeur public et compétence de l'inspecteur du travail

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 27** Textes
- 32** Documents parlementaires
- 34** Jurisprudence
- 37** Chronique de jurisprudence
- 38** Presse et livres

Police municipale : les conditions de recrutement

La filière police municipale de la fonction publique territoriale comporte trois cadres d'emplois de police municipale ainsi que le cadre d'emplois des gardes champêtres. Le recrutement dans ces cadres d'emplois est encadré par des conditions générales exigées de tout candidat à la fonction publique mais aussi par des conditions spécifiques fixées par les statuts particuliers.

Les agents de police municipale sont traditionnellement chargés d'assurer la mise en œuvre des mesures décidées par le maire dans le cadre des pouvoirs de police administrative dont ce dernier dispose en vertu des articles L. 2212-1 et suivants du code général des collectivités territoriales (CGCT).

Ce principe résulte de l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure selon lequel les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Ils sont chargés d'assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions auxdits arrêtés.

Ils assurent également, sur le territoire communal, des missions d'agent de police judiciaire adjoint définies par l'article 21 du code de procédure pénale. À ce titre, ils sont notamment chargés de seconder, dans l'exercice de leurs fonctions, les officiers de police judiciaire. Ils peuvent également constater par procès-verbal les contraventions à certaines dispositions du code de la route (1). La loi leur confie aussi le soin de constater certaines infractions à la loi pénale (2) et de recueillir tous les renseignements en vue de découvrir les auteurs de ces infractions, le tout dans le cadre et dans les formes prévues par les lois organiques ou spéciales qui leur sont propres.

Depuis la loi n°99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales, qui a réaménagé l'organisation et les compétences de la police municipale, de nombreuses dispositions sont intervenues pour accroître leurs missions. Par exemple, ils sont dorénavant compétents pour constater par rapport le délit d'occupation en réunion des espaces communs des immeubles collectifs d'habitation, effectuer des contrôles dans le cadre des dispositions du code des transports, ou encore, lorsqu'ils sont affectés à la sécurité

(1) Article R. 130-2 d u code de la route.

(2) Il s'agit des contraventions mentionnées au livre VI du code pénal dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, dès lors qu'elles ne nécessitent pas d'actes d'enquête et à l'exclusion de celles réprimant des atteintes à l'intégrité des personnes.

d'une manifestation sportive, récréative ou culturelle, ou à celle des périmètres de protection, procéder à l'inspection visuelle des bagages et, avec le consentement de leur propriétaire, à leur fouille.

Les missions dont sont investis les agents de police municipale justifient que l'exercice effectif de leurs fonctions soit subordonné à la délivrance d'un double agrément de l'autorité préfectorale et du procureur de la République. Pour

Les emplois de police municipale ne peuvent pas être occupés par des agents contractuels.

constater certaines infractions, ils doivent en outre être assermentés.

Comme le précise l'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure, les fonctions d'agent de police municipale

ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux recrutés à cet effet dans les conditions fixées par les statuts particuliers. Les emplois relevant de la police municipale ne peuvent donc pas être pourvus par des agents

contractuels. Toutefois, les communes touristiques et les stations classées peuvent recourir à des agents titulaires de la commune habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la police municipale, ou recruter des agents contractuels, pour assister temporairement les agents de la police municipale, par exemple pendant la saison touristique. Ils doivent alors être agréés dans les mêmes conditions que les agents de police municipale (3).

À ce jour, la filière police municipale de la fonction publique territoriale compte plus de 20 000 agents (4) relevant de quatre cadres d'emplois :

FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	
Directeurs de police municipale	catégorie A
Chefs de service de police municipale	catégorie B
Agents de police municipale	catégorie C
Gardes champêtres	

LES MISSIONS DE POLICE MUNICIPALE (art. L. 511-1 du code de la sécurité intérieure)

Sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Ils sont chargés d'assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions auxdits arrêtés. Sans préjudice des compétences qui leur sont dévolues par des lois spéciales, ils constatent également par procès-verbaux les contraventions aux dispositions du code de la route dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État ainsi que les contraventions mentionnées au livre VI du code pénal dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, dès lors qu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête et à l'exclusion de celles réprimant des atteintes à l'intégrité des personnes.

Ils sont habilités à établir l'avis de paiement prévu à l'article L. 2333-87 du code général des collectivités territoriales.

Ils peuvent également constater par rapport le délit prévu par l'article L. 126-3 du code de la construction et de l'habitation.

Ils exercent leurs fonctions sur le territoire communal, dans les conditions prévues au 2° de l'article 21 du code de procédure pénale.

Affectés sur décision du maire à la sécurité d'une manifestation sportive, récréative ou culturelle mentionnée à l'article L. 613-3 du présent code ou à celle des périmètres de protection institués

en application de l'article L. 226-1 ou à la surveillance de l'accès à un bâtiment communal, ils peuvent procéder à l'inspection visuelle des bagages et, avec le consentement de leur propriétaire, à leur fouille. Ils peuvent également procéder, avec le consentement exprès des personnes, à des palpations de sécurité. Dans ce cas, la palpation de sécurité doit être effectuée par une personne de même sexe que la personne qui en fait l'objet.

Affectés par le maire à des missions de maintien du bon ordre au sein des transports publics de voyageurs, les agents de police municipale peuvent constater par procès-verbaux les infractions mentionnées à l'article L. 2241-1 du code des transports sur le territoire de la commune ou des communes formant un ensemble d'un seul tenant dans les conditions définies à l'article L. 512-1-1 du présent code, sans pouvoir excéder le ressort du tribunal auprès duquel ils ont prêté serment.

À cette fin, les communes contiguës desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics peuvent conclure entre elles une convention locale de sûreté des transports collectifs afin de permettre à leurs polices municipales d'exercer indistinctement leurs compétences sur les parties de réseaux qui les traversent. Cette convention est conclue sous l'autorité du représentant de l'État dans le département dans le respect des conventions de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État prévues à la section 2 du chapitre II du présent titre et dans le respect du contrat d'objectif départemental de sûreté dans les transports collectifs.

(3) Article L. 511-3 du code de la sécurité intérieure.

(4) Source DGCL « Les collectivités locales en chiffres - juin 2017 ».

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux, titulaires ou contractuels, chargés de certaines missions de police, qu'il convient de distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. En effet, ils ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ; les agents communaux relevant de tout cadre d'emplois peuvent ainsi se voir confier par le maire les missions correspondantes à cette fonction de police (5).

L'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est soumis aux conditions générales de recrutement fixées

par la loi du 13 juillet 1983 qui s'imposent à tous les candidats à la fonction publique, et à des conditions propres prévues par le statut particulier concerné.

Le présent dossier abordera successivement les points suivants :

- les emplois de police municipale,
- les conditions générales de recrutement,
- les conditions particulières d'accès aux cadres d'emplois,
- le dispositif des emplois réservés,
- l'agrément et l'assermentation.

1. Les emplois de la police municipale

Les membres des cadres d'emplois de police municipale peuvent être recrutés soit par une commune, soit par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre en cas de constitution d'une police intercommunale.

Lorsqu'ils sont recrutés par une commune, ils peuvent exercer leurs fonctions soit sur le territoire d'une commune unique, soit sur le territoire de plusieurs communes dans le cadre du régime de police « *pluri-communale* » prévu par les articles L. 512-1 et R. 512-1 à R. 512-4 du code de la sécurité intérieure. Ce dispositif permet en effet aux communes formant un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant d'avoir un ou plusieurs agents de police en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles. Une convention, conclue entre l'ensemble des maires des communes intéressées dans les conditions fixées par les articles R. 512-2 et R. 512-3, définit les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun. Chaque agent est de plein droit mis à la disposition des autres communes par la commune qui l'emploie dans les conditions prévues par la convention. L'article R. 512-4 précise que les agents ainsi mis en commun sont régis par le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 (6).

Par ailleurs, l'article L. 512-2 du même code ouvre, sous certaines conditions, la possibilité aux maires de plusieurs communes appartenant à un même EPCI à fiscalité propre, après délibérations des conseils municipaux

concernés prises à une majorité qualifiée, de demander à l'EPCI de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en vue de les mettre à la disposition de l'ensemble des communes concernées. Les communes qui bénéficient d'agents de police municipale mis à disposition en vertu de ce dispositif ne sont pas éligibles au régime de mutualisation prévu par l'article L. 512-1 précité.

Lors de l'exercice de leurs missions, les agents mis à disposition sont placés sous l'autorité du maire de la commune sur le territoire de laquelle ils exercent leurs fonctions.

S'agissant de la police rurale, des dispositifs de mutualisation sont également prévus pour les gardes champêtres.

Il convient enfin de signaler que dès lors qu'un service de police municipale comporte au moins cinq emplois d'agent de police municipale, une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État doit être conclue entre le maire de la commune, ou le président de l'EPCI le cas échéant, et le représentant de l'État dans le département, après avis du procureur de la République (7). Cette convention peut également être conclue, à la demande du maire, lorsqu'un service de police municipale compte moins de cinq emplois d'agent de police municipale.

(5) Concernant leurs missions, voir la circulaire du 28 avril 2017 du ministère de l'intérieur relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP).

(6) Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux. Un dossier a été consacré à la mise à disposition dans les *IJA* de décembre 2017.

(7) Articles L. 512-4 et suivants et R. 512-5 et suivants du code de la sécurité intérieure.

2. Les conditions générales de recrutement

Les conditions générales de recrutement dans la fonction publique sont fixées par les articles 5 et 5 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Un dossier ayant été consacré à ce sujet dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de septembre 2015, auquel il est possible de se reporter, on rappellera ici les principes généraux applicables.

La nationalité

En vertu de l'article 5 (1^o) de la loi du 13 juillet 1983, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne possède la nationalité française. Cette exigence s'applique lors de l'accès aux emplois de la fonction publique mais aussi au cours de la carrière. La perte de la nationalité française se traduit automatiquement par la radiation des cadres de l'agent (8), conformément à l'article 24 de la même loi.

Cependant, depuis la loi n°2005-843 du 26 août 2005 (9), l'ensemble des corps et cadres d'emplois de la fonction publique française sont aussi accessibles aux ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France. Consacrée par l'article 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, cette ouverture généralisée est cependant assortie d'une exception pour les emplois dits « *de souveraineté* » qui demeurent réservés aux nationaux, c'est-à-dire les emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques.

La loi ne comporte aucune précision quant au mode de détermination des emplois qui, dans ce cadre, restent fermés aux ressortissants européens. À cet égard, il est possible de se référer aux éléments apportés par le Conseil d'État dans un avis du 31 janvier 2002 (n° 366313) concernant la notion de participation à la puissance publique. Selon la Haute assemblée, doit être regardé comme inséparable de l'exercice de la souveraineté ou comme participant directement ou indirectement à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou d'autres collectivités publiques :

– d'une part, l'exercice de fonctions traditionnellement qualifiées de régaliennes (ministères suivants : défense, budget, économie, justice, intérieur, police et affaires étrangères). L'accès aux emplois de ces ministères est présumé fermé aux ressortissants européens ;

– d'autre part, la participation, à titre principal, au sein d'une personne publique, à l'élaboration d'actes juridiques, au contrôle de leur application, à la sanction de leur violation, à l'accomplissement de mesures impliquant un recours possible à l'usage de la contrainte, enfin à l'exercice de la tutelle.

Selon le Conseil d'État, l'accessibilité d'un cadre d'emplois aux ressortissants européens s'apprécie au regard des missions assignées par le statut particulier. Si elles correspondent, pour l'essentiel, à celles mentionnées précédemment, le cadre d'emplois leur est fermé. Toutefois, l'accès repose sur un critère fonctionnel. Ainsi la circonstance qu'un ressortissant européen accède à un cadre d'emplois lors d'une première nomination ne lui donne pas de droit à occuper tous les autres emplois de ce cadre d'emplois dans la suite de sa carrière. Un nouvel examen devra être effectué pour tout emploi auquel il souhaitera accéder.

Une circulaire du 19 septembre 2005 (10) apporte des précisions quant à l'analyse à laquelle l'autorité administrative doit procéder, au moment où un emploi est à pourvoir, afin d'apprécier s'il est ouvert ou non à un ressortissant européen. Au-delà des attributions théoriques du titulaire de l'emploi, elle doit examiner la réalité des activités qu'il sera conduit à exercer en prenant en compte : le domaine d'activité dans lequel s'inscrit l'emploi, les fonctions précises dévolues à son titulaire et le degré de responsabilité inhérent aux fonctions. Il y a lieu, plus particulièrement, de prendre en considération la place qu'occupe une éventuelle participation à la puissance publique dans les activités du poste, et d'évaluer si ces prérogatives sont exercées de façon habituelle et ne représentent pas « *une part très réduite* » des activités, en tenant également compte des possibilités d'évolution du poste durant la période pendant laquelle il serait occupé par un ressortissant communautaire.

Des éléments complémentaires, susceptibles de constituer un faisceau d'indices, peuvent être pris en compte pour apprécier si l'emploi participe à l'exercice de la puissance publique. Parmi ces critères, on mentionnera l'obligation

(8) La perte de la nationalité française est réglementée par les articles 23 et suivants du code civil. La déchéance de nationalité, qui peut être prononcée dans les cas prévus par les articles 25 et 25-1 du même code, provoque les mêmes effets.

(9) Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

(10) Circulaire du Premier ministre du 19 septembre 2005 relative à l'accès à la fonction publique des ressortissants des autres États membres de l'Union européenne.

de prêter serment avant la prise de fonctions, l'accès à des documents confidentiels, le positionnement hiérarchique.

S'agissant de la police municipale, le code de déontologie dont elle est dotée réserve expressément l'accès aux emplois aux seuls ressortissants français. Ce principe figurait initialement à l'article 4 du décret du 1^{er} août 2003 portant code de déontologie des agents de police municipale, désormais codifié au code de la sécurité intérieure. Il est repris dans les mêmes termes par l'article R. 515-4 de ce code : les « *polices municipales sont ouvertes à tout citoyen français satisfaisant aux conditions fixées par les lois et règlements* ». On peut toutefois s'interroger sur la conformité de ces dispositions de portée générale au principe d'ouverture posé par l'article 5 *bis* de la loi du 13 juillet 1983.

Les policiers municipaux sont chargés de missions de police administrative qui emportent la faculté de constater par procès-verbal les contraventions aux arrêtés de police pris par le maire. Au-delà, ainsi qu'il a été indiqué précédemment, ils sont au nombre des fonctionnaires auxquels la loi attribue la qualité d'agent de police judiciaire adjoint. À ce titre, ils sont habilités à constater par procès-verbal les infractions commises dans les domaines appartenant à leur champ de compétences (notamment les contraventions au code de la route, les contraventions prévues au livre VI du code pénal dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État). Ils disposent ainsi, dans l'exercice de leurs attributions habituelles, de prérogatives relevant de la puissance publique.

Au regard de ces éléments, si les ressortissants européens peuvent, par principe, se porter candidat aux concours d'accès aux cadres d'emplois de police municipale dans les mêmes conditions que les ressortissants français, l'occupation effective des emplois correspondants ne peut être envisagée que de manière extrêmement restrictive.

Une réponse à un parlementaire a d'ailleurs estimé, sur la base des critères précités établis par le Conseil d'État, que « *les fonctions relevant des cadres d'emplois de la police municipale entrent incontestablement dans le champ des emplois ne pouvant être occupés, par la voie du détachement, par des ressortissants de l'Union européenne* » (11).

On précisera que la condition de nationalité est vérifiée, lors de la candidature à un concours, par la production (12) : dans le cas des candidats de nationalité française, de tout document en attestant (13) ou simplement d'une attestation sur l'honneur ; dans le cas des ressortissants européens,

par l'original ou la photocopie lisible du certificat de nationalité émis par le pays d'origine ou tout autre document authentique faisant foi de la nationalité dans le pays d'origine dont la traduction en langue française est authentifiée.

La jouissance des droits civiques

La loi du 13 juillet 1983 réserve la qualité de fonctionnaire aux citoyens qui disposent de leurs droits civiques.

Les droits civiques, civils et de famille regroupent plusieurs droits énumérés par l'article 131-26 du code pénal : le droit de vote, l'éligibilité, le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice, le droit de témoigner en justice autrement que pour y faire de simples déclarations, le droit d'être tuteur ou curateur.

L'interdiction d'exercer tout ou partie des droits civiques ne peut résulter que d'une décision expresse du juge pénal prononcée à titre de peine complémentaire à une condamnation principale. L'interdiction du droit de vote ou l'inéligibilité emportent interdiction ou incapacité d'exercer une fonction publique.

Cette condition de recrutement est vérifiée au moyen du bulletin n°2 du casier judiciaire du candidat. Ce bulletin n'est délivré qu'à certaines administrations pour des motifs précis, notamment lors d'un recrutement (voir plus loin).

L'autorité territoriale ne peut procéder au recrutement d'un candidat qui ne jouit pas de l'intégralité de ses droits civiques. De même, le fonctionnaire qui fait l'objet d'une privation de ses droits civiques ne peut être maintenu dans son emploi. L'administration se trouve en situation de compétence liée pour prononcer sa radiation des cadres et ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation (14).

L'absence de mention incompatible avec les fonctions au bulletin n°2 du casier judiciaire

L'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 exige en outre que les éventuelles mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire du candidat ne soient pas incompatibles avec l'exercice des fonctions. Dans le cas des ressortissants européens, l'article 5 *bis* précise que l'accès à la qualité de fonctionnaire

(11) Question écrite (A.N.) n°11064 d u 19 fé vrier 2008.

(12) Article 6 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

(13) Aux termes de l'article R. 113-5 du code des relations entre le public et l'administration, la nationalité française peut être établie notamment par la présentation de l'original ou la production ou l'envoi d'une photocopie lisible : du livret de famille tenu à jour, de la carte nationale d'identité ou du passeport en cours de validité ou d'une copie ou d'un extrait de l'acte de naissance.

(14) Par exemple : Conseil d'État, 28 mai 1982, r eq. n°25468.

peut être refusé en cas de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

En d'autres termes, la circonstance que le bulletin n°2 du casier judiciaire du candidat fasse état de condamnations n'exclut pas, par principe, qu'il puisse accéder à la fonction publique. L'administration ne pourra refuser de le nommer que si les infractions sanctionnées sont incompatibles avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule (15). Ce contrôle est indépendant de celui relatif à la jouissance des droits civiques à l'égard duquel l'administration est dépourvue de marge d'appréciation.

Pour rappel, le bulletin n°2 constitue un relevé des fiches du casier judiciaire concernant la plupart des condamnations pénales d'une même personne, à l'exclusion des décisions énumérées par l'article 775 du code de procédure pénale. En l'absence de fiche concernant des décisions à relever, le bulletin n°2 porte la mention « *néant* ». Les employeurs locaux peuvent demander la délivrance de ce bulletin par voie télématique sur le site www.cjnb2.justice.gouv.fr.

Il n'existe pas de liste de mentions par nature incompatibles. À l'occasion de chaque recrutement, il revient à l'autorité territoriale de procéder à ce contrôle de compatibilité des éventuels antécédents judiciaires du candidat avec les fonctions susceptibles de lui être confiées en tenant compte non seulement de la nature de l'emploi à pourvoir et du niveau de responsabilité, mais aussi du degré de gravité des faits ayant donné lieu à condamnation pénale et du délai qui s'est écoulé depuis cette décision.

La compatibilité des éventuelles mentions figurant au casier judiciaire avec les fonctions est appréciée au cas par cas.

À l'occasion de contentieux relatifs à l'admission à concourir, le juge administratif a par exemple estimé, à propos d'un candidat au concours de commissaire de police, que la conduite d'un véhicule en état d'ivresse, malgré l'ancienneté des faits relevés, n'était pas compatible avec les garanties exigées pour l'exercice de l'emploi auquel ce concours donne accès (16). En revanche, à propos de faits similaires concernant le concours de gardien de la paix, le Conseil d'État a considéré il y a quelques années qu'une condamnation pour conduite d'un véhicule sous l'emprise d'un état alcoolique ne pouvait pas justifier un refus d'admission à concourir. Il a notamment relevé que le fait retenu pour écarter sa candidature était resté isolé et remontait à plusieurs années avant celle-ci, et que le requérant avait obtenu un diplôme de « *bonne conduite* » lors de son service national effectué dans les rangs de la police nationale (17).

(15) Conseil d'État, 3 décembre 1993, r. eq. n°104876.

(16) Conseil d'État, 11 décembre 1987, r. eq. n°82673.

De même, il a été jugé que le fait d'avoir été impliqué à plusieurs reprises dans des affaires de vol et d'usage de stupéfiant ne justifiait pas un refus d'entrer dans les services de la police après treize ans de comportement sans reproche (18). Dans une même logique visant à accorder une nouvelle chance au candidat, le juge a estimé que des faits de cambriolages de maisons d'habitation et de vol de voiture commis à l'âge de 17 ans n'étaient pas, eu égard à leur ancienneté et à la circonstance que le comportement du candidat n'avait ultérieurement donné lieu à aucun reproche, de nature à établir qu'il n'offrirait pas les garanties exigées pour exercer les fonctions de gardien de la paix (19).

La position régulière au regard du code du service national

En application des articles 5 (4°) et 5 bis (3°) de la loi du 13 juillet 1983, l'accès à la qualité de fonctionnaire est également subordonné à la condition de se trouver en position régulière au regard du code du service national.

La portée de cette condition est toutefois limitée depuis la loi n°97-1019 du 28 octobre 1997 qui a remplacé le service militaire obligatoire par le service national universel, lequel comporte, en l'état actuel de la réglementation, les obligations suivantes : le recensement, la journée défense et citoyenneté, et l'appel sous les drapeaux. Ce nouveau régime est applicable aux jeunes hommes nés après le 31 décembre 1978 et aux jeunes femmes nées après le 31 décembre 1982.

Le respect de ces obligations est justifié par l'attestation de recensement délivrée par le maire aux personnes recensées (20) et le certificat de participation à la journée défense et citoyenneté remis à l'intéressé après participation à l'ensemble des activités de la session (21).

Pour les hommes nés avant le 1^{er} janvier 1979, qui relèvent de l'ancien dispositif du service militaire obligatoire, ils peuvent justifier de la régularité de leur situation par un état signalétique des services ou un certificat de position militaire.

La condition de position régulière au regard du code du service national est requise lors de l'admission à concourir, ou lors du recrutement pour les cadres d'emplois accessibles sans concours.

(17) Conseil d'État, 21 juin 1993, r. eq. n°135088.

(18) Cour administrative d'appel de Nantes, 28 février 2002, req. n°98NT01092.

(19) Cour administrative d'appel de Nantes, 5 juin 1996, req. n°94NT00448.

(20) Article R. 111-7 d u code du service national

(21) Article R. 112-9 d u code du service national.

On notera que l'article 6 du décret du 5 juillet 2013 précité se limite à exiger du candidat au concours qu'il fournisse une attestation sur l'honneur dans laquelle il déclare être en position régulière au regard des obligations de service national.

L'aptitude physique

Une dernière condition générale, posée par les articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983, exige que le candidat remplisse les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Lors de sa nomination, le candidat doit produire à l'autorité territoriale, à la date fixée par celle-ci, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant, soit qu'il n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité, soit que les maladies ou infirmités constatées, et qui doivent être énumérées dans l'attestation, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule (22).

Pour rappel, seul le médecin agréé est compétent pour vérifier l'aptitude physique d'un candidat à l'exercice d'un emploi public. Son rôle se distingue de celui du médecin de prévention qui a notamment pour mission de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé. Ainsi que le précise l'article 11-2 du décret du 10 juin 1985 (23), le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. Il ne peut être chargé des visites d'aptitude physique préalables au recrutement. Une liste de médecins agréés généralistes et spécialistes est établie dans chaque département par le préfet (24). Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent choisir un ou plusieurs médecins généralistes et spécialistes inscrits sur cette liste. Si le médecin appelé à examiner un candidat à un emploi public est son médecin traitant, il est tenu de se récuser. Il en va de même s'il s'agit d'un médecin du service de médecine préventive qui exerce pour le compte de la collectivité intéressée.

(22) Article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

(23) Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

(24) Article 1^{er} du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Dans l'hypothèse où le médecin généraliste agréé conclut à l'opportunité d'un examen complémentaire, le candidat est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé. L'autorité territoriale peut, dans tous les cas, faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé ou recueillir l'avis du comité médical. Elle est tenue de saisir le comité médical lorsque le candidat conteste les conclusions du ou des médecins qui l'ont examiné.

En vertu de l'article 12 du décret du 30 juillet 1987, des conditions particulières d'aptitude physique, fixées par voie d'arrêté, peuvent être requises pour l'exercice de certaines fonctions. En l'état actuel de la réglementation, cette exigence ne concerne que les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires pour lesquels un arrêté du 6 mai 2000 (25) prévoit des conditions d'aptitude médicale spécifiques.

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement intéressé. En cas d'affiliation à un centre de gestion ou lorsque la mission de secrétariat du comité médical a été confiée à celui-ci, le paiement des frais peut être assuré par le centre de gestion. Dans ce cas, les modalités de remboursement par la collectivité ou l'établissement au centre de gestion sont définies conventionnellement (26).

Un refus de nomination à un emploi public fondé sur l'aptitude physique du candidat à exercer cet emploi peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Dans le cadre de son contrôle normal, il appartient au juge non seulement de vérifier l'existence matérielle de l'infirmité invoquée par l'autorité administrative, mais encore d'apprécier si cette infirmité est incompatible avec l'exercice de l'emploi (27). À titre d'indication, il a été jugé que des mouvements nerveux involontaires ne constituaient pas une maladie ou une infirmité incompatible avec l'exercice des fonctions de gardien police municipale (28).

Dans le prolongement, il est utile d'ores et déjà d'indiquer qu'eu égard à la spécificité des missions de police municipale les candidats aux concours sont soumis à des tests psychotechniques destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Ces tests sont organisés par l'autorité organisatrice du concours dans des conditions garantissant l'anonymat des candidats. Pour les chefs de service de police municipale, le fait d'avoir satisfait au test est une condition d'admission à concourir (29). Dans le cas

(25) Arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours.

(26) Article 41 d u décret du 30 juillet 1987 pr é cité.

(27) Conseil d'État, 6 avril 1979, r eq. n°09510.

(28) Conseil d'État, 28 juillet 2000, r eq. n°196404.

(29) Article 4 du décret n°2011-444 d u 21 a vril 2011.

des directeurs de police municipale (30) et des agents police municipale (31), les tests interviennent dans le cadre des épreuves d'admission et leurs résultats ne sont pas éliminatoires. En revanche, aucun test n'est prévu pour le concours de garde champêtre.

On mentionnera également que la demande d'armement des agents de police municipale adressée par le maire au préfet du département doit notamment être accompagnée d'un certificat médical datant de moins de quinze jours, placé sous pli fermé, attestant que l'état de santé physique et psychique de l'agent n'est pas incompatible avec le port d'une arme (32).

3. Les modalités particulières d'accès aux cadres d'emplois

■ Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale (catégorie A) comprend deux grades :

Grade de recrutement	Directeur de police municipale
Grade d'avancement	Directeur principal de police municipale

Il est notamment régi par les dispositions du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier et par celles du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

Principes et missions

L'emploi de directeur de police municipale ne peut être créé que dans les communes et les EPCI à fiscalité propre comportant un service de police municipale dont l'effectif est d'au

L'emploi de directeur peut être créé lorsque l'effectif des policiers municipaux est d'au moins 20 agents.

moins vingt agents relevant des cadres d'emplois de police municipale (33).

Une réponse à un parlementaire a précisé que le passage de l'effectif des policiers municipaux d'une

collectivité en dessous du seuil réglementaire est sans incidence sur la situation statutaire d'un directeur de police municipale dès lors qu'il était déjà en poste dans cette collectivité (34).

Les directeurs de police municipale sont plus particulièrement chargés d'assurer la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale. À ce titre :

- ils participent à la conception et assurent la mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale,
- ils exécutent, sous l'autorité du maire, les missions relevant de la compétence de celui-ci, en matière de prévention et de surveillance du bon ordre de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques,
- ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée,
- ils assurent l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale dont ils coordonnent les activités.

Les titulaires du grade de directeur principal de police municipale encadrent les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels du service de police municipale.

La promotion au grade de directeur principal de police municipale est subordonnée à la condition, appréciée à la date de la nomination, que le service de police municipale comporte dans ses effectifs au moins deux directeurs de police municipale.

Les voies de recrutement

Le recrutement dans le cadre d'emplois de directeur de police municipale intervient après inscription sur une liste d'aptitude établie après un concours (externe ou interne) ou au titre de la promotion interne, après sélection par un examen professionnel. Le cadre d'emplois est également

(30) Article 8 du décret n°2006-1394 d u 17 nov embre 2006.

(31) Articles 3, 4-4 et 4-8 d u décret n°94-932 d u 25 oct obre 1994.

(32) Article R. 511-18 d u code de la sécurité intérieure.

(33) Article 2 du décret n°2006-1392 d u 17 nov embre 2006.

(34) Question écrite (A.N.) n°03936 d u 3 avril 2008.

accessible par la voie de la mutation et du détachement ou de l'intégration directe.

● **Le concours et la promotion interne**

Le concours externe s'adresse aux candidats titulaires d'un diplôme national correspondant au moins au deuxième cycle d'études supérieures ou d'un titre ou diplôme homologué au moins au niveau II. Quant au concours interne, il est réservé aux fonctionnaires, agents publics et agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant, au 1^{er} janvier de l'année du concours, d'au moins 4 ans de services publics effectifs. Les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique ne sont pas prises en compte dans cette durée (35).

Le décret n°2006-1394 du 17 novembre 2006 fixe les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours. On relèvera que les candidats déclarés admissibles doivent subir, dans des conditions garantissant leur anonymat, un test psychotechnique destiné à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les résultats de ce test, non éliminatoire, sont communiqués au jury pour l'épreuve d'entretien (deuxième épreuve d'admission).

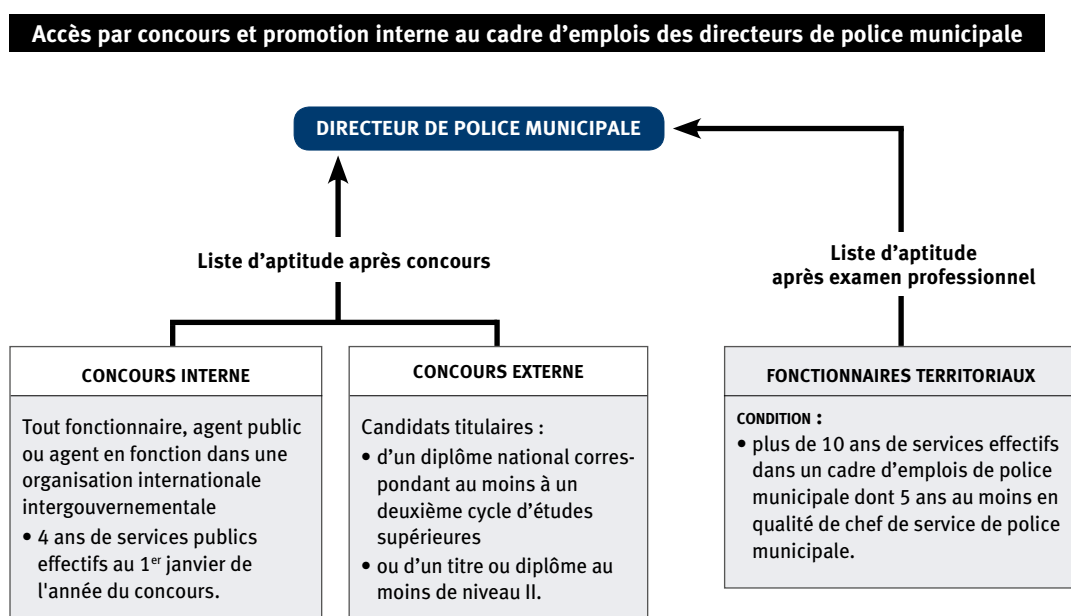
S'agissant de la promotion interne, pour être inscrits sur la liste d'aptitude, après avis de la CAP, les fonctionnaires doivent justifier de plus de dix années de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq années au moins en qualité de chefs de service de police municipale, et de la réussite à un examen professionnel (36).

Le décret n°2006-1395 du 17 novembre 2006 fixe les modalités et le contenu des épreuves de cet examen professionnel.

Les nominations par cette voie sont encadrées par un quota fixé par l'article 6 du statut particulier. Il limite le nombre de recrutements au titre de la promotion interne à une nomination pour trois recrutements intervenus dans la commune ou dans l'EPCI, ou dans l'ensemble des communes et établissements affiliés à un centre de gestion. Les nominations intervenues par mutation interne ne sont pas prises en compte.

Toutefois, l'article 16 du décret transversal du 22 décembre 2006 prévoit un mode de calcul alternatif susceptible d'être appliqué lorsque ce dernier permet de prononcer un nombre de nominations supérieur à celui résultant de l'application normale du quota. Il consiste à appliquer la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement ou de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle les nominations sont prononcées.

Les concours et les examens professionnels sont organisés par les centres de gestion dans les conditions fixées par la charte de coordination prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 ou, en l'absence de charte, par le centre de gestion du département chef-lieu de la région.



(35) Article 4 du décret n°2006-1392 d u 17 nov embre 2006

(36) Article 5 du décret n°2006-1392 d u 17 nov embre 2006

● Le détachement et l'intégration directe

Conformément à l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, le détachement dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale est ouvert aux fonctionnaires civils de catégorie A et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers, ces deux critères étant alternatifs. Le cadre d'emplois est également accessible par intégration directe sous les mêmes conditions.

Une circulaire du 19 novembre 2009 (37) a précisé que les conditions de recrutement regroupent à la fois le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au cadre d'emplois (brevet des collèges, baccalauréat, licence, master...), le mode de recrutement dans le cadre d'emplois (concours, période de stage, école d'application...), le vivier et les conditions de recrutement par promotion interne (catégories d'agents susceptibles d'être promus, période de formation avant titularisation).

Toutefois, un agent peut, à sa demande et avec son accord, être détaché ou directement intégré dans un cadre d'emplois dans lequel les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives que dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Quant aux missions, elles doivent être comparées au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activité ou de niveau de responsabilité (direction, encadrement, gestion, expertise, application, coordination contrôle, exécution...) telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers.

Cette appréciation incombe à l'autorité territoriale du cadre d'emplois d'accueil, en lien avec l'administration, la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent.

Les agents doivent avoir préalablement obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet pour être détachés ou directement intégrés (38). Ils doivent aussi être assermentés.

Pour exercer de manière effective les fonctions de directeur de police municipale, ils doivent suivre la formation obligatoire d'application prévue pour les directeurs stagiaires recrutés par la voie du concours. Bien que le statut particulier ne le précise pas expressément, cette exigence semble également requise des fonctionnaires directement intégrés dans le cadre d'emplois.

(37) Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 d u 3 août 2009 r relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

(38) Article 21 d u statut particulier.

Les fonctionnaires détachés peuvent, à tout moment, demander leur intégration dans le cadre d'emplois.

L'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 pose le principe général selon lequel tous les cadres d'emplois sont accessibles par la voie du détachement aux militaires régis par le statut général, nonobstant l'absence de dispositions prévues par le statut particulier. La circonstance que le statut particulier des directeurs de police municipale ne prévoit pas le détachement des militaires n'a donc pas pour effet de les exclure de cette voie de mobilité.

La loi prévoit toutefois que les modalités d'application de ce principe sont fixées par décret en Conseil d'État. Selon la circulaire du 19 novembre 2009 précitée, les dispositions réglementaires doivent notamment fixer :

- les modalités de comparaison des niveaux des corps et grades militaires avec ceux des fonctionnaires civils,
- les procédures de classement,
- la prise en compte des services antérieurs,
- les conditions d'aptitude,
- et les formations d'adaptation aux emplois du grade qui pourraient être, le cas échéant, exigées.

À notre connaissance, ces textes d'application demeurent toujours en attente de publication. On signalera qu'un dispositif dérogatoire, prévu par les articles L. 4139-2, R. 4138-39 et suivants, R. 4139-23 et suivants du code de la défense, ouvre au militaire remplissant certaines conditions de grade et d'ancienneté la possibilité d'être détaché, sur demande agréée et après un stage probatoire, dans un emploi relevant d'un cadre d'emplois d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics.

Le stage et la formation initiale

Les directeurs de police municipale recrutés sur liste d'aptitude dressée après concours ou au titre de la promotion interne sont nommés stagiaires, respectivement pour une durée d'un an et de six mois, par l'autorité territoriale.

Dès leur recrutement, les candidats issus des concours doivent suivre une formation obligatoire de neuf mois organisée par le CNFPT dans les conditions fixées par le décret n°2007-370 du 20 mars 2007. Cette formation est réduite à six mois pour :

- les agents ayant suivi antérieurement la formation obligatoire prévue pour les agents de police municipale ou les chefs de service de police municipale,
- les agents qui justifient de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Pour les directeurs de police municipale stagiaires issus de la promotion interne, la durée de la formation obligatoire est de quatre mois.

Cette formation comporte des enseignements théoriques et techniques ainsi qu'une formation appliquée au sein de services ayant compétence en matière de sécurité. Le contenu de la formation dispensée dans le cadre des stages pratiques tient compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent préalablement à son recrutement.

À l'issue de la période de formation, un rapport établi par le président du CNFPT, comportant notamment une appréciation écrite sur les compétences acquises par le stagiaire et sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation, est communiqué au préfet, au procureur de la République et à l'autorité territoriale.

Seuls les stagiaires ayant, d'une part, obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet et, d'autre part, suivi la formation obligatoire peuvent exercer pendant leur stage les missions de directeur de police municipale. En cas de refus d'agrément, l'autorité territoriale est tenue de mettre fin immédiatement au stage.

Au terme du stage, le stagiaire peut être titularisé, au vu notamment du rapport du président du CNFPT, par décision de l'autorité territoriale. À titre exceptionnel, dans l'hypothèse où les aptitudes professionnelles ou la manière de servir du stagiaire se révèlent insuffisantes, la période de stage peut être prolongée, après avis de la CAP et du président du CNFPT, d'une durée maximale d'un an pour les lauréats de concours, de deux mois pour les stagiaires nommés par promotion interne.

Par ailleurs, on précisera qu'au cours de leur carrière les directeurs de police municipale sont astreints à suivre une formation continue destinée à assurer le maintien ou le perfectionnement de leur qualification professionnelle et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions. La durée de cette formation, dispensée par le CNFPT, est de dix jours minimum par période de trois ans (39).

(39) Articles L. 511-6 et R. 511-35 à R. 511-40 du code de la sécurité intérieure.

(40) Articles 4 et 5 du statut particulier et articles 4 (1°), 5 et 8 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 commun à certains cadres d'emplois de catégorie B.

■ Le cadre d'emplois des chefs de police municipale

Le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (catégorie B) comporte trois grades :

Grade de recrutement	Chef de service de police municipale
Grade d'avancement	Chef de service de police municipale principal de 2^e classe
Grade d'avancement	Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe

Il est régi par les dispositions du décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier et par celles du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale. Ce cadre d'emplois relève du « nouvel espace statutaire » de la catégorie B.

Principes et missions

Les chefs de service de police municipale peuvent être recrutés par une commune ou par un EPCI à fiscalité propre au titre du dispositif de police intercommunale prévu par l'article L. 512-2 du code de la sécurité intérieure évoqué plus haut.

Aux termes de l'article 2 du statut particulier, les chefs de service de police municipale sont chargés d'assurer, sous l'autorité du maire, les missions relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Ils exécutent les arrêtés de police du maire, et constatent, par procès-verbaux, les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée. Ils encadrent les agents de police municipale, dont ils coordonnent l'activité.

Les chefs de service de police municipale ont également vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.

Les voies de recrutement

Le cadre d'emplois de chef de service de police municipale est accessible par concours (externe, interne et troisième concours)(40), par promotion interne et par la voie des emplois réservés (voir p. 19). Le recrutement peut aussi intervenir par voie de mutation, de détachement ou par intégration directe.

● **Le concours et la promotion interne**

Le concours externe s'adresse aux candidats titulaires d'un baccalauréat, d'un titre ou diplôme homologué au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007.

Peuvent se porter candidat au concours interne, les fonctionnaires, les agents contractuels, les militaires ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, justifiant au moins de quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Quant au troisième concours, conformément aux dispositions combinées de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 4 du décret du 22 mars 2010 précité, il est réservé aux personnes justifiant de l'exercice pendant quatre ans au moins d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature (y compris celles accomplies sous contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une

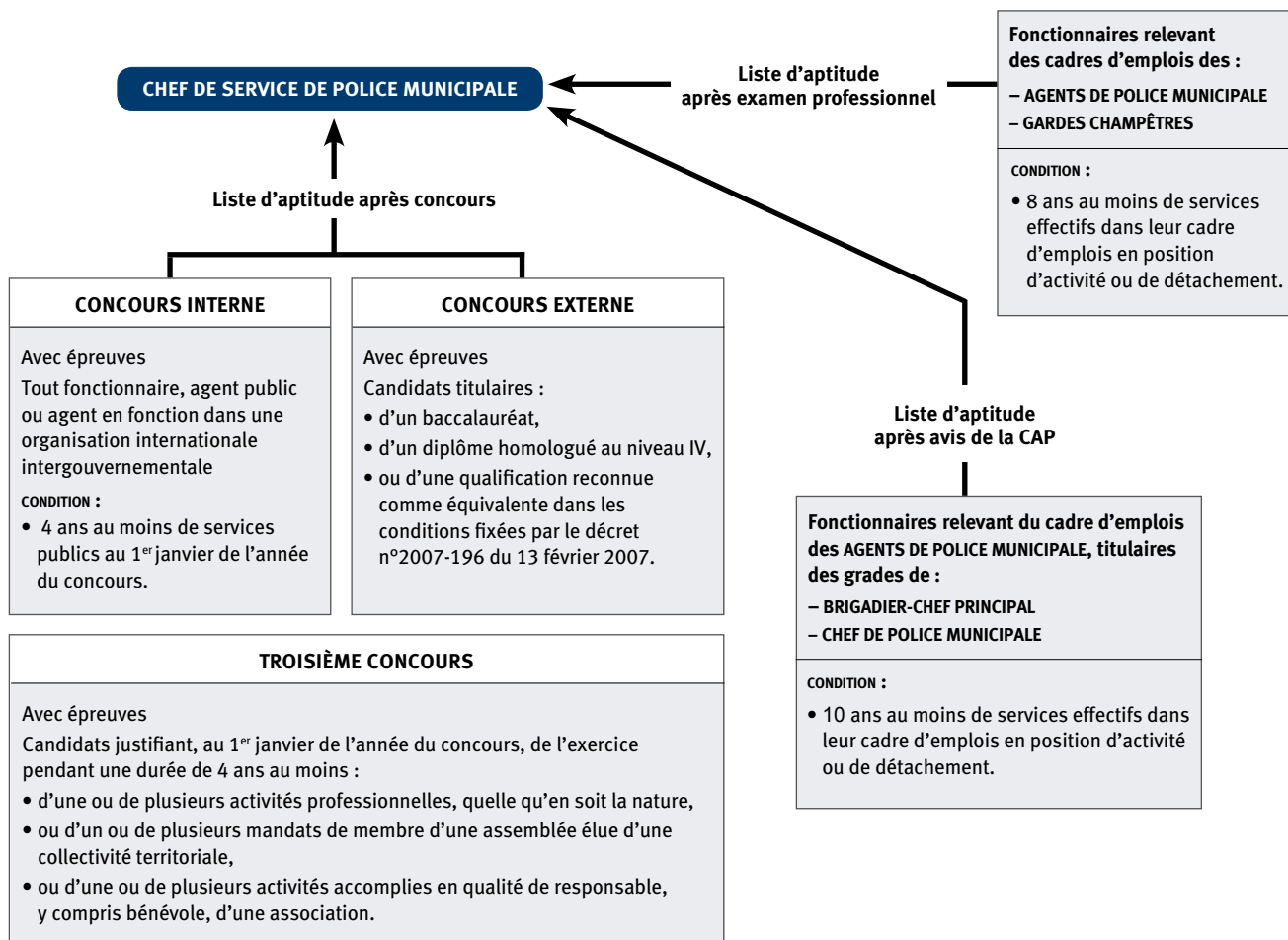
assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association. Ces activités ou mandats sont pris en compte à la condition de ne pas avoir été exercés en qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Par dérogation, la durée des activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 est retenue.

Pour être admis à concourir, les candidats sont soumis à un test destiné à évaluer leur profil psychologique. Ce test, réalisé par le centre de gestion dans des conditions garantissant l'anonymat des intéressés, est élaboré avec la participation d'un psychologue possédant les qualifications requises pour en interpréter les résultats.

Le décret n°2011-445 du 21 avril 2011 fixe les modalités d'organisation de ces concours.

La promotion interne est réservée aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie C de la filière police municipale (agents de police municipale et gardes

Accès par concours et promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale



champêtres). L'inscription sur la liste d'aptitude, après avis de la CAP, intervient après sélection : soit au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, soit par un examen professionnel organisé dans les conditions prévues par le décret n°2011-448 du 21 avril 2011.

La voie du choix est ouverte aux fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale titulaires du grade de brigadier-chef principal ou de chef de police (41) comptant au moins dix ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois. Quant à la sélection par examen professionnel, elle est accessible aux agents de police municipale et aux gardes champêtres comptant au moins huit ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

Les services effectifs requis peuvent être accomplis en position d'activité ou de détachement.

Pour être inscrit sur la liste d'aptitude, l'agent doit produire les attestations établies par le CNFPT précisant qu'il a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, la formation continue obligatoire prévue par l'article L. 511-6 précité du code de la sécurité intérieure.

● Le détachement et l'intégration directe

Le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est accessible par détachement aux fonctionnaires civils appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie B et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévus par les statuts particuliers. Le recrutement par intégration directe est soumis aux mêmes conditions.

La comparabilité des conditions de recrutement et des missions des corps ou cadres d'emplois concernés s'effectue au regard des éléments exposés précédemment.

L'obtention préalable d'un double agrément est exigée pour l'exercice des fonctions.

doivent préalablement être agréés par le procureur de la République et par le préfet. Pour exercer leurs fonctions, ils doivent en outre être assermentés.

Les fonctionnaires placés en détachement peuvent à tout moment, sur leur demande, être intégrés dans le cadre d'emplois.

En l'état actuel du texte, le statut particulier des chefs de service de police municipale ne comporte aucune mention relative au détachement des militaires. En revanche,

cette possibilité est expressément prévue par les dispositions réglementaires communes à divers cadres d'emplois de catégorie B. L'article 29-1 du décret du 22 mars 2010 précité indique en effet que les militaires mentionnés à l'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 peuvent être détachés dans l'un des cadres d'emplois qu'il régit. Toutefois, il n'apporte aucune précision quant aux modalités de mise en œuvre du détachement. Dès lors, en l'absence de publication du décret d'application de l'article 13 *ter*, il ne semble pas que le recrutement de militaire par la voie du détachement de droit commun puisse être envisagé.

En revanche, comme indiqué précédemment à propos des directeurs de police municipale, ils peuvent bénéficier du détachement dérogatoire, sur demande agréée et après un stage probatoire, prévu par l'article L. 4139-2 du code de la défense.

Le stage et la formation

Les chefs de police municipale recrutés sur liste d'aptitude après concours ou au titre des emplois réservés sont nommés stagiaires pour une durée d'un an. Ils sont astreints à suivre une formation initiale d'application obligatoire, organisée par le CNFPT, qui commence dès le début du stage. La durée de la formation est de neuf mois. Toutefois, elle est réduite à six mois pour les stagiaires ayant déjà suivi la formation initiale obligatoire dispensée aux agents de police municipale conformément à l'article 5 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 ou qui justifient de quatre ans de services effectifs dans ce cadre d'emplois.

Dans le cas des chefs de police municipale recrutés par la voie de la promotion interne, ils sont nommés stagiaires pour une durée de six mois. De la même façon, le stage commence par une période de formation obligatoire d'une durée de quatre mois organisée par le CNFPT.

Le décret n°2000-47 du 20 janvier 2000 détermine le contenu et les modalités de mise en œuvre de cette formation.

La formation comporte des enseignements théoriques et techniques ainsi qu'une formation appliquée au sein de services ayant une compétence en matière de sécurité. Le contenu de la formation dans le cadre des stages pratiques prend en compte l'expérience professionnelle acquise par l'agent préalablement au recrutement.

Au terme de la formation, un rapport établi par le président du CNFPT comportant une appréciation écrite sur le

(41) Pour rappel, ce grade a été maintenu à titre transitoire lors de la refonte du cadre d'emplois des agents de police municipale par le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 qui a abrogé le précédent statut fixé par le décret n°94-732 du 24 août 1994.

stagiaire, notamment sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation, est communiqué au préfet, au procureur de la République et à l'autorité territoriale.

Les stagiaires ayant satisfait à la formation initiale obligatoire, et par ailleurs obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet, peuvent exercer pendant le stage les missions de chef de service de police municipale. En cas de refus d'agrément au cours de stage, l'autorité territoriale doit immédiatement mettre fin à celui-ci.

À l'issue du stage, le stagiaire peut être titularisé par décision de l'autorité territoriale. Lorsque l'aptitude professionnelle ou la manière de servir de l'intéressé est jugée insuffisante pour permettre sa titularisation, l'employeur local peut, à titre exceptionnel et après avis de la CAP, prolonger la période de stage d'une durée maximale de neuf mois pour les stagiaires issus des concours, de quatre mois pour ceux nommés au titre de la promotion interne (42).

À l'instar des directeurs de police municipale, les membres du cadre d'emplois doivent suivre au cours de leur carrière une formation continue, dispensée par le CNFPT, de dix jours minimum par période de trois ans.

■ Le cadre d'emplois des agents de police municipale

Le cadre d'emplois des agents de police municipale (catégorie C) comprend deux grades :

Grade de recrutement	Gardien-brigadier
Grade d'avancement	Brigadier-chef principal

Il est notamment régi par les dispositions du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois et par celles du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale. Le grade de gardien-brigadier relève de l'échelle C2 de rémunération fixée par le décret n°2016-604 du 12 mai 2016. Quant au grade de brigadier-chef principal, il est doté d'une échelle indiciaire spécifique déterminée par le décret n°94-733 du 24 août 1994. Pour rappel, le grade de chef de police, maintenu à titre transitoire, a été placé en voie d'extinction.

(42) Article 12 d u décret du 22 mars 2010.

(43) Se reporter sur ce point à l'article publié dans le numéro des IAJ d'avril 2017.

Principes et missions

Les agents de police municipale peuvent être recrutés par une commune, ou par un EPCI à fiscalité propre, dans le cadre du dispositif de police intercommunale prévu par l'article L.512-2 précité du code de la sécurité intérieure, en vue d'une mise à disposition des communes membres. Ils exercent leurs fonctions, soit sur le territoire d'une commune unique, soit sur le territoire de plusieurs communes lorsqu'un régime de mise en commun des personnels de police municipale a été instauré, soit sur le territoire des communes relevant de l'EPCI. Ces régimes de mise en commun ont été développés plus haut.

Selon l'article 2 du statut particulier, les agents de police municipale exécutent sous l'autorité du maire, les missions de police administrative et judiciaire relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.

Les titulaires du grade de brigadier-chef principal sont chargés, lorsqu'il n'existe pas d'emploi de directeur ou de chef de service de police municipale, de l'encadrement des gardiens et brigadiers.

Les voies de recrutement

L'âge minimum de dix-huit ans est requis pour être recruté dans le cadre d'emplois. L'accès intervient par concours (externe et interne), mutation, détachement ou intégration directe, ou encore par la voie des emplois réservés.

● Le concours

Le concours externe s'adresse aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme classé au moins au niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 précité.

Depuis une modification introduite par le décret n°2017-397 du 24 mars 2017(43), le cadre d'emplois est accessible par deux concours internes. Un premier concours interne est ouvert aux agents de surveillance de la voie publique. Le deuxième concours interne est accessible aux volontaires des armées en service au sein de la gendarmerie nationale (article L. 4145-1 3° du code de la défense), et aux adjoints de sécurité de la police nationale (art. L. 411-5 du code de la sécurité intérieure). Pour se porter candidat, les intéressés doivent exercer les fonctions en cause depuis au moins deux ans au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Le décret n°94-932 du 25 octobre 1994 fixe les modalités d'organisation de ces concours.

Pour être autorisés à se présenter aux épreuves d'admission, les candidats admissibles sont astreints à passer, dans des conditions garantissant l'anonymat, des tests psychotechniques non éliminatoires, élaborés et interprétés par des psychologues, destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les membres du jury disposent des résultats de ces tests lors de la première épreuve d'admission, pour aide à la décision.

● Le détachement et l'intégration directe

En vertu des principes de droit commun posés par l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires civils relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois de catégorie C et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévus par les statuts particuliers, peuvent être détachés dans le cadre d'emplois des agents de police municipale. Sous les mêmes conditions, ils peuvent aussi être directement intégrés dans le cadre d'emplois.

On peut toutefois s'interroger sur le point de savoir comment s'opère la comparabilité des conditions de recrutement dans le cas des cadres d'emplois comportant deux niveaux d'accès : sans concours dans le premier grade, par la voie du concours dans le grade d'avancement.

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a indiqué dans une lettre du 6 février 2018 adressée à une organisation syndicale (44) que le détachement ou l'intégration

directe était possible pour les agents qui détiennent un grade qui relève au moins de l'échelle C 2 de rémunération, équivalant à un recrutement avec concours, quel que soit le mode d'accès à ce grade, y compris par avancement de grade pour les agents recrutés initialement sans concours.

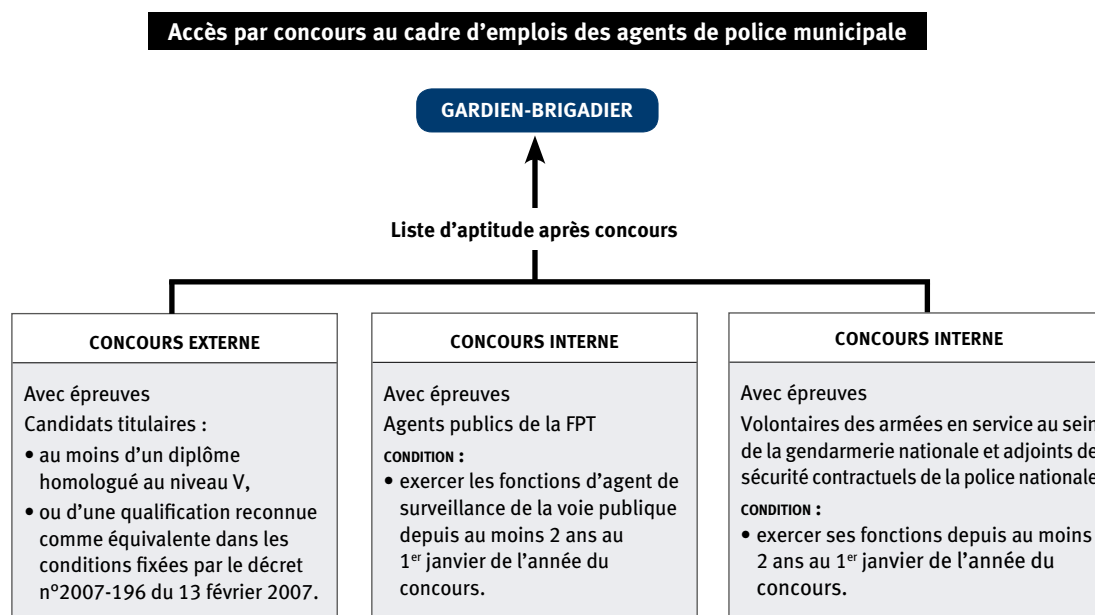
Cette interprétation vise notamment à ouvrir aux agents des filières administrative et technique recrutés sans concours au premier grade du cadre d'emplois (échelle C1), qui ont bénéficié d'un avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe ou d'adjoint technique principal de 2^e classe (échelle C2) et qui exercent des missions de surveillance de la voie publique, la possibilité d'être détachés dans le cadre d'emplois d'agent de police municipale.

Pour être détachés, ou directement intégrés, les fonctionnaires doivent préalablement obtenir l'agrément du préfet et du procureur de la République, conformément à l'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure et l'article 13 du statut particulier.

Avant de pouvoir exercer leurs fonctions, ils doivent avoir suivi la formation obligatoire de six mois organisée par le CNFPT pour les agents issus des concours. Ils doivent également être assermentés.

Les fonctionnaires détachés peuvent, à tout moment, demander leur intégration dans le cadre d'emplois.

À propos du détachement des militaires, cette voie de mobilité est expressément mentionnée par les dispositions communes applicables aux cadres d'emplois de catégorie C.



(44) Cette lettre est accessible sur le site FOterritoriaux.org

L'article 13 II du décret du 12 mai 2016 prévoit en effet que les militaires mentionnés à l'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 peuvent être détachés dans l'un des cadres d'emplois qu'il régit. Cependant, comme pour les chefs de police municipale, le texte ne comporte aucune précision sur les modalités de détachement. Le recrutement de militaires au titre du détachement de droit commun ne semble donc pas pouvoir être envisagé. En revanche, ils peuvent accéder au cadre d'emplois par la procédure dérogatoire de détachement prévue par le code de la défense.

Le stage et la formation

Les candidats recrutés sur liste d'aptitude après concours dans le grade de gardien-brigadier sont nommés stagiaires pour une durée d'un an. Dès le début du stage, ils doivent suivre une formation initiale obligatoire de six mois organisée par le CNFPT dans les conditions fixées par le décret n°94-933 du 25 octobre 1994. Cette formation comporte des enseignements théoriques et techniques ainsi qu'une formation appliquée au sein de services ayant compétence en matière de sécurité (gendarmerie nationale, police nationale, administration des douanes, pénitentiaire, sapeurs-pompiers, services sociaux, tribunal de police, maison de justice, etc.). Le contenu de la formation, dans le cadre des stages pratiques, prend en compte l'expérience professionnelle acquise préalablement au recrutement.

Au terme de la formation, un rapport établi par le président du CNFPT sur la base des éléments fournis par les responsables pédagogiques, et comportant une appréciation écrite sur les aptitudes dont le stagiaire a fait preuve au cours de la formation, est transmis au préfet, au procureur de la République et à l'autorité territoriale.

Le stagiaire ayant suivi la formation initiale et obtenu le double agrément du Préfet et du procureur de la République peut exercer pendant le stage les missions d'agent de police municipale. Un refus d'agrément impose à l'autorité territoriale

Un refus d'agrément met immédiatement fin au stage.

de mettre immédiatement fin au stage.

À l'issue de stage, l'agent peut être titularisé par décision de

l'autorité territoriale au vu notamment du rapport établi par le président du CNFPT. À titre exceptionnel, si l'aptitude professionnelle ou la manière de servir du stagiaire a été jugée insuffisante, l'employeur local peut, après avis de la CAP et du président du CNFPT, prolonger la période de stage d'une durée maximale d'un an.

Au cours de leur carrière, les agents de police municipale doivent suivre une formation continue de dix jours minimum par période de cinq ans organisée par le CNFPT.

Le cadre d'emplois des gardes champêtres

Le cadre d'emplois des gardes champêtres (catégorie C) comprend deux grades :

Grade de recrutement	Garde champêtre chef
Grade d'avancement	Garde champêtre chef principal

Il est notamment régi par les dispositions du décret n°94-731 du 24 août 1994 modifié portant statut particulier et par celles du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 précité. Les grades de garde champêtre chef et de garde champêtre chef principal relèvent respectivement des échelles C2 et C3 de rémunération, fixées par le décret n°2016-604 du 12 mai 2016 précité.

Principes et missions

Selon l'article L. 522-2 du code de la sécurité intérieure, toute commune peut recruter un ou plusieurs gardes champêtres. Plusieurs communes peuvent mutualiser leur personnel par la mise en commun d'un ou plusieurs gardes champêtres.

Une région, un département ou un établissement public chargé de la gestion d'un parc naturel régional peut recruter des gardes champêtres compétents dans chacune des communes concernées. Leur nomination est alors prononcée conjointement par le maire de chacune des communes et, respectivement par le président de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné.

Un EPCI peut recruter un ou plusieurs gardes champêtres en vue d'une mise à disposition des communes relevant de l'établissement. La nomination est alors prononcée conjointement par le président de l'EPCI et par les maires de chacune des communes membres.

Aux termes de l'article 2 du statut particulier, les gardes champêtres assurent les missions qui leur sont spécialement confiées par les lois et les règlements en matière de police rurale. Ils exécutent les directives que leur donne le maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police.

Pour exercer leurs fonctions, les gardes champêtres doivent être agréés par le procureur de la République et assermentés (45).

(45) Article L. 522-1 du code de la sécurité intérieure.

Les voies de recrutement

Seuls les candidats âgés de dix-huit ans au minimum peuvent être recrutés en qualité de garde champêtre chef (46).

Le recrutement intervient après réussite à un concours externe. Le cadre d'emplois est également accessible par mutation, détachement et par intégration directe, ou par la voie des emplois réservés.

● Le concours

Le concours externe est ouvert aux candidats titulaires au moins d'un titre ou d'un diplôme homologué au niveau V ou d'une qualification reconnue équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 précité. Il est organisé soit par les centres de gestion pour les collectivités affiliées, soit par les collectivités elles-mêmes lorsqu'elles ne sont pas affiliées.

Le décret n°94-935 du 25 octobre 1994 fixe les conditions d'accès et les modalités d'organisation du concours.

● Le détachement et l'intégration directe

Les fonctionnaires civils relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois de catégorie C et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévus par les statuts particuliers, peuvent être détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des gardes champêtres.

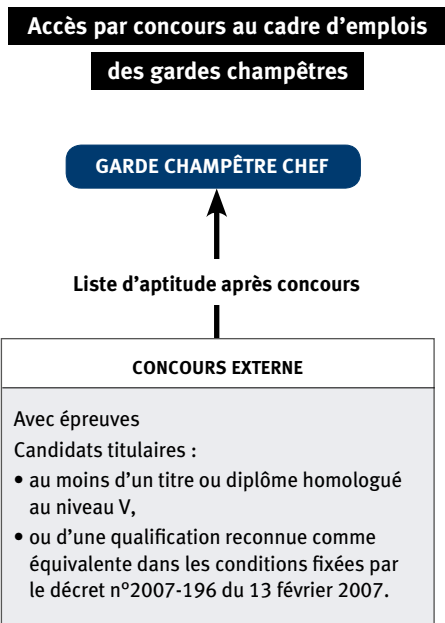
Conformément à l'article L. 522-1 du code de la sécurité intérieure, les fonctionnaires doivent avoir obtenu l'agrément du procureur de la République et être assermentés. Pour sa part, l'article 9 du statut particulier précise que les fonctionnaires doivent être dûment habilités à l'exercice des fonctions de garde champêtre.

Les fonctionnaires doivent suivre dans un délai de trois mois suivant la date de leur détachement, la formation obligatoire de trois mois organisée par le CNFPT pour les candidats issus des concours.

Les fonctionnaires détachés peuvent, à tout moment, demander leur intégration dans le cadre d'emplois.

S'agissant du détachement des militaires, le cadre d'emplois des gardes champêtres étant régi par les mêmes dispositions transversales que celui des agents de police municipale, les éléments développés pour ce cadre d'emplois lui sont transposables.

(46) Le statut particulier n'a pas été actualisé sur ce point car il se réfère au grade de garde champêtre principal qui constituait la



Le stage et la formation

Les gardes champêtres recrutés sur liste d'aptitude après concours sont nommés stagiaires par le maire, ou par décision conjointe du président de l'EPCI et de chacun des maires des communes concernées, pour une durée d'un an. L'article 5 du statut particulier précise que leur nomination n'est parfaite qu'après leur agrément par le procureur de la République.

Dès leur nomination, les stagiaires doivent suivre une formation initiale d'application obligatoire de trois mois organisée par le CNFPT dont le contenu et les modalités sont fixés par le décret n° 94-934 du 25 octobre 1994.

Cette formation comporte des enseignements théoriques et techniques ainsi qu'une formation appliquée comprenant la participation des stagiaires à l'exercice de missions relevant de leur compétence.

À l'issue de la formation, le président du CNFPT établit une appréciation écrite sur le stagiaire et les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation. Cette appréciation est transmise à l'autorité territoriale.

Les gardes champêtres stagiaires ayant suivi la formation obligatoire, et obtenu l'agrément du procureur de la République, peuvent exercer pendant leur stage les missions

dénomination du grade de recrutement avant sa modification par le décret n°2016-1372 d u 12 oct obre 2016.

du cadre d'emplois. En cas de refus d'agrément, l'autorité territoriale est tenue de mettre fin immédiatement au stage.

Au terme de la période de stage, l'agent peut être titularisé par décision de l'autorité territoriale. Toutefois, si l'autorité

territoriale estime l'aptitude professionnelle ou la manière de servir de l'intéressé insuffisante, elle peut à titre exceptionnel, après avis de la CAP, décider de prolonger la période de stage dans la limite de la durée maximale d'un an.

4. Le dispositif des emplois réservés

Les cadres d'emplois de la filière police municipale sont également accessibles par le dispositif des emplois réservés.

Pour rappel, l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel, par dérogation à l'accès par la voie du concours, les fonctionnaires territoriaux peuvent dans certains cas être recrutés sans concours notamment en application de la législation sur les emplois réservés (47).

Ce dispositif a récemment été modifié par la loi n°2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense.

L'article L. 241-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG) établit une priorité de recrutement en faveur des personnes, limitativement énumérées par les articles L. 241-2 à L. 241-4 du même code, ayant subi un préjudice au nom de l'intérêt général. Il s'agit notamment des invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité, des victimes civiles de guerre, des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie imputable au service, des victimes d'un acte de terrorisme, de leur conjoint survivant, les orphelins de guerre et les pupilles de la Nation. Les personnes se trouvant dans ces situations constituent les bénéficiaires de premier rang des emplois réservés.

Les emplois non pourvus à titre prioritaire sont ensuite proposés aux militaires qui souhaitent effectuer une reconversion professionnelle.

Aux termes de l'article L. 242-1 du CPMIVG, les postes mis au recrutement dans la fonction publique territoriale au titre des emplois réservés sont ouverts :

– pour les cadres d'emplois de catégorie A, ou de niveau équivalent : aux personnes mentionnées aux articles L. 241-2 à L. 241-4 du CPMIVG précités,

– pour les cadres d'emplois de catégorie B et C, ou de niveau équivalent : à toutes les personnes éligibles au dispositif, dont les militaires.

Les conditions d'accès des militaires aux emplois réservés sont fixées par l'article L. 4139-3 du code de la défense et les articles L. 241-5 et suivants et R. 242-1 et suivants du CPMIVG. Peuvent bénéficier du dispositif :

– les militaires en activité, à l'exception des militaires commissionnés, justifiant d'au moins quatre années de services militaires effectifs à la date d'inscription sur la liste d'aptitude,

– les anciens militaires justifiant d'au moins quatre années de services militaires effectifs et ayant quitté les armées depuis moins de trois ans, à l'exclusion de ceux qui ont fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de

Les militaires peuvent accéder à certains cadres d'emplois de police municipale par la voie des emplois réservés.

contrat pour motif disciplinaire et de ceux qui sont devenus fonctionnaires civils.

Le candidat doit remplir les conditions générales de recrutement

dans la fonction publique. Toutefois, s'agissant des militaires et des anciens militaires, servant ou ayant servi dans l'armée française à titre étranger (légion étrangère), l'article L. 241-6 du CPMIVG précise que la condition de nationalité fixée aux articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 ne leur est pas opposable.

À l'issue d'une sélection fondée sur la reconnaissance des qualifications et des acquis de l'expérience professionnelle (48), les candidats sont inscrits, par ordre alphabétique, sur des listes d'aptitude régionales ou nationales par le ministre de la défense, ou le ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale. L'inscription est subordonnée au respect des conditions spécifiques

(47) Un dossier a été consacré aux emplois réservés dans les numéros des IAJ de juillet 2008 (dispositif législatif) et de juillet 2009 (dispositif réglementaire). Il est également possible de se reporter au dossier consacré à l'accès des militaires à la FPT, publié dans le numéro des IAJ de décembre 2014.

(48) Article L. 242-3 du CPMIVG.

de diplôme et d'aptitude prévues pour l'exercice des fonctions (49). Le centre de gestion assure la publicité de ces listes d'aptitude (50).

La durée d'inscription sur la liste d'aptitude est de trois ans continus au maximum à compter de la date de la première inscription. Par dérogation, elle est portée à cinq ans pour les personnes relevant de la catégorie des bénéficiaires prioritaires. S'agissant des militaires et des anciens militaires, la durée d'inscription sur les listes régionales est d'un an, renouvelable une fois. En l'absence de recrutement au terme de cette période, les candidats sont inscrits sur la liste nationale pour une année supplémentaire (51).

La loi précise qu'à l'égard de l'autorité territoriale et des candidats, l'inscription sur les listes d'aptitude aux emplois réservés a les mêmes effets que l'inscription sur les listes d'aptitude de droit commun, sauf pour les bénéficiaires à titre prioritaire qui bénéficient d'une durée d'inscription spécifique (52). On signalera toutefois que depuis la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (53), la durée totale d'inscription sur les listes d'aptitude après concours, prévue par l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, est de quatre ans.

Les postes mis au recrutement par la voie des emplois réservés sont déterminés à l'occasion de la déclaration des postes

vacants par les autorités territoriales auprès du centre de gestion compétent (54).

Lors des recrutements, les employeurs territoriaux sont tenus d'examiner en priorité les listes d'aptitudes dressées au titre des emplois réservés. Cet examen doit porter en premier lieu sur les candidatures des personnes relevant des catégories prioritaires fixées par la loi. Les candidatures émanant de militaire ou d'ancien militaire sont examinées en second lieu.

Le candidat recruté par une collectivité dans un cadre d'emplois de police municipale est nommé stagiaire dans les conditions de droit commun prévues par le statut particulier (55). Pendant la période de stage, le militaire en activité est placé en position de détachement dans les conditions prévues par l'article L. 4139-4 du code de la défense. Dans le cas d'un militaire sous contrat, il bénéficie d'une prolongation de droit de son contrat jusqu'à la fin du stage.

Après un an de service effectif dans le cadre d'emplois dans lequel ils sont titularisés, les militaires ou anciens militaires peuvent être autorisés à se présenter aux concours internes prévus par les statuts des trois fonctions publiques, sans que les conditions statutaires d'ancienneté de service et d'âge leur soient opposables (56).

5. L'agrément et l'assermentation

Les membres des cadres d'emplois ne peuvent exercer les missions de police municipale définies par les statuts particuliers qu'après obtention d'un double agrément. Pour constater certaines infractions, les agents doivent en outre être assermentés.

L'agrément

L'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure pose le principe selon lequel les fonctions d'agent de police municipale sont exercées par des fonctionnaires agréés par le représentant de l'État dans le département et par le procureur de la République.

Ce double agrément est justifié par la nature des missions de police administrative et de police judiciaire confiées aux policiers municipaux. Dans le cas des gardes champêtres, seul l'agrément du procureur de la République est exigé pour l'exercice des fonctions.

(49) Article L. 242-2 d u CPMIVG.

(50) Article R. 242-11 d u CPMIVG.

(51) Article R. 242-13 d u CPMIVG.

● La procédure

Les demandes d'agrément sont déposées :

- pour l'agrément préfectoral, auprès du préfet du département dans lequel l'agent prend ses fonctions lors d'une première affectation (57),
- pour l'agrément du procureur de la République, au greffe du tribunal de grande instance dans le ressort duquel se situe la commune ou l'EPCI ayant procédé au recrutement (lieu de la résidence administrative de l'agent).

Selon une circulaire du 16 avril 1999 (58), les maires doivent présenter les demandes d'agrément dès la nomination de

(52) Article R. 242-12 d u CPMIVG.

(53) Article L. 242-4 d u CPMIVG.

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

(55) Article L. 242-5 d u CPMIVG.

(56) Article L. 242-8 d u CPMIVG.

(57) Article R. 511-2 d u code de la sécurité intérieure.

(58) Circulaire du 16 avril 1999 relative aux modalités d'application de la loi n°99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales.

l'agent en qualité de stagiaire afin qu'ils puissent être délivrés pendant le déroulement de la partie théorique de la formation initiale d'application.

Une réponse à un parlementaire a précisé qu'il n'existe pas de texte fixant la liste des documents qui doivent être présentés à l'appui d'une demande d'agrément, ce qui laisse à chaque autorité d'agrément une marge d'appréciation. La demande doit au minimum mentionner l'identité de l'agent ainsi que son adresse, notamment pour pouvoir réaliser l'enquête administrative, et comporter une copie de son arrêté de nomination. Les autres documents peuvent apparaître superflus. Un certificat médical ne peut être exigé en l'absence de texte (59).

Le principe de la réalisation d'une enquête administrative, préalablement à l'agrément des agents de police municipale et des gardes champêtres, est prévu par les articles L. 114-1 et R. 114-2 et suivants du code de la sécurité intérieure. Ces enquêtes sont destinées à vérifier « *que le comportement des personnes (...) intéressées n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions ou missions envisagées* ».

Les enquêtes donnent lieu à la consultation des traitements automatisés de données à caractère personnel relevant de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, à l'exception des fichiers d'identification (60). Par ailleurs, le juge administratif a précisé que le préfet peut, à titre de complément d'information, demander à l'autorité territoriale d'établir un rapport sur la manière de servir de l'agent concerné (61).

Le déroulement de l'enquête administrative n'est encadré par aucun délai prédéfini. Une réponse à un parlementaire a toutefois indiqué qu'elle doit avoir lieu dans un délai raisonnable et s'articuler avec le suivi du début de la formation initiale (62).

● La délivrance et la portée de l'agrément

Selon le juge administratif, l'agrément a pour objet de vérifier que l'agent présente les garanties d'honorabilité requises pour occuper l'emploi de l'administration municipale auquel il a été nommé, eu égard notamment à la confiance, la fiabilité et au crédit qu'il doit inspirer dans l'exercice de ses fonctions (63).

Le juge a également précisé que l'agrément d'un agent de police municipale n'est pas une formalité préalable à la

nomination mais que cette dernière n'est parfaite qu'après que l'intéressé en a fait l'objet (64).

Le procureur de la République peut se fonder sur les antécédents judiciaires de l'agent pour refuser son agrément. Le juge a ainsi validé le refus d'agréer un agent de police municipale stagiaire au motif que l'intéressé avait fait l'objet de deux procédures portant sur des faits qui, bien que n'ayant pas donné lieu à des condamnations pénales, étaient révélateurs d'un défaut de maîtrise de soi rendant l'intéressé inapte à l'exercice des fonctions de policier municipal. La circonstance que les évaluations dont il a fait l'objet dans le cadre du stage faisaient état de sa bonne intégration et de ses qualités professionnelles étant sans incidence sur la légalité du refus d'agrément (65).

Dans une autre espèce, le juge a estimé que les faits ayant fondé une condamnation pénale pour laquelle l'agent avait obtenu une réhabilitation judiciaire pouvaient valablement être pris en considération pour refuser un agrément. Eu égard à la gravité des faits en cause (mise en circulation de signes monétaires falsifiés et recel d'objets), il a jugé que le préfet avait pu légalement refuser d'agréer l'intéressé au motif qu'il ne présentait pas les garanties exigées pour exercer les fonctions d'agent de police municipale (66).

Le refus d'agrément doit être motivé.

Toutefois, la circonstance que l'intéressé a fait l'objet d'une condamnation pénale ne prive pas le procureur de la République de son pouvoir d'appréciation et ne le place pas en situation de compétence liée pour refuser l'agrément sollicité (67).

En revanche, le procureur de la République ne peut uniquement se fonder sur l'irrégularité de la nomination d'un agent de police municipale pour refuser son agrément, dès lors que cette formalité n'a ni pour objet ni pour effet de contrôler la légalité d'une décision de nomination (68).

Un refus d'agrément est soumis à l'obligation de motivation posée par l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 (codifiée à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration) de façon à mettre l'agent à même de

(59) Question écrite (A.N.) n°88537 d u 30 mai 2006.

(60) Article R. 114-6 d u code de la sécurité intérieure.

(61) Cour administrative d'appel de Paris, 9 novembre 2006, req. n°05PA04829.

(62) Question écrite (S) n°23474 d u 2 mars 2017.

(63) Conseil d'État, 29 septembre 1987, avis n°342821, Cour administrative d'appel de Versailles, 21 mars 2013, req. n°11VE00711.

(64) Conseil d'État, 24 novembre 1982, r eq. n°27865.

(65) Cour administrative d'appel de Versailles, 8 octobre 2009, req. n°08VE01098.

(66) Cour administrative d'appel de Douai, 23 octobre 2008, req. n°07DA00094.

(67) Cour administrative d'appel de Marseille, 26 octobre 1999, req. n°99MA00148.

(68) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 juillet 1996, req. n°95BX01458.

comprendre les principes juridiques et le cadre légal qui fondent la décision (69).

L'agrément est formalisé par deux décisions distinctes qui peuvent se succéder dans le temps, sans obligation de concertation entre le préfet et le procureur de la République. Une décision unique signée conjointement par ces deux autorités est exclue.

En l'absence d'agrément, le policier municipal ne peut pas exercer les missions du cadre d'emplois. L'autorité territoriale est tenue de mettre fin au stage et de licencier l'intéressé s'il n'avait pas auparavant la qualité de fonctionnaire.

L'agrément peut être retiré ou suspendu par le représentant de l'État ou le procureur de la République après consultation de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. Toutefois, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation. Selon une circulaire du 15 juillet 2013 (70), cette procédure particulière vise notamment les hypothèses où le procureur de la République est informé de faits particulièrement graves mettant en cause l'honorabilité d'un agent de police municipale ou qui sont incompatibles avec l'exercice des fonctions, et nécessitent de l'empêcher sans délai de continuer d'exercer.

L'article L. 511-2 du code de la sécurité pose le principe selon lequel l'agrément demeure valable tant que l'agent continue d'exercer des fonctions d'agent de police municipale. La procédure n'a donc pas à être renouvelée en cas de mutation de l'agent dans une commune ou un EPCI situé dans un autre ressort judiciaire. Toutefois, afin de permettre au procureur de la République d'exercer ses prérogatives, la loi précise que les procureurs de la République compétents au titre de l'ancien et du nouveau lieu d'exercice des fonctions sont avisés sans délai du changement de lieu de fonctions.

En l'absence d'indication quant aux modalités selon lesquelles les procureurs de la République doivent être avisés du changement d'employeur, la circulaire du 15 juillet 2013 précitée précise que les pièces afférentes au double agrément d'origine peuvent être transmises directement par la collectivité ou l'EPCI qui emploie l'agent muté au procureur du nouveau lieu d'exercice des fonctions, ou par l'intermédiaire de la collectivité ou de l'EPCI d'embauche.

Une réponse à un parlementaire a par ailleurs précisé que l'agrément reste valable en cas de changement de cadre d'emplois au sein de la filière police municipale, la dénomination « agent de police municipale » ayant une appellation générique sans incidence statutaire (71).

L'assermentation

L'assermentation donne qualité à l'agent pour constater les infractions aux dispositions législatives et réglementaires pour lesquelles une compétence lui est donnée. Cette formalité a une valeur solennelle. Elle consiste en une prestation de serment devant le juge judiciaire par laquelle l'intéressé s'engage à remplir loyalement ses fonctions et à observer ses devoirs. Elle ne donne pas lieu à une vérification des garanties d'honorabilité de l'agent pour occuper ses fonctions, à la différence de l'agrément.

La prestation de serment est reçue par le tribunal d'instance. Dans certains cas, cette compétence est partagée avec le tribunal de grande instance (72). La demande de convocation pour la prestation de serment (formulaire Cerfa n°51210#01) est adressée au tribunal du lieu de la résidence administrative de l'agent. Elle est accompagnée d'une copie de l'acte de nomination et d'une copie d'une pièce d'identité.

Une réponse à une question écrite d'un parlementaire (73) a indiqué qu'en l'absence d'un texte général sur l'assermentation des agents de police municipale, le serment peut être prêté par la formule générale prévue par l'article R. 130-9 du code de la route : « *Je jure de bien et fidèlement remplir mes fonctions et de ne rien révéler ou utiliser de ce qui sera porté à ma connaissance à l'occasion de leur exercice* ».

Les principes relatifs à la validité nationale de l'agrément sont également applicables à l'assermentation. La formalité n'a donc pas à être renouvelée en cas de mutation externe de l'agent. ■

(69) Cour administrative d'appel de Versailles, 22 novembre 2012, req. n°10VE02956.

(70) Circulaire du 15 juillet 2013 présentant diverses dispositions relatives à la police judiciaire.

(71) Question écrite (A.N.) n°5781 d u 4 novembre 2002.

(72) Article R. 221-44 d u code de l'organisation judiciaire.

(73) Question écrite (A.N.) n°87123 d u 23 mai 2006.

Transfert d'un salarié protégé à un employeur public et compétence de l'inspecteur du travail

Le licenciement d'un salarié protégé à la suite de son refus d'accepter le contrat de travail qui lui a été proposé par la personne publique qui, dans le cadre d'un service public administratif, a repris l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Ce dernier doit notamment vérifier que les conditions de la rupture sont remplies, que la mesure envisagée n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées par l'intéressé ou son appartenance syndicale, et qu'aucun motif d'intérêt général ne s'oppose à ce que l'autorisation soit accordée.

Conseil d'État, 6 juin 2018,
req. n° 391860

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M^{me} B, salariée, depuis 1989, de l'association "Comité de patronage des étudiants étrangers" en qualité d'enseignante et exerçant le mandat de déléguée du personnel, s'est vue proposer, sur le fondement des dispositions (...) de l'article L. 1224-3 du code du travail et à la suite du transfert à l'université Stendhal Grenoble 3 de l'activité exercée par cette association, un contrat de droit public par cette université ; qu'estimant que ce contrat apportait des modifications substantielles à son contrat de travail antérieur, elle a refusé de le signer ; que, saisi par l'université d'une demande d'autorisation de licenciement, l'inspecteur du travail de la 9^{ème} section de l'unité territoriale de l'Isère a, par une décision du 5 mars 2012, autorisé son licenciement ; que, sur recours de l'intéressée, le tribunal administratif de Grenoble a, le 22 novembre 2013, annulé cette décision au motif que l'inspecteur du travail n'était pas compétent pour connaître d'une telle demande d'autorisation ; que, par un arrêt du 18 mai 2015 contre lequel la requérante se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Lyon a annulé ce jugement et rejeté la demande de M^{me} B ;

Extraits de l'arrêt

3. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 4 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements : "1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi. (...) /2. Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la

résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur ; qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail citées au point 1 et interprétées à la lumière de ces dispositions de la directive du Conseil du 12 mars 2001 qu'elles transposent, dans le cas où la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé résulte de son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application de l'article L. 1224-3, cette rupture doit être regardée comme intervenant du fait de l'employeur ;

4. Considérant, d'autre part, qu'en application des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent ; qu'à ce titre, leur licenciement, ou toute autre forme de rupture de leur contrat de travail, suppose, dès lors qu'il doit être regardé comme intervenant du fait de l'employeur, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ; que lorsque ce licenciement est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant qu'il résulte des points 3 et 4 ci-dessus que la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé qui fait suite à son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail est soumise à l'ensemble de la procédure prévue en cas de licenciement d'un salarié protégé et est, dès lors, subordonnée à l'obtention d'une autorisation administrative préalable ; qu'à ce titre, il appartient à l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, au ministre chargé du travail, saisi par la voie du recours hiérarchique, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'une part, que les conditions légales de cette rupture sont remplies, notamment le respect par le nouvel employeur public de son obligation de proposer au salarié une offre reprenant les clauses substantielles de son contrat antérieur sauf si des dispositions régissant l'emploi des agents publics ou les conditions générales de leur rémunération y font obstacle, d'autre part, que la mesure envisagée n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale et, enfin, qu'aucun motif d'intérêt général ne s'oppose à ce que l'autorisation soit accordée ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'en jugeant qu'il n'appartenait pas à l'inspecteur du travail, saisi par l'université Stendhal Grenoble 3 de la demande d'autorisation de licencier M^{me} B, de contrôler, soit que le contrat proposé par l'université reprenait les clauses substantielles du contrat de l'intéressée avec l'association, soit que des dispositions légales ou les conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la fonction publique y faisaient obstacle, la cour administrative d'appel de Lyon a commis une erreur de droit ; que la requérante est, par suite, fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Cette décision du Conseil d'État, qui sera publiée au Recueil Lebon, apporte des précisions importantes sur la procédure applicable en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé, par suite de son refus

d'accepter le contrat qui lui a été proposé par la personne de droit public qui a repris l'activité de l'entité économique qui l'employait.

Pour rappel, comme le prévoit l'article L. 1224-3 du code du travail, en cas de

reprise par une personne publique gestionnaire d'un service public administratif, d'une activité exercée jusque-là par une entité économique employant des salariés de droit privé, cette personne publique doit proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Le contrat proposé reprend, sauf dispositions légales ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents contractuels de la personne publique contraires, les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. Si les salariés refusent d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique alors les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

Dans l'affaire soumise au Conseil d'État, l'université Stendhal Grenoble 3 avait décidé la reprise de l'activité d'enseignement de français langue étrangère, jusqu'alors déléguée à l'association « Comité de patronage des étudiants étrangers » (CPEE). Dans ce cadre, et conformément aux dispositions du code du travail précitées, elle avait proposé à une enseignante de l'association exerçant le mandat de délégué du personnel un contrat de travail de droit public. Estimant que celui-ci ne reprenait pas certaines des clauses substantielles de son contrat initial en ce qui concerne le temps de travail, le lieu de travail et la rémunération, l'intéressée a refusé de le signer. L'université a alors engagé une procédure de licenciement à son encontre et obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Sur requête de l'intéressée, le tribunal administratif a annulé la décision de l'inspecteur du travail pour incompetence. À l'inverse, la cour administrative d'appel a estimé que le licenciement de salariés investis des fonctions de représentant du personnel ne pouvait intervenir sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, lequel devait notamment vérifier l'absence de lien entre le motif du

licenciement et les mandats détenus. En revanche, les juges d'appel ont considéré qu'il ne lui appartenait pas de contrôler les causes pour lesquelles le salarié avait refusé le contrat proposé, y compris lorsque le refus repose sur une modification des conditions substantielles (1).

La requérante s'est pourvue en cassation contre cet arrêt, invoquant l'erreur de droit qu'auraient commise les juges d'appel en jugeant que l'inspecteur du travail n'avait pas à examiner les raisons pour lesquelles elle avait refusé le contrat.

Dans sa décision du 6 juin 2018, le Conseil d'État statue au préalable sur le moyen d'ordre public, soulevé d'office par le juge, relatif à la compétence de l'inspecteur travail pour prononcer l'autorisation litigieuse.

Ainsi que l'a explicité le rapporteur public dans ses conclusions (2), l'objectif de l'article L. 1224-3 du code du travail était de transposer dans le droit national la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ou d'établissements. Or, cet article prévoit qu'en cas de refus du salarié d'accepter le contrat proposé par l'employeur public, son contrat initial prend fin de plein droit. Eu égard à cette formulation, dans le cas du salarié protégé dont le refus a mis fin au contrat, le maintien des formalités protectrices prévues par le code du travail dont il bénéficie en cas de licenciement – notamment l'obligation d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail – implique de déterminer si la rupture du contrat de travail est ou non imputable à l'employeur. Selon le rapporteur public – qui fait sienne l'interprétation de la directive du Conseil du 12 mars 2001 donnée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans un arrêt du 27 novembre 2008 (3) – alors même que l'article L. 1224-3 du code du travail prévoit que le contrat de travail prend fin de plein droit en cas de refus des salariés – la rupture intervient à l'initiative de l'employeur.

(1) Cour administrative d'appel de Lyon, 18 mai 2015, req. n°14LY00042.

(2) Conclusions de Sophie-Justine Lieber, Rapporteur public, publiées dans la Revue de droit du travail 2018, p. 435 et s.

(3) CJUE, 27 novembre 2008, Mirja Juuri c/ Fazer Amica Ory, aff. C-396/07.

Suivant les conclusions de son rapporteur public, le Conseil d'État juge qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail interprétées à la lumière des dispositions de la directive du Conseil du 12 mars 2001 qu'elles transposent, dans le cas où la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé résulte de son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application de l'article L. 1224-3, cette rupture doit être regardée comme intervenant du fait de l'employeur.

Partant de ce principe, le juge rappelle qu'en application des dispositions du code du travail, les salariés investis de fonctions représentatives bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent. À ce titre, leur licenciement ou toute autre forme de rupture du contrat de travail implique, dès lors qu'il doit être regardé comme intervenant à l'initiative de l'employeur, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Lorsque le licenciement est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. En outre, il indique que l'autorité administrative a la possibilité de refuser l'autorisation sollicitée pour des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'une ou à l'autre des parties.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la Haute juridiction établit que la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé qui fait suite à son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose en application de l'article L. 1224-3 du code du travail est soumise à l'ensemble de la procédure prévue en cas de licenciement d'un salarié protégé. Dès lors, elle est subordonnée à l'obtention d'une autorisation administrative préalable de l'inspecteur du travail, ou le cas échéant du ministre du travail, saisi par la voie du recours hiérarchique.

S'agissant du périmètre du contrôle de l'administration, à la différence des juges d'appel, le Conseil d'État estime que l'inspecteur du travail doit porter un regard sur les clauses figurant au contrat de droit public proposé au salarié. Ainsi que l'a indiqué le rapporteur public, le fait que les clauses substantielles du contrat « *ne seraient pas reprises constitue l'une des conditions légales (avec la réalité du transfert) du licenciement, que l'inspecteur du travail doit contrôler – et ce d'autant plus que le texte de l'article L. 1224-3 prévoit une forme d'automatisme entre le refus du salarié et la rupture du contrat. Il est donc d'autant plus important que l'autorité administrative puisse examiner le motif sui generis du licenciement. En outre, on ne peut totalement exclure qu'une absence de reprise d'une condition substantielle puisse éventuellement receler un lien avec le mandat* ».

Selon le juge de cassation, il appartient donc à l'inspecteur du travail, ou le cas échéant au ministre du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement visant un salarié protégé sur le fondement de l'article L. 1224-3 du code du travail, de vérifier que :

- les conditions légales de la rupture du contrat de travail sont remplies, notamment le respect par le nouvel employeur public de son obligation de proposer au salarié une offre reprenant les clauses substantielles de son contrat antérieur, sauf si des dispositions régissant l'emploi des agents publics ou les conditions générales de leur rémunération y font obstacle,
- la mesure envisagée n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale,
- aucun motif d'intérêt général ne s'oppose à ce que l'autorisation soit accordée.

En conséquence, au cas d'espèce, il annule pour erreur de droit l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon et renvoie l'affaire à cette même cour pour qu'elle statue à nouveau. ■

Références

Textes

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

Accueil périscolaire Centre de loisirs

Décret n° 2018-647 du 23 juillet 2018 modifiant des définitions et des règles applicables aux accueils de loisirs

(NOR : MENV1811344D)

JO, n° 169, 25 juillet 2018, texte n° 37.- 2 p.

Ce décret modifie la définition des accueils de loisirs périscolaires et extrascolaires pour tenir compte de la possibilité prévue par l'article D. 521-12 du code de l'éducation d'organiser la semaine scolaire sur quatre journées. L'accueil de loisirs organisé le mercredi sans école devient un accueil de loisirs périscolaire dont les taux d'encadrement sont fixés compte tenu de l'âge des enfants, de la durée de l'accueil de loisirs et de la conclusion d'un projet éducatif territorial permettant l'organisation d'activités dans les conditions prévues par l'article R. 551-13 du code de l'éducation.

Centre de loisirs sans hébergement Centre de vacances Protection des mineurs Sécurité

Instruction n° 2018-082 du 26 juin 2018 relative aux accueils collectifs de mineurs de l'été 2018, campagne de contrôle et d'évaluation

(NOR : MENV1815027J)

BOEN, n° 27, 5 juillet 2018.- 5 p.

Cette instruction rappelle le cadre général applicable à la protection des mineurs bénéficiant d'un mode d'accueil collectif à caractère éducatif à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs, précise les priorités de contrôle de ces accueils pour la période estivale et indique la procédure à respecter en cas de survenue d'un évènement grave en leur sein. En effet, compte tenu de l'importante activité concernant le secteur des accueils collectifs de mineurs en juillet et en août, une forte mobilisation

des services est attendue pour la mise en œuvre, pendant la période estivale, des contrôles dans le cadre des plans régionaux d'inspection et de contrôle et des plans départementaux de protection des mineurs en accueils collectifs. Les priorités de contrôle de ces accueils pour la période estivale sont précisées, ainsi que les outils mis à la disposition des services déconcentrés par la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) afin de faciliter la réalisation de cette mission prioritaire.

Compte personnel de formation Formation Fonction publique

Arrêté du 18 mai 2018 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation

(NOR : TREK1813769A)

JO, n° 159, 12 juillet 2018, texte n° 5.- 1 p.

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, est arrêté, en vue de la prise en charge des frais qui se rattachent aux formations suivies au titre du compte personnel de formation, le plafond par action de formation suivant : 3 500 euros.

CSFPT Fonction publique territoriale Projet de texte

Séance du CSFPT du 4 juillet 2018

Communiqué de presse du CSFPT du 4 juillet 2018

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le 4 juillet 2018, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Un texte était inscrit à l'ordre du jour, un projet de décret modifiant diverses dispositions

statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce texte a tout d'abord pour objet de tirer les conséquences statutaires de la réforme des offices publics de l'habitat. Il élargit par ailleurs aux déchargés syndicaux les possibilités de mobilité statutaire pour l'avancement de grade des administrateurs et des ingénieurs en chef territoriaux. Il précise en outre les règles applicables aux fonctionnaires élus à un mandat national ou nommés ministres, et celles en matière de formation pour les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale. Il corrige des erreurs matérielles constatées à l'occasion de la publication des décrets dans le cadre de la réforme « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) et, enfin, aligne les dispositions en matière électorale des commissions consultatives paritaires sur celles applicables aux autres instances s'agissant de l'enregistrement des candidatures, de l'envoi de la propagande électorale et du regroupement de bureaux de vote. Ce texte a reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Un projet de rapport en autosaisine du Conseil supérieur était également à l'étude. Il s'agit d'un rapport complémentaire préparé par la formation spécialisée n° 2 relatif aux modalités de recrutement et de formation des agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et des agents de la filière animation. Ce rapport vise, d'une part, à dresser un état des lieux des modalités de recrutement des ATSEM et des agents de la filière animation et, d'autre part, à faire le point sur la formation professionnelle de ces agents. Ce rapport a reçu un avis favorable unanime des suffrages exprimés. Une note interne, relative au dialogue social de proximité dans les collectivités locales, visant à simplifier et améliorer l'utilisation du droit syndical était enfin à l'étude. Cette note, vise à proposer des modifications du protocole d'accord cadre sur le droit syndical afin d'engager la négociation avec les organisations syndicales, dès après la clôture des élections professionnelles du 6 décembre prochain. Elle propose également à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) des modifications d'ordres législatif et réglementaire pour simplifier la gestion du droit syndical et améliorer son bon usage. Enfin, le Conseil supérieur a auditionné M. Claude Domeizel, Président de la CNRACL, et M. Emmanuel Ballu, Directeur général de la CNRACL, afin qu'ils puissent présenter un bilan de la situation de cette Caisse et faire état des réflexions en cours sur l'avenir des retraites pour les agents territoriaux. Une audition similaire des Présidents de l'IRCANTEC et de l'ERAFP sera organisée à la rentrée. La prochaine séance plénière aura lieu le 26 septembre 2018.

Droit d'alerte

Déontologie

Fonction publique

Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique

(NOR : CPAF1800656C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, juillet 2018.- 18 p.

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a donné un cadre commun et harmonisé le dispositif relatif aux alertes, remplaçant ainsi la plupart des dispositifs spécifiques ou sectoriels qui avaient été auparavant instaurés notamment dans le secteur public. Ainsi, le III de l'article 8 précité de la loi du 9 décembre 2016, dont le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 porte application, impose aux administrations de l'État, aux communes de plus de 10 000 habitants, départements, régions, collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, et aux établissements publics en relevant, ainsi qu'aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants, et aux personnes morales de droit public ou de droit privé de plus de 50 agents ou salariés, d'établir une procédure de recueil de signalements. Les organismes chargés d'établir une procédure de recueil de signalements sont tenus d'en assurer la diffusion par tout moyen de manière à la rendre accessible à leurs agents et collaborateurs extérieurs ou occasionnels. La présente circulaire précise le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique. Elle identifie les agents publics susceptibles de faire un signalement dans la fonction publique ainsi que les destinataires de celui-ci. Elle précise également tous les faits et actes susceptibles d'être signalés, les modalités encadrant les signalements effectués dans le cadre de la procédure prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, ainsi que les mesures de garantie et de protection dont bénéficient les agents publics procédant à un signalement ainsi qu'éventuellement, les agents mis en cause par le signalement.

Élection professionnelle

Commission administrative paritaire

Fonction publique

Décret n° 2018-651 du 23 juillet 2018 modifiant le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

(NOR : CPAF1816178D)

JO, n° 169 du 25 juillet 2018, texte n° 44.- 1 p.

Ce décret vise à préciser les délais dans lesquels doivent être appréciés et fixés les effectifs permettant de déterminer le nombre de représentants du personnel au sein d'une commission administrative paritaire dès lors que l'application d'une réforme statutaire ne permet pas de connaître les

effectifs d'un ou plusieurs grades du corps au 1^{er} janvier de l'année de l'élection. Il indique également la date à laquelle sont fixées les parts de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission, dont l'appréciation est faite au 1^{er} janvier de l'année de l'élection. Le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 est modifié par le présent décret qui entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.

Élection professionnelle Commission administrative paritaire Fonction publique territoriale

Note d'information du 29 juin 2018 relative aux élections des représentants du personnel aux CTP, aux CAP et aux CCP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

(NOR : INTB1816517N)

Site internet collectivités locales.gouv.fr

La présente note d'information a pour objet d'apporter des précisions sur l'organisation par les collectivités territoriales et leurs établissements publics des élections professionnelles pour le renouvellement des représentants du personnel relevant de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale aux comités techniques (CT), aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP). Pour chaque organe, la note d'information rappelle les modalités de création et de composition, les opérations préparatoires au scrutin, le déroulement du scrutin et des opérations de dépouillement ainsi que les modalités de contestation des opérations électorales. Le chapitre trois est consacré aux commissions consultatives paritaires puisque pour la première fois l'élection des représentants des personnels va concerner les agents contractuels.

Fonction publique de l'État Frais de déplacement

Arrêté du 12 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

(NOR : CPAB1803675A)

JO, n° 164, 19 juillet 2018, texte n° 41.- 2 p.

L'annexe 1 prévue au « c) Missions à l'étranger » de l'article 1^{er} de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État est modifiée.

Fonction publique Concours Aide financière

Circulaire du 12 juillet 2018 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2018- 2019

(NOR : CPAF1817369C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, juillet 2018.- 35 p.

Les allocations pour la diversité constituent un soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique, en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B, notamment ceux qui sont élèves en classes préparatoires intégrées (CPI) au sein des écoles de service public. La présente circulaire a pour objet la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leur attribution.

Groupement d'intérêt public Statut Personnel

Instruction n° 18-0016 du 28 mars 2018 relative à l'actualisation du statut commun des groupements d'intérêt public

(NOR : CPAE1811524I)

Circulaire.legifrance.gouv, avril 2018.- 11 p.

Cette instruction a pour objet de mettre à jour le corpus de règles applicables aux GIP et de présenter les dernières modifications de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit introduites par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. L'instruction précise, dans son titre I, paragraphe B, que si le GIP assure à titre principal, la gestion d'une activité de service public administratif, son personnel est soumis au régime de droit public prévu par le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public. Si le GIP assure à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial, le personnel est soumis au régime de droit privé prévu par le code du travail.

Ingénieur territorial Indemnité spécifique de service

Décret n° 2018-623 du 17 juillet 2018 modifiant les décrets n° 2003-799 du 25 août 2003 et n° 2012-1494 du 27 décembre 2012 relatifs à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement

(NOR : TREK1811253D)

JO, n° 164, 19 juillet 2018, texte n° 6.- 2 p.

L'indemnité spécifique de service, créée en faveur des ingénieurs des ponts et chaussées et des fonctionnaires des corps techniques de l'équipement, est transposable aux cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux. Ce

texte procède à la majoration du coefficient de grade applicable aux ingénieurs des travaux publics de l'État suite aux modifications statutaires issues de la mise en œuvre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunération ». Il précise également les modalités de versement spécifiques de l'indemnité spécifique de service pour certains agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable et prévoit des dérogations à son versement pour certains agents du corps des techniciens du développement durable et des ingénieurs des travaux publics de l'État.

Loi de programmation militaire Réserve opérationnelle Fonction publique territoriale Emploi réserve

Loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense (1)

(NOR : ARMX1800503L)

JO, n° 161, 14 juillet 2018, texte n° 1.- 63 p.

La loi de programmation militaire (LPM) fixe les orientations et les priorités de la politique de défense nationale pour les sept prochaines années, en traçant les trajectoires capacitaire et budgétaire de cette politique. Elle couvre ainsi l'ensemble des domaines intéressant les forces armées, à la fois opérationnels, capacitaires, industriels et financiers, et en particulier les conditions de travail et de vie des femmes et des hommes de la défense. La loi est divisée en deux titres : « Dispositions relatives aux objectifs de la politique de défense et à la programmation financière » et « Dispositions normatives intéressant la défense nationale ». La loi contient en annexe un rapport qui fixe les orientations relatives à la politique de défense et les moyens qui lui sont consacrés au cours de la période 2019-2025. L'article 12 étend aux militaires le dispositif de majoration de durée d'assurance dont bénéficient les fonctionnaires qui élèvent à leur domicile un enfant, de moins de vingt ans, atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %. L'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite est complété par une phrase ainsi rédigée : « *les services accomplis dans la réserve opérationnelle durant un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins huit ans sont pris en compte* ». Les articles 16 à 22 de la section 2 du chapitre 1^{er} du titre 2 contiennent des mesures relatives à la réserve militaire. L'article L. 4221-6 du code de la défense est modifié. Ainsi la durée des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle déterminée, conjointement par l'autorité militaire d'emploi et le réserviste, est désormais augmentée dans la limite de soixante jours par année civile. De plus, cette limite peut être augmentée, dans la limite, par année civile, de cent cinquante jours pour répondre aux besoins des armées et formations rattachées. L'article 26 modifie l'article 242-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. Est précisé que peuvent être recrutés par l'autorité territoriale conformément au a de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dans les cadres

d'emplois de la fonction publique territoriale de catégorie A, ou de niveau équivalent, les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de catégories B et C, ou de niveau équivalent, les bénéficiaires mentionnés au chapitre I^{er} du titre deux. L'article L. 4139-3 du code de la défense est également modifié. Désormais, en cas d'intégration ou de titularisation, la durée des services effectifs du militaire est reprise pour la moitié de la durée des services effectifs dans la limite de cinq ans pour l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emplois de catégorie B mais également de catégorie A. L'article 30 précise la nécessité de simplifier les procédures des dispositifs de reconversion dans la fonction publique prévus aux articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense, pour en améliorer l'efficacité et opérer dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre les modifications qui en résultent. L'article 32 concerne des dispositions relatives au service militaire volontaire.

Médiation préalable obligatoire Centre de gestion Collectivités territoriales

Décret n° 2018-654 du 25 juillet 2018 modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

(NOR : JUSC1816488D)

JO, n° 170, 26 juillet 2018, texte n° 9.- 1 p.

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 a mis en place l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux prévue par le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle. Aux termes de l'article 1^{er} de ce décret, les agents de la fonction publique territoriale concernés par l'expérimentation sont ceux qui sont employés par des collectivités territoriales et établissements publics locaux situés dans des circonscriptions départementales fixées par arrêté et ayant conclu avant le 1^{er} septembre 2018 avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent une convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire. Le décret n° 2018-101 étant entré en vigueur le 1^{er} avril 2018, la date du 1^{er} septembre 2018 s'avère en pratique trop rapprochée pour permettre à toutes les collectivités territoriales désireuses d'adhérer au dispositif de mettre au point et conclure les conventions nécessaires avec les centres de gestion compétents. Aussi, pour élargir au maximum l'assiette de l'expérimentation, le présent décret reporte au 31 décembre 2018 la date limite fixée aux collectivités territoriales pour adhérer au dispositif.

Régime indemnitaire

Prime

Fonction publique territoriale

Décision du Conseil Constitutionnel du 13 juillet 2018 n° 2018-727 QPC relative au caractère obligatoire du CIA

(NOR : CSCX1819854S)

JO, n° 161, 14 juillet 2018, texte n° 99.- 2 p.

Le juge constitutionnel considère qu'« *en vertu du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales ne peuvent établir de régimes indemnitaires en faveur de leurs agents que dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État* ». Il résulte de la jurisprudence constante du Conseil d'État que, lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'un régime indemnitaire tenant compte, pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel des agents, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte de l'un seulement de ces éléments sont tenues, en vertu des dispositions contestées, de prévoir également une part correspondant au second élément. Le juge constitutionnel précise également que « *les dispositions contestées visent à garantir une certaine parité entre le régime indemnitaire applicable aux agents de l'État et celui applicable aux agents des collectivités territoriales* ». Cependant « *les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts* ». Le Conseil constitutionnel décide donc que « *la dernière phrase du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, est conforme à la Constitution* ».

Sapeur-pompier professionnel

Lieutenant 2^e classe

Concours

Note de cadrage concours interne de lieutenant de 2^e classe

Site Internet Avenir Secours

Suite à la demande d'Avenir Secours, la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) a diffusé la note de cadrage du concours interne de lieutenant 2^e classe. Ce document ne constitue pas un document réglementaire. Il a vocation à éclairer utilement les candidats, les formateurs et les membres du jury.

Service civique

Volontariat

Agrément

Arrêté du 2 juillet 2018 relatif au dossier de demande d'agrément d'engagement de service civique et de volontariat associatif

(NOR : MENV1817602A)

JO, n° 166, 21 juillet 2018, texte n° 34.- 2 p.

Cet arrêté mentionne les informations et les pièces à fournir pour l'obtention de l'agrément délivré au titre de l'engagement de service civique. L'arrêté du 14 mai 2010 relatif au dossier de demande d'agrément est abrogé. ■

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.

Apprentissage Formation Projet de loi

Projet de loi adopté par l'assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée pour la liberté de choisir son avenir professionnel, texte de la commission des affaires sociales

Document du Sénat, n° 610, 27 juin 2018.- 173 p.

Concernant la gouvernance de l'apprentissage, la commission des affaires sociales du Sénat a renforcé le rôle des régions. La commission a précisé la composition du conseil d'administration de France compétences afin de garantir une gouvernance réellement quadripartite. Elle a supprimé le critère d'âge pour déterminer la rémunération de l'apprenti et a prévu l'intervention du médiateur consulaire en cas de rupture du contrat par l'employeur. Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage seront associés au jury d'examen des apprentis. S'agissant de la formation professionnelle, la commission a sécurisé la monétisation du compte personnel de formation (CPF) en aménageant une période transitoire pour la conversion en euros des stocks d'heures actuels, en prévoyant un mécanisme d'actualisation pour les droits acquis dès 2019 et en renforçant la co-construction des parcours de formation entre l'employeur et le salarié. Elle a également prévu que le conseil en évolution professionnelle (CEP) s'inscrive dans le cadre du service public régional de l'orientation. En matière d'assurance chômage, la commission a supprimé la possibilité offerte au gouvernement de créer par décret à partir de 2019 un bonus-malus qui module la contribution de chaque employeur à l'assurance chômage en fonction du nombre de fins de contrats constaté dans l'entreprise. Elle a adopté plusieurs amendements visant à rapprocher les modalités de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans le secteur privé et dans le secteur public. Enfin, la commission a supprimé les articles relatifs à la réforme du régime de la disponibilité des fonctionnaires ainsi qu'à l'élargissement des recrutements par voie directe.

Congé annuel Fonction publique territoriale

Question écrite n° 04139 du 29 mars 2018 relative au décompte des congés d'un agent territorial

JO Sénat, 21 juin 2018.- p. 3129

M. Jean Louis Masson souhaite connaître la méthodologie de calcul des congés d'un agent territorial employé à temps plein par une commune lorsqu'une partie de ses congés est

prise sous la forme de demi-journées. La réponse ministérielle présente les articles concernés pour le décompte des congés d'un agent territorial employé à temps plein et prenant une partie de ses congés sous forme de demi-journées ; articles 1, 2 et 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Établissement public de coopération culturelle Culture Établissement public

Rapport d'information de M. Laurent Lafon et M^{me} Sylvie Robert, fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication sur les établissements publics de coopération culturelle (EPCC)

Rapport d'information du Sénat, n° 679.- 18 juillet 2018

Quinze ans après la création des établissements publics de coopération culturelle (EPCC), les auteurs de ce rapport dressent un bilan de fonctionnement très positif de ces institutions. Ils considèrent que les EPCC sont « *des locomotives de la décentralisation de la culture à mieux connaître et soutenir* ». Le rapport du Sénat propose un certain nombre d'améliorations et, notamment la clarification du statut du directeur. Les problèmes à régler en ce domaine concernent respectivement : la durée du premier mandat, qui peut être comprise entre trois et cinq ans et qui devrait être fixée systématiquement à cinq ans, la procédure de renouvellement du mandat, qui devrait être davantage formalisée dans les règlements intérieurs et une meilleure articulation des procédures relatives à la nomination et au renouvellement des directeurs d'EPCC ainsi que celles relatives à l'agrément des directeurs des structures labellisées. Enfin, les rapporteurs préconisent de « *fluidifier* » la gouvernance des EPCC, en systématisant les règlements intérieurs et en posant la question de la composition et du rôle du conseil d'administration.

Harcèlement sexuel Égalité des sexes Fonction publique

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les violences faites aux femmes

Rapport d'information du Sénat, n° 564.- 12 juin 2018.- 540 p.

Le présent rapport d'information expose dix constats et points de vigilance en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et formule trente-six

recommandations, autour de sept priorités, qui concernent notamment, l'amélioration de l'accueil et de la prise en charge des victimes, le renforcement de la répression pénale des violences et de la lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Les rapporteurs, pour cette dernière priorité, préconisent de poursuivre les efforts d'information et de sensibilisation et d'améliorer l'indemnisation des victimes. Le chapitre trois est consacré au harcèlement sexuel dans tous les environnements de travail dont la fonction publique. Les rapporteurs font état du cadre législatif applicable, et notamment la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Ils précisent « *qu'au-delà des modifications législatives récentes, la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel a également évolué de manière favorable aux victimes* ». Ainsi, le Défenseur des Droits a salué la reconnaissance du « *harcèlement d'ambiance* » un harcèlement sexuel dit « *environnemental* » dans un arrêt du 7 février 2017 de la cour d'appel d'Orléans. Concernant la fonction publique, les auteurs de ce rapport notent « *une réelle mobilisation de l'administration pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique* » et analysent les circulaires du 4 mars 2014 et du 9 mars 2018. Dans la fonction publique comme en entreprise, la délégation attire l'attention sur l'importance des guides généraux et des campagnes de sensibilisation en matière de prévention du harcèlement sexuel et cite plus particulièrement plusieurs outils méthodologiques récents.

Résidence administrative Frais de déplacement Fonction publique territoriale

Question écrite n° 04715 du 26 avril 2018 relative à la résidence administrative d'un fonctionnaire territorial

JO Sénat, 21 juin 2018.- p. 3134

M. Jean Louis Masson souhaite connaître les dispositions réglementaires qui définissent la résidence administrative d'un fonctionnaire territorial. La réponse ministérielle précise le cadre juridique applicable. Aux termes des dispositions de l'article 4 du 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, la résidence administrative s'entend comme « *le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou lorsqu'un centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale assurent la prise en charge d'un fonctionnaire, le siège du centre de gestion ou le siège des délégations régionales ou interdépartementales du centre national de la fonction publique territoriale* ». Pour l'indemnisation des frais de changement de résidence prévue par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990, sont considérées comme constituant une seule et même commune la Ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes pour les frais de changement de résidence. Pour la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels prévue par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, est considérée comme constituant une seule et même commune « *toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs pour les frais de déplacement temporaire. Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement peut déroger à l'application de cette disposition* ». ■

Références

Jurisprudence

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

Accident de service Maladie professionnelle Agent public

Congé pour invalidité temporaire imputable au service, à la suite, notamment d'une maladie professionnelle

Conseil d'État, 1^{er} juin 2018, Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés, req. n° 409098

L'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés a intenté un recours contre l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 qui crée un congé pour invalidité temporaire imputable au service à la suite, notamment, d'une maladie professionnelle. Le syndicat invoque le motif que cet article conditionne l'imputabilité d'une maladie absente des tableaux du code de la sécurité sociale non plus seulement à la démonstration d'un lien de causalité mais aussi désormais à la démonstration que la maladie entraîne « une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État ». D'après le requérant, ces dispositions contreviennent à l'objectif d'amélioration du régime des accidents de service et maladies professionnelles applicable aux agents publics posé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a habilité le gouvernement à prendre ces mesures par ordonnance. Le Conseil d'État rejette la demande, considérant que ces dispositions ne peuvent être analysées séparément de l'ensemble des dispositions de l'article, qui « constitue une amélioration importante du dispositif de prise en charge de ces maladies ».

Acte administratif Procédure contentieuse Recours pour excès de pouvoir

Conditions de recevabilité du recours pour excès de pouvoir contre un acte réglementaire

Conseil d'État, 18 mai 2018, Fédération des finances et affaires économiques de la CFDT, req. n° 414583

Les vices de forme et de procédure dont un acte réglementaire serait entaché ne peuvent être invoqués que dans le cadre du recours pour excès de pouvoir dirigé contre l'acte lui-même et introduit avant l'expiration du délai de recours contentieux. Après l'expiration de ce délai, la contestation formée contre l'acte réglementaire peut l'être par voie d'exception ou par recours pour excès de pouvoir dirigé contre la décision refusant d'abroger l'acte réglementaire. Dans ces deux cas, seules la légalité des règles fixées, la compétence

de l'auteur de l'acte et l'existence d'un détournement de pouvoir peuvent être utilement critiquées, les conditions d'édition de cet acte ne pouvant plus être contestées.

Cessation de fonctions Allocation chômage Disponibilité pour convenance personnelle

Cumul intégral de l'allocation d'assurance chômage avec des revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite conservée

Conseil d'État, 25 juin 2018, M^{me} A., req. n° 407821

Le règlement général annexé à la convention chômage permet le cumul intégral de l'allocation d'assurance chômage avec des revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite conservée. Afin de vérifier si une activité occasionnelle ou réduite exercée par un agent placé en disponibilité d'office faute d'avoir été réintégré à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles peut être regardée comme conservée, il convient de rechercher si cette activité a été exercée simultanément à l'activité qui lui ouvre droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage. En l'espèce, ne peut être qualifiée d'activité conservée, une activité occasionnelle exercée par un agent au cours d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, soit après l'interruption de son activité auprès de la collectivité, alors même que l'agent n'a été admis au bénéfice de l'allocation chômage qu'à la suite de son placement en disponibilité d'office.

Cessation de fonctions Allocation chômage Disponibilité Ingénieur territorial

Un fonctionnaire qui, à l'expiration d'une période de placement en disponibilité sur sa demande, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté

Conseil d'État, 20 juin 2018, M^{me} B., req. n° 406355

Un fonctionnaire qui, à l'expiration d'une période de placement en disponibilité sur sa demande, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Il ne peut être regardé

comme involontairement privé d'emploi s'il a refusé un emploi correspondant à son grade qui lui était proposé, alors même que cet emploi aurait été occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement. Par ailleurs, les dispositions du statut particulier des ingénieurs territoriaux se bornent à prévoir que ceux-ci exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial. En l'espèce, un emploi qui revêt un caractère administratif mais s'exerce dans un domaine à caractère scientifique et technique est donc de ceux que peut occuper un ingénieur territorial.

Détachement Grade Fonction publique

Equivalence du grade détenu par un agent lors de son détachement

Conseil d'État, 25 mai 2018, M. B., req. n° 410972

L'équivalence du grade détenu par un agent dans son corps (ou cadre d'emplois) d'origine avec celui dans lequel il est classé lors de son détachement est appréciée en prenant en compte non seulement l'indice terminal des deux grades, mais aussi des éléments tels que notamment, la place des grades dans le corps et dans le cadre d'emplois et leur échelonnement indiciaire. Ni la circonstance que le grade dans lequel a été prononcé le détachement comporte un indice terminal inférieur à celui du grade détenu par l'intéressé dans son corps (ou cadre d'emplois) d'origine, ni la structuration par grades du corps (ou cadre d'emplois) d'accueil différente de celles de son corps (ou cadre d'emplois) d'origine, ne font obstacles à ce que les deux grades soient regardés comme équivalents.

Détachement Service effectif Agent contractuel

Dispositions d'un statut particulier prévoyant une condition de durée de services effectifs pour l'inscription à un examen professionnel

Conseil d'État, 7 juin 2018, Ministre de l'économie et des finances, req. n° 413271

Les dispositions d'un statut particulier prévoyant une condition de durée de services effectifs pour l'inscription à un examen professionnel ne peuvent être interprétées comme excluant la prise en compte de services accomplis à l'étranger par un fonctionnaire dans un emploi relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois de la fonction publique, au seul motif qu'ils ont été accomplis dans le cadre d'un détachement sur contrat.

Nomination Vacance d'emploi Fonction publique territoriale

Nomination d'un agent territorial dans un emploi vacant d'une collectivité

Conseil d'État, 27 juin 2018, M^{me} B., req. n° 415374

La nomination d'un fonctionnaire territorial dans un emploi vacant d'une collectivité ne peut résulter, sauf circonstances exceptionnelles, que d'une décision expresse prise par l'autorité territoriale. La circonstance qu'un agent a occupé, pendant une certaine durée, un emploi pour lequel il a présenté sa candidature en vue d'y être nommé ne saurait être regardée comme révélant l'existence d'une décision de nomination prise par l'autorité territoriale.

Procédure disciplinaire Procédure pénale Casier judiciaire

Possibilité de l'administration de se fonder sur des faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent

Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2018, M. G., req. n° 16MA04017

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'administration de se fonder sur des faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent. La circonstance que la décision ayant prononcé à l'encontre de l'agent une condamnation pénale aurait exclu expressément la mention de celle-ci au bulletin n°2 du casier judiciaire ne fait pas obstacle à ce que l'autorité administrative engage une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à cette condamnation.

Recours contentieux Assurance Intérêt pour agir

Un recours administratif ou une réclamation préalable peut être effectué par l'assureur du demandeur au nom de son assuré, au titre de la protection juridique

Conseil d'État, 7 juin 2018, Ministre de l'agriculture et de l'alimentation, req. n° 412744

Lorsque la réglementation prévoit qu'un recours administratif ou une réclamation préalable doit être présenté avant tout recours contentieux, celui-ci ou celle-ci peut être effectué par l'assureur du demandeur au nom de son assuré, au titre de la protection juridique, sans nécessité de produire un mandat exprès de l'assuré ni une délégation de signature faite au préposé de l'assureur.

Réintégration Mutation Fonctionnaire

Obligation de l'employeur de réintégrer l'agent dans l'emploi qu'il occupait suite à l'annulation d'une sanction disciplinaire

Conseil d'État, 1^{er} juin 2018, M. B., req. n° 405532

Suite à l'annulation d'une sanction disciplinaire de déplacement d'office, l'employeur a l'obligation de replacer l'agent dans l'emploi qu'il occupait précédemment et de prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière. Il ne peut être dérogé à cette obligation que si la réintégration est impossible, soit parce que cet emploi a été supprimé ou substantiellement modifié, soit parce que l'agent a renoncé à ses droits découlant de l'annulation contentieuse ou qu'il n'a plus la qualité d'agent public. Dans l'hypothèse où l'agent renonce à ses droits, il doit avoir exprimé explicitement une volonté en ce sens ou manifesté cette volonté d'une manière dépourvue de toute ambiguïté. En l'espèce, la circonstance qu'un agent a présenté à plusieurs reprises des demandes de mutation ne peut être regardée comme révélant qu'il a renoncé à réintégrer l'emploi qu'il occupait antérieurement à la sanction.

Sanction disciplinaire Recours Fonction publique

Suspension de l'exécution d'une mesure excluant du service un agent public

Conseil d'État, 23 mai 2018, Ministre de l'Intérieur, req. n° 416313

Lorsque le juge des référés a suspendu l'exécution d'une mesure excluant du service un agent public et enjoint à l'administration de réintégrer cet agent, la décision de réintégration peut être retirée par l'autorité compétente si le recours tendant à l'annulation de la décision initiale est ensuite rejeté. Il en va de même de l'ensemble des mesures prises dans le cadre du déroulement de la carrière de l'intéressé entre sa réintégration et la notification à l'administration du jugement rejetant la demande d'annulation, à l'exception de celles qui se bornent à tirer les conséquences du service fait. Le retrait doit intervenir dans un délai raisonnable, qui ne peut, dans un tel cas, excéder quatre mois à compter de la date à laquelle le jugement rejetant la demande a été notifié à l'administration. Toutefois, les décisions créatrices de droits prises postérieurement à cette date, ne sauraient être regardées comme provisoires et ne peuvent être retirées que si elles sont entachées d'illégalité et dans un délai de quatre mois à compter de leur signature. ■

Inscrivez-vous à la **newsletter** du
RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Une lettre numérique mensuelle et gratuite réservée aux abonnés



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

Références

Chronique de jurisprudence

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

Insuffisance professionnelle Licenciement Nomination

L'insuffisance professionnelle : que se passe-t-il en cas de nomination irrégulière ?

La Lettre du cadre territorial, n° 519, juin-juillet 2019, pp. 58-59

En s'appuyant sur des cas de jurisprudence, cet article définit la notion d'insuffisance professionnelle pouvant être reprochée à un agent public. Se caractérisant comme l'incapacité d'un agent à exercer correctement son service, l'insuffisance professionnelle ne peut être établie qu'en se basant sur des critères précis. Le licenciement pouvant la sanctionner ne peut être prononcé qu'après l'observation d'une procédure prévue en matière disciplinaire. L'auteur de cet article s'interroge plus spécifiquement sur le cas d'un agent irrégulièrement nommé aux fonctions qu'il occupe.

Procédure contentieuse Juridiction financière Prime Intérêt pour agir

Une clarification utile en matière d'appel et de préjugement

Actualité juridique – droit administratif, n° 20, du 11 au 17 juin 2018.- pp. 1153-1161

L'auteur commente un arrêt de la Cour des comptes du 22 février 2018, n° S 2018-0380, lui-même publié en extraits. Selon l'auteur, cet arrêt demeure en partie classique sur le fond, avec un rejet du grief de préjugement et la confirmation de la mise en débet dans le cas du paiement d'une prime sans texte. Il apporte cependant d'autres précisions en la matière.

Sanction disciplinaire Exclusion temporaire Obligation de réserve

Annulation d'un licenciement disproportionné

Actualité juridique – droit administratif, n° 20, du 11 au 17 juin 2018.- pp. 1176-1179

L'auteur commente l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 10 avril 2018, req n° 16PA01315. Cet arrêt illustre le contrôle effectué par le juge du fond sur les sanctions disciplinaires infligées aux agents publics. La Cour se prononce dans le cas d'espèce sur la qualification juridique des faits reprochés à la personne en cause et sur la proportionnalité de la sanction retenue par l'autorité hiérarchique à la gravité des fautes imputées à l'intéressée. La Cour administrative d'appel de Paris annule le licenciement abusif d'un agent public contractuel en raison de la disproportion constatée entre la faute commise et la sanction prononcée.■

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.

Accès aux documents administratifs

CADA

Rapport d'activité

Rapport d'activité 2017

Commission d'accès aux documents administratifs. -2018.- 84 p.

Ce rapport fait état d'une activité soutenue avec 7 100 saisines dont 5 566 avis et conseils notifiés. Le délai de traitement a été de 94 jours. La commission a rendu 45 % d'avis favorables à la communication de documents administratifs. Une étude est consacrée aux premières applications du régime d'accès des administrations aux données publiques.

Agent contractuel

Dialogue social

Fonction publique

Fonction publique : recours élargi au contrat et amélioration du dialogue social : ce qu'entend faire le gouvernement

Localtis, 19 juillet 2018.- 3 p.

Olivier Dussopt a réalisé un point d'étape avec les organisations syndicales et les employeurs publics sur la concertation relative au nouveau contrat social avec les agents publics. Ce point a plus particulièrement concerné les deux premiers chantiers ouverts : la rénovation du dialogue social et le recours élargi au contrat. Le secrétaire d'État a présenté l'organisation cible retenue pour le dialogue social dans les trois versants de la fonction publique. Bercy a, par ailleurs, indiqué que cette nouvelle organisation serait mise en place progressivement d'ici 2022 et que les représentants du personnel qui seront désignés lors des élections professionnelles du 6 décembre prochain siégeront dans un premier temps dans des instances inchangées. Puis, le secrétaire d'État a développé les contours du futur contrat dit « de projet » ou « de mission ». Ce contrat doit permettre aux administrations de bénéficier temporairement de compétences spécifiques de tous niveaux pour la conduite de projets. Le nouveau contrat pourrait prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée maximale de six ans et permettrait le recrutement aussi bien d'agents contractuels de la fonction publique que de salariés du secteur privé et de fonctionnaires. Ce contrat serait ouvert aux agents des catégories A, B et C et pourrait prendre fin par anticipation, dès la réalisation de la mission.

Agent contractuel

Statut

Fonction publique territoriale

Fonction publique - Avenir professionnel : deux mesures pour faciliter la mobilité entre secteur public et privé adoptées à l'Assemblée

Localtis, 26 juillet 2018.- 2 p.

Les députés ont adopté le 25 juillet 2018, en nouvelle lecture, deux mesures du projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » visant à faciliter la mobilité entre les secteurs public et privé. Le texte prévoit ainsi l'ouverture aux agents contractuels de l'ensemble des emplois de direction des trois versants de la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale, cela ne concernera que les collectivités et établissements de plus de 40 000 habitants. Le texte prévoit également qu'un agent en disponibilité conserve durant cinq ans ses droits à l'avancement lorsqu'il exerce une activité professionnelle dans le secteur privé.

DG contractuels : vague de réactions

La Gazette.fr, 3 juillet 2018, 2 p.

La Fédération nationale des centres de gestion et l'Association des ingénieurs territoriaux considèrent, à l'instar d'autres acteurs de la fonction publique territoriale, que l'ouverture des postes de direction générale aux agents contractuels voulue par le gouvernement pourrait fragiliser la fonction publique territoriale. L'Association des DRH des territoires (ANDRHDT), composée à la fois d'agents contractuels et d'agents titulaires, et non directement concernée par les emplois fonctionnels, préfère attendre de voir l'ensemble du dispositif fonction publique du gouvernement avant de tirer des conclusions. L'Association des ingénieurs territoriaux « s'insurge contre cette disposition », en particulier parce qu'elle « va totalement à l'encontre des dernières évolutions du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux mises en place par le gouvernement », ces dernières années.

Contractuels aux postes de direction : l'AMF et le CNFPT dévoilent leurs positions

La Gazette.fr, 29 juin 2018, 2 p.

Depuis l'adoption d'un amendement gouvernemental, sans concertation préalable, en fin de discussion sur le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et qui élargirait considérablement la possibilité, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de recruter leurs cadres de direction sans passer par la voie du concours, certains territoriaux souhaitaient le soutien des élus locaux. Le président du Conseil supérieur de la

fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe Laurent, a été le premier à prendre officiellement position le 27 juin 2018. Dans un communiqué, il faisait part de son « *étonnement, perplexité et inquiétude* ». L'Association des maires de France (AMF) a préféré une autre voie que celle du communiqué officiel en proposant un amendement de suppression de la disposition à un certain nombre de sénateurs de la commission des affaires sociales du Sénat, qui a effectivement voté la suppression de la mesure le 27 juin 2018. Du côté du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), François Deluga s'est également exprimé via communiqué dans lequel rappelle «son attachement» au statut de la fonction publique.

Contractuels sur les emplois de direction : l'AMF refuse en bloc, l'APVF réclame des garde-fous

Localtis, 10 juillet 2018.- 2 p.

L'Association des maires de France (AMF) et l'Association des petites villes de France (APVF) s'opposent au projet du gouvernement d'élargir, sans conditions, les possibilités de recourir aux agents contractuels pour les emplois fonctionnels de direction. Afin que ce mode de recrutement ne devienne pas un principe, l'APVF propose de limiter celui-ci à la moitié des emplois fonctionnels d'une même collectivité. Pour éviter une « *inflation salariale* », l'Association propose que le niveau de rémunération des agents recrutés sur ces emplois soit plafonné. Ainsi, cette opposition rejoint celle des associations et des syndicats professionnels et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale défendant les personnels de direction des collectivités territoriales.

Le Sénat repousse une nouvelle fois l'ouverture aux contractuels

Acteurs publics, 16 juillet 2018. - 2 p.

Le Sénat a rejeté, le 16 juillet dernier, lors de l'examen en séance publique du projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », l'ouverture des emplois de direction de la fonction publique aux agents contractuels ainsi qu'un amendement visant à favoriser les allers-retours publics privés. Cette ouverture concernerait 7 000 emplois fonctionnels de direction dans les collectivités et leurs établissements.

« Les cadres du privé ont leur place dans les administrations publiques, mais sans encadrement, l'ouverture devient impasse »

Le Monde, 13 juillet 2018.- 3 p.

Accusant le gouvernement de tenter d'adopter des mesures « *à la sauvette et au mépris de toute consultation* », Fabien Tastet, président de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF), publie une tribune alertant du danger que constitue l'assouplissement des règles de recrutement des contractuels dans la fonction publique. « *Sans encadrement quant au nombre, à la compétence et à la déontologie des collaborateurs sous contrats* », cette ouverture se traduira par « l'insécurisation pénale des recruteurs et donc des élus ». De même, si le niveau de rémunération n'est pas plafonné, la maîtrise des dépenses publiques attendues par le gouvernement devrait être contrariée.

Ouverture de postes de direction aux contractuels : le SNDGCT propose d'abaisser le seuil de recrutement à 40 000 habitants

Maireinfo, 23 juillet 2018, 2 p.

Dans le cadre des débats parlementaires sur le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les mesures relatives à la fonction publique telles le maintien des droits à l'avancement pour les agents en position de disponibilité et l'ouverture des postes de direction aux agents contractuels, suscitent toujours une forte opposition, notamment celle du président du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales, Stéphane Pintre. Ce dernier propose un amendement spécifique pour la fonction publique territoriale, qui permettrait le recrutement d'agents contractuels sur les postes de direction avec un abaissement du seuil démographique de la collectivité à 40 000 habitants assorti d'un quota de 25 % des emplois fonctionnels. La députée Émilie Chalas, quant à elle, a proposé un amendement le 19 juillet dernier, amendement visant une mixité des emplois fonctionnels entre les agents titulaires et contractuels à hauteur de 50 %.

Allocation chômage Chômage

Les allocations d'assurance chômage sont revalorisées de 0,70 % à partir du 1^{er} juillet 2018

UNEDIC, Communiqué de presse, 29 juin 2018

Lors de sa réunion du 29 juin 2018, le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé de revaloriser les allocations chômage. À partir du 1^{er} juillet 2018, l'allocation minimale, la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), et le seuil minimum de l'ARE pour les allocataires effectuant une formation sont revalorisés de 0,70 %. De même, les salaires de référence intégralement constitués par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois servant au calcul de l'allocation augmentent de 0,70 %. L'allocation minimale passe à 29,06 euros par jour contre 28,86 euros par jour actuellement. La partie fixe de l'ARE passe à 11,92 euros par jour indemnisé contre 11,84 euros par jour actuellement. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4 % de l'ancien salaire. L'allocation minimale ARE formation passe de 20,67 euros à 20,81 euros par jour.

Apprentissage Fonction publique Statistique

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017

Ministère de l'action et des comptes publics. - Paris : DGAFP, 2018. - 4 p. (Stats rapides)

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 7,9 % par rapport à 2016. La fonction publique territoriale reste, en 2017, le principal employeur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 54 % des entrées en apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (42 % des entrées) et la fonction publique hospitalière (4 % des entrées). Dans la fonction

publique territoriale, les communes ont recruté près de six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (13 %) et les régions (7 %). Cette étude détaille les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage par sexe, par âge, par niveau de diplôme, par durée de contrat, par versant employeur.

Bourse de l'emploi Centre de gestion Statistique

Emploi public local : les besoins se « tassent » au premier trimestre

La Gazette.fr, 22 juin 2018, 3 p.

La Fédération nationale de centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) ont publié leur baromètre des bourses de l'emploi public local, pour le premier trimestre 2018. 20 219 postes ont été proposés sur les bourses de l'emploi des centres de gestion durant cette période, soit une variation de +19,3 % sur une année glissante. Ce taux confirme la tendance d'un recours accru aux bourses de l'emploi mais la progression du nombre d'annonces est moins importante que les trimestres précédents.

Cancer Maladie professionnelle Risque professionnel

Des cancers dus au travail encore non reconnus comme maladie professionnelle

La Gazette.fr, 21 juin 2018, 2 p.

Cet article synthétise les premiers résultats d'une étude de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), présentés en juin 2018. Cette étude rappelle les substances à risque et les métiers les plus exposés au risque de cancer. Ainsi, tous les secteurs d'activité des services techniques sont concernés : espaces verts, bâtiments, garages, assainissements, voirie ainsi que les sapeurs-pompiers par le biais des fumées. Les scientifiques notent que les personnes qui présentent un cancer non lié à l'amiante bénéficient rarement d'une reconnaissance en maladie professionnelle particulièrement dans la fonction publique où les modalités de déclaration et de reconnaissance ne sont pas adaptées.

CNFPT Centre de gestion Fonction publique territoriale

CNFPT et centres de gestion : les élus inquiets

Maireinfo, 16 juillet 2018, 1 p.

L'Association des maires de France (AMF) a apporté « son soutien » aux institutions en charge de la formation (Centre national de la fonction publique territoriale), ainsi que du

recrutement et de la gestion (centres départementaux de gestion). L'AMF s'inquiète des propos du secrétaire d'État qui, dans un communiqué du 5 juillet dernier, annonce vouloir « engager un chantier sur le rôle et les missions du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des Centres de gestion (CDG), dans une logique d'efficacité et pour répondre aux attentes exprimées par les employeurs territoriaux ». L'AMF, rappelle « l'importance de ces organismes, essentiels à la bonne gestion des 1,9 million d'agents territoriaux, et qui ont su accompagner les élus dans la gestion de défis majeurs » tels que la maîtrise de l'évolution des effectifs ou la mutualisation.

CNFPT Collectivités territoriales Centre de gestion

François Deluga souhaite « un débat objectif » sur le CNFPT

La Gazette.fr, 6 juillet 2018, 3 p.

Le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), François Deluga, s'étonne des affirmations du secrétaire d'État, Olivier Dussopt, quant à l'« inadéquation entre l'offre de formation du CNFPT et les besoins des agents » alors que, d'après un sondage récent, 86 % des agents et 81 % des élus considèrent que « l'établissement est en phase avec les enjeux des collectivités territoriales » et que 90 % des agents et 95 % des élus reconnaissent l'utilité des formations suivies au CNFPT. François Deluga reconnaît toutefois l'existence d'une « marge de progression ». À la question du rapprochement entre le CNFPT et les centres de gestion, le président du CNFPT a affirmé que ces derniers travaillaient déjà ensemble pour assurer une meilleure coordination des missions de chacun.

CNFPT Rapport d'activité

Bilan d'activité 2017

Centre national de la fonction publique territoriale.- Paris : CNFPT, 2018

Le bilan d'activité du CNFPT a pour objectif de rendre compte de l'activité de l'établissement dans son ensemble, de présenter ses initiatives, résultats, engagements et innovations réalisés pour accompagner les collectivités tout au long de l'année. Sur la page dédiée du portail Internet, les informations suivantes sont disponibles : le bilan d'activité national téléchargeable, une prise de parole du président du CNFPT sur l'activité 2017, une vidéo animée valorisant les chiffres et faits marquants de l'année écoulée et des chiffres et des données autour de quatre thématiques : « se former, innover, s'engager, partager ».

CNIL RGPD Protection des données

La nouvelle loi Informatique et Libertés «CNIL3»

La semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 27 du 9 au 15 juillet 2018.- pp. 16-22

La loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles a fait évoluer le droit national pour le rendre compatible avec les nouveaux textes européens : Règlement général sur la protection des données (RGPD) et directive sur les données pénales. Elle modifie la loi n° 78-17 Informatique et Libertés. Cet article détaille le contenu de la loi CNIL³ et présente les différentes modifications. L'auteur détaille successivement les dispositions transversales communes, puis les dispositions nationales prises en application des 56 marges de manœuvre prévues par le RGPD, les traitements de données dans les cas d'enquêtes et de poursuites pénales et enfin les dispositions hors de la compétence de l'Union européenne.

Collectivités territoriales Fonction publique territoriale Recrutement

Le recrutement dans les collectivités territoriales

Institut National des Études Territoriales.- Paris : Institut National des Études Territoriales, 2018.- 87 p.

Dans cette étude, les élèves de l'Institut national des études territoriales (INET) analysent la problématique des recrutements rencontrée par les collectivités territoriales et formulent des pistes d'évolution visant à assouplir le recours aux agents contractuels et à mieux valoriser la fonction publique territoriale :

- Moderniser les concours pour répondre aux besoins de recrutement des collectivités et les rétablir comme principale voie d'accès au statut de la fonction publique,
- Assurer l'accès effectif de toutes et tous aux concours pour une fonction publique à l'image de la société,
- Faire évoluer la relation entre les centres de gestion et les collectivités pour la publication des postes et l'organisation des concours,
- Faire du contrat une voie d'accès vers le statut,
- Assouplir le recrutement par contrat pour les métiers en tension,
- Sécuriser la situation des agents contractuels,
- Utiliser le levier de la mobilité interne pour pourvoir aux besoins de recrutement,
- Mieux communiquer sur les atouts des collectivités et de la fonction publique territoriale,
- Valoriser la coopération entre collectivités pour faire face aux besoins communs de recrutement.

Collectivités territoriales Transition numérique Condition de travail

Les impacts de la transition numérique sur les métiers de la fonction publique territoriale

Centre national de la fonction publique territoriale.- 2018.- 36 p.

Cette étude s'attache aux services, procédures et outils numériques déployés dans les collectivités sur les dix dernières années. Un deuxième volet plus prospectif sera publié début 2019. Cette première phase de l'étude démontre que l'essor du numérique permet de développer une gamme de services destinée aux usagers et aux partenaires et ainsi de rendre une action publique plus efficiente. C'est notamment le cas dans les collectivités qui placent les outils numériques au cœur de leur projet d'administration, comme un vecteur de modernisation et de performance des organisations. La transition numérique génère de nouveaux métiers dans les collectivités tels animateur ou animatrice de communauté (community managers), directeur ou directrice des données (chief data officer), ou encore directeur ou directrice de la stratégie digitale (chief digital officer) mais si certains agents connaissent une valorisation de leurs activités, d'autres estiment que leurs activités professionnelles se sont appauvries avec la multiplication et la répétition des tâches de saisies et de routines informatiques.

Conseil commun de la fonction publique CSG Compte épargne-temps Congé Don

CSG et don de jours : au CCFP, l'appel à plus de solidarité pour les agents

La Gazette.fr, 17 juillet 2018, 2 p.

Cet article revient sur les principaux textes présentés le 17 juillet 2018 en séance plénière du Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Le gouvernement a présenté le projet de décret corrigeant l'impact négatif, pour les agents les plus faiblement primés, de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) sur le transfert primes-points (TPP) prévu par l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR). Était également présenté un projet de décret étendant les modalités du don de jours au profit de l'agent proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Les employeurs ont voté favorablement à ce projet de texte tandis que les organisations syndicales se sont abstenues souhaitant, également, une participation des employeurs.

Conseil commun de la fonction publique du 17 juillet 2018

Communiqué de presse n° 350, 17 juillet 2018.- 2 p.

Cinq projets de textes relatifs aux conditions d'emploi des agents publics ont été adoptés au cours de cette réunion du Conseil commun de la fonction publique du 17 juillet 2018. Le premier projet de texte prévoit d'exclure, de manière rétroactive à partir du 1^{er} janvier 2018, l'indemnité compensatrice de

la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de l'assiette de calcul du transfert primes-points (TPP) prévu par le protocole sur les « Parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » (PPCR). Le second projet de texte rend obligatoire la publication des vacances d'emplois sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. Il est, par ailleurs, prévu de rendre ce portail opérationnel à compter du 1^{er} janvier 2019. Deux projets de décret détaillent les modalités d'application aux agents de la fonction publique du don de jours de repos pour les proches aidants de personnes souffrant d'une maladie grave ou d'un handicap sévère. Enfin, le dernier projet de texte examiné porte sur le transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité entre versants de la fonction publique. Le seuil d'indemnisation des jours épargnés sera, par ailleurs, abaissé à quinze jours.

Vers une bourse aux postes commune aux trois fonctions publiques

Acteurs publics, 11 juillet 2018.- 1 p.

En application de l'ordonnance n° 2017-543 relative à la mobilité dans la fonction publique, le gouvernement va présenter, au Conseil commun de la fonction publique du 17 juillet 2018, un projet de décret visant à harmoniser les modalités de diffusion des postes vacants dans les trois versants de la fonction publique sur un espace numérique commun. Le texte apportera des précisions quant aux données publiées sur cet outil numérique.

La portabilité du compte épargne-temps bientôt possible dans la fonction publique

Acteurs publics, 18 juillet 2018.- 2 p.

Lors de la séance du Conseil commun de la fonction publique (CCFP), qui s'est déroulée le 17 juillet dernier, les membres du Conseil commun ont examiné un projet de texte sur la portabilité du compte épargne-temps (CET) entre versants de la fonction publique. Ce projet de décret, s'appliquant à tous les agents publics, précise les modalités de la portabilité, les droits transférés et les conditions d'utilisation du CET. Il prévoit également d'abaisser le seuil d'indemnisation des jours épargnés.

CSG

Indemnité compensatrice

Traitement des fonctionnaires

Indemnité compensatrice de la CSG : un ajustement technique en vue

Acteurs publics, 11 juillet 2018.- 1 p.

Lors de la séance du Conseil commun de la fonction publique du 17 juillet 2018, le gouvernement présentera un projet de décret qui prévoit d'exclure l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de l'assiette de calcul du transfert primes-points prévu par le protocole «Parcours professionnels, carrières et les rémunérations» (PPCR). En contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires, les fonctionnaires verront le montant de leurs primes diminuer. Les modifications envisagées par

l'exécutif prendront effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2018.

Déontologie

Corruption

Collectivités territoriales

Prévention de la corruption dans les collectivités : encore du chemin à parcourir

Acteurs publics, 16 juillet 2018.- 2 p.

L'Agence française anti-corruption (AFA) publie les résultats d'une étude menée en février 2018, avec l'appui du Centre national de la fonction publique (CNFPT), visant à mieux connaître les pratiques de prévention de la corruption au niveau local et à améliorer son offre de service aux collectivités. Les résultats révèlent une lente progression des pratiques de prévention et une gestion du risque très peu structurée. Les dispositifs d'alerte interne et de protection des lanceurs d'alerte ont été mis en œuvre dans 35,4 % des départements, 30,8 % des régions, 8,7 % des communes et 5,1 % des intercommunalités. Seule l'instauration d'un référent déontologue progresse, surtout dans les plus grandes collectivités. Ce dernier est en effet présent dans 19,9 % des communes, 18,7 % des intercommunalités et 58,3 % des départements.

Déontologie

Droit d'alerte

Fonction publique

Lanceurs d'alerte : une circulaire précise le cadre juridique

La Gazette.fr, 24 juillet 2018.- 3 p.

Cet article précise les dispositions de la circulaire ministérielle publiée le 20 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique. Cet article de La Gazette revient sur la procédure de recueils des signalements et leur traitement et les garanties et protections dont bénéficient les agents.

Dialogue social

Commission administrative paritaire

Fonction publique

Chantier dialogue social n° 2 : définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique : groupe de travail 2 bis approfondissement sur les organismes consultatifs compétents en matière de questions individuelles

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFF, 2018.- 12 p.

Ce document de travail concerne les organismes consultatifs compétents en matière de questions individuelles. Quatre objectifs ont été posés lors de cette réunion : l'adaptation des attributions et le rôle des commissions administratives paritaires (CAP) sur les actes de la carrière des agents, la rationalisation possible en matière d'architecture des CAP,

la simplification du fonctionnement et de l'organisation des CAP et la mise en place d'une articulation du nouveau format de la CAP avec le nouveau modèle de dialogue social.

Fonction publique : l'exécutif confirme les piliers de la réforme des instances de dialogue social

Acteurs publics.com, 25 juin 2018.- 2 p.

Cet article précise les pistes d'évolution que le gouvernement envisage pour les commissions administratives paritaires (CAP). Ces dernières ont été présentées le 22 juin 2018, lors d'un groupe de travail entre les représentants du personnel, les employeurs et, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Le gouvernement veut recentrer les CAP sur certaines situations individuelles litigieuses et défavorables et permettre une « *bonne articulation* » de ce nouveau format des CAP avec le nouveau modèle de dialogue social sur les questions collectives. En effet, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pourraient fusionner au sein d'une nouvelle instance, qui comprendrait à la fois une assemblée plénière et une formation spécialisée spécifiquement en charge des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Cet article détaille les compétences qui pourraient être transférées des CAP vers la nouvelle instance de gestion des questions collectives issue des CT et des CHSCT, comme le pilotage collectif des questions de ressources humaines, actuellement du ressort des CAP.

**Durée du travail
Horaire individualisé**

Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?

Dares analyses, n° 30, juin 2018.- 12 p.

Les horaires de travail atypiques s'opposent aux horaires standards, en journée, du lundi au vendredi. Ils se définissent comme le fait de travailler, pour une partie ou pour la totalité de ses horaires, le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche, que ce soit sur le lieu de travail ou à domicile. Ces horaires atypiques sont fréquents dans les professions ayant l'obligation d'assurer la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. En 2017, en France (hors Mayotte), 44 % des salariés (10,4 millions de personnes) sont, au cours d'un mois, soumis à au moins un horaire de travail atypique sur leur lieu de travail, à leur domicile ou ailleurs. Le travail le samedi est le plus répandu avec 35 % des salariés mobilisés. Même si les horaires atypiques donnent parfois lieu à des récupérations, les salariés qui en effectuent ont également des durées du travail plus longues que les autres salariés, à temps complet comme à temps partiel, et sont contraints à une plus grande disponibilité au-delà de leurs horaires habituels de travail. Les salariés travaillent fréquemment avec des horaires atypiques dans la fonction publique, en particulier le soir et le dimanche.

**Élection professionnelle
Commission administrative paritaire
Comité technique**

Élections professionnelles dans la fonction publique : les nouveautés à retenir

Maireinfo, 5 juillet 2018, 2 p.

Cet article détaille le contenu de la note d'information publiée par le ministère de l'Intérieur précisant notamment les nouveautés relatives à l'organisation du scrutin des élections professionnelles du 6 décembre prochain. Le principe de représentation équilibrée sera mis en place dans l'ensemble des instances consultatives de la fonction publique territoriale qui devront être composées d'un nombre d'hommes et d'un nombre de femmes proportionnels à la part que chaque sexe représente dans l'effectif des agents appelés à participer aux élections professionnelles. De plus, pour la première fois, les élections professionnelles permettront aux agents contractuels de la fonction publique territoriale de désigner leurs représentants au sein des commissions consultatives paritaires (CCP). Concernant le calendrier, les listes électorales doivent faire l'objet d'une publicité au plus tard le dimanche 7 octobre 2018 (60 jours avant le vote), les demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales doivent être déposées au plus tard le mercredi 17 octobre 2018 (50 jours avant le scrutin) et les listes de candidats doivent être déposées au plus tard le jeudi 25 octobre 2018 à 17 heures (six semaines avant le scrutin). Ce texte précise enfin que lorsqu'il est recouru au vote électronique, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à vingt-quatre heures et supérieure à huit jours, et qui doit s'achever le 6 décembre 2018. Les bureaux de vote, eux, seront ouverts sans interruption le 6 décembre pendant six heures au moins. Ils fermeront au plus tard à 17 heures.

**Élection professionnelle
Fonction publique territoriale
Commission administrative paritaire**

Questions-réponses élections professionnelles 2018 dans la fonction publique

DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique).- 2018

Portail de la fonction publique, juillet 2018

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis en ligne une foire aux questions spécifique aux élections professionnelles qui auront lieu le 6 décembre prochain. Les enjeux du scrutin, le détail des instances représentatives du personnel concernées, les règles relatives aux agents et aux syndicats, le déroulement du vote ou encore les procédures de publication et de contestation des résultats du scrutin sont précisés.

Filière animation Agent spécialisé des écoles maternelles Fonction publique territoriale

Les modalités de recrutement et de formation des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et des agents de la filière animation

Pirot, Didier.- Paris : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 2018. 76 p.

Ce rapport complémentaire fait suite à deux précédents rapports, l'un de 2016 portant sur la filière animation, l'autre de 2017 sur les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Il dresse un état des lieux des modalités de recrutement (concours, examens professionnels, recrutements directs...) des ATSEM et des agents de la filière animation et des formations professionnelles disponibles. Déplorant un manque de perspectives de carrière dans ces deux filières et tenant compte de l'importance accrue du rôle de ces agents, le rapporteur formule des propositions pour dynamiser les carrières de ces agents. Concernant la filière animation, il préconise la création d'un cadre d'emplois de catégorie A, inexistant actuellement, qui permettrait « *un alignement sur la structuration de la filière administrative, tout en reconnaissant les spécificités professionnelles propres à celle-ci* ». Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) propose également de professionnaliser l'action éducative en rendant obligatoire l'obtention de diplômes professionnels à la place des brevets non professionnels. Concernant les ATSEM, le rapport recommande, sur une période déterminée, d'ouvrir le concours à 60 % de candidatures internes, contre 30 % actuellement, sans intervenir sur le nombre de postes ouverts au troisième concours. Afin de favoriser la formation de ces agents, le CSFPT préconise de faire appel au service de remplacement des centres de gestion pour pallier leur absence pendant le congé de formation. Soulignant la problématique des personnels « *faisant fonction* », titulaires du CAP requis mais appartenant à un autre cadre d'emplois, le rapport propose la mise en œuvre d'un examen professionnel adapté, ou le renforcement de la préparation aux concours.

Finances locales Analyse financière Collectivités territoriales

Les finances des collectivités locales en 2018 : état des lieux

Observatoire des finances et de la gestion publique locales.- 2018.- 194 p.

Ce rapport dresse l'état des lieux des finances locales des années 2017 et 2018, puis propose une analyse détaillée des finances des collectivités suivant la nature des opérations budgétaires. Chaque niveau de collectivité (secteur communal, département et région) fait ensuite l'objet d'une fiche. Le rapport comporte également un dossier sur les flux financiers, d'une part, entre budgets principaux et annexes, et, d'autre part, entre collectivités. Les annexes permettent d'analyser en profondeur les thèmes essentiels et d'en présenter les principaux résultats.

Finances publiques Contrôle budgétaire Déficit budgétaire

La situation et les perspectives des finances publiques : audit

Cour des comptes.- 2018.- 101 p.

Dans ce rapport, la Cour des comptes pointe les risques qui planent sur le respect de la trajectoire des finances publiques en 2018, et plus encore au cours des années suivantes. La prévision de déficit pour 2018 (2,3 points de PIB) est atteignable, mais affectée d'un risque de dépassement modéré et la trajectoire des finances publiques 2019-2022 présente de nombreuses fragilités, portant à la fois sur les hypothèses de croissance, l'absence de prise en compte de certaines baisses de prélèvements obligatoires annoncées, le manque de documentation précise du ralentissement des dépenses en volume prévu à partir de 2020 et la répartition des soldes entre les différentes catégories d'administrations publiques. La Cour met plus particulièrement en avant les limites de la contractualisation engagée entre l'État et 322 collectivités territoriales dont les dépenses de fonctionnement sont d'au moins 60 millions d'euros. Selon la Cour, la stratégie du gouvernement ne couvre « *qu'à peine plus de la moitié de la dépense de fonctionnement des administrations publiques locales* ». La Cour signale « *les efforts* » importants que devront réaliser les collectivités, notamment sur la masse salariale pour atteindre les objectifs fixés par le gouvernement. En conclusion, la Cour estime « *ambitieux* » l'objectif d'une baisse légère des dépenses publiques à partir de 2020. Elle note, en effet, que cette prévision implique, compte tenu de l'inflation, une baisse en volume des dépenses de fonctionnement des collectivités locales de 0,5 % en 2022. Or, à ce stade, le rapport du comité Action publique 2022 n'a toujours pas été rendu public et les mesures d'économies « *peu documentées* ». La Cour prône, par ailleurs, le vote d'une « *loi de financement des collectivités territoriales* » retraçant « *l'ensemble de leurs relations financières avec l'État* » et fixant « *pour l'année à venir, par catégorie de collectivités, les conditions de l'équilibre global* ».

Fonction publique territoriale Management Cadre

Les attentes des nouveaux cadres

La Lettre du cadre territorial, n° 519, juin-juillet 2019, pp. 48-50

Une enquête réalisée durant deux années auprès de cadres ayant récemment réussi un concours de catégorie A fait ressortir de nouvelles exigences en matière de management de la part des dirigeants territoriaux. Selon les cadres interrogés, le manager doit être plus qu'un responsable hiérarchique et doit également jouer les rôles d'animateur et de facilitateur. Face à un contexte de réorganisations et de mutations, les cadres ne se sentent pas effrayés outre mesure et y voient même l'opportunité de reclassements positifs et d'évolutions managériales.

Fonction publique territoriale Modernisation de l'administration Gestion des ressources humaines

Évolution de la FPT : les premières pistes de la mission Dussopt-Laurent

La Gazette.fr, 4 juillet 2018, 2 p.

Le secrétaire d'État, Olivier Dussopt, et le président du Conseil commun de la fonction publique (CSFPT), Philippe Laurent, ont présenté leurs premières orientations de travail pour la modernisation de la fonction publique territoriale, lors de la réunion de l'instance de dialogue de la conférence nationale des territoires, à Maignon, le 4 juillet 2018. Parmi les propositions de réforme, celle qui doit renforcer la capacité des employeurs territoriaux à participer aux négociations sur les décisions en matière de gestion des ressources humaines est avancée. Ainsi, une coordination des employeurs territoriaux devrait être mise en place au début de l'automne. Le gouvernement confirme sa volonté de simplifier les instances de dialogue social en fusionnant les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène de santé et de sécurité au travail (CHSCT) et en supprimant les groupes hiérarchiques dans les commissions administratives paritaires. Développer les contrats de mission, instaurer un plancher pour le complément indemnitaire annuel et un accompagnement renforcé des évolutions de carrières, rétablir la norme des 1 607 heures annuelles et prendre en charge le risque maladie constituent les principales propositions énoncées, lors de cette réunion.

Fonction publique Recrutement Statistique

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2016

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFP, 2018.- 14 p. (Stats rapides).

En 2016, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a diminué par rapport à 2015, passant de 49 307 à 48 229 (38 827 dans la fonction publique de l'État et 9 402 dans la fonction publique territoriale), auxquels s'ajoutent 21 134 recrutements externes sans concours (1 382 dans la fonction publique de l'État et 19 752 dans la fonction publique territoriale). La fonction publique territoriale a recruté 2 182 agents de moins que l'année précédente (- 7,0 %). Après la baisse de 2014 et la reprise de 2015, les sélections sans concours en catégorie C continuent de progresser (19 752 en 2016 après 18 156). En revanche, les recrutements sur concours en catégorie B sont moins nombreux (- 21 % en 2016, soit 1 024 agents en moins qu'en 2015) alors que ceux de catégories A et C sur concours baissent respectivement de - 187 et - 2 567.

Fonctionnaire territorial Condition de travail Épuisement professionnel

Des agents enthousiastes, mais professionnellement épuisés

La Gazette.fr, 25 juin 2018, 3 p.

Cet article présente les principales conclusions d'une étude de la Chaire OPTIMA, observatoire du pilotage et de l'innovation managériale locale, de l'IAE (école universitaire de management) de Pau-Bayonne, publiée en mars 2018 sur la situation professionnelle des agents territoriaux. Menée à l'été 2017, l'enquête s'est attachée à mesurer la perception des agents territoriaux à travers quatre dimensions : leurs relations à leur collectivité, à leur environnement professionnel, leur ressenti au travail ainsi que dans l'exercice de leurs missions. De façon générale, les agents territoriaux sont attachés à leurs missions et au service public mais ces derniers ont une relation fragilisée avec leur collectivité. L'étude adresse par ailleurs dix préconisations aux employeurs territoriaux.

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

Bilan et résultats 2017 : FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).- 2018.- 13 p.

Avec 240 691 bénéficiaires dans les trois versants de la fonction publique en 2017, le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap continue sa progression, atteignant désormais 5,49 %. La fonction publique territoriale enregistre le taux d'emploi légal le plus élevé, avec 6,62 % (soit 103 615 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi), devant la fonction publique hospitalière (5,55 %) et la fonction publique de l'État (4,52 %). La fonction publique territoriale a, en effet, recruté 18 044 agents en situation de handicap, soit deux fois plus que dans les deux autres versants de la fonction publique réunis et a maintenu 7 805 agents dans l'emploi, soit la moitié du total de la fonction publique. Parmi les autres missions du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les chiffres de l'année 2017 traduisent également une dynamique positive notamment en ce qui concerne l'accessibilité numérique et l'apprentissage. Malgré les progrès réalisés pour l'insertion des agents en situation de handicap, les contributions versées au FIPHFP par les employeurs publics ont atteint leur niveau le plus bas depuis la création du Fonds. En effet, la participation financière des employeurs diminue au fur et à mesure que ces derniers se rapprochent des objectifs fixés par la loi.

Informatique Technologies de l'information et de la communication Centre de gestion

Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ?

Dares analyses, n° 29, juin 2018, 10 p.

En constante progression depuis la fin des années 1990, l'usage des outils informatiques, messageries et réseaux continue de se généraliser dans le quotidien d'une majorité de salariés, s'accompagnant de modifications notables sur leurs conditions de travail. Le taux d'utilisation de ces technologies varie cependant d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre et il existe également une grande hétérogénéité selon que l'utilisateur est mobile ou sédentaire, connecté ou non à un réseau et a un usage de ces technologies peu intensif, modéré ou intensif. Cette étude détaille, suivant l'usage des outils informatiques, les différents impacts sur les conditions de travail.

Médiation préalable obligatoire Contentieux administratif Fonction publique territoriale

La médiation préalable devient obligatoire dans la fonction publique territoriale

La Lettre du cadre territorial, n° 519, juin-juillet 2019, pp. 56-57

Cet article fait le point sur les modalités pratiques de la mise en œuvre de l'expérimentation de la procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux, instaurée par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018. Il présente la liste des décisions pouvant faire l'objet d'une médiation, les agents concernés et la procédure à suivre.

Voir aussi les IAJ de mars 2018, pp. 16-20

Médiation Centre de gestion Contentieux administratif

Statut : la médiation préalable obligatoire confiée aux centres de gestion

La Gazette des communes, n° 26, du 2 au 8 juillet 2018.- pp. 54-55

La loi n° 2016-1547 de modernisation de la justice du XXI^e siècle du 18 novembre 2016 prévoit la mise en place, à titre expérimental, d'une médiation préalable obligatoire pour les contentieux de la fonction publique et les contentieux sociaux, dans certains territoires. Ainsi, les centres de gestion de la fonction publique territoriale serviront d'intermédiaires entre les agents et leur administration afin d'éviter les contentieux et exerceront de nouvelles missions, celle de référent déontologue et de médiateur.

Modernisation de l'action publique Comité action publique 2022 Reforme Statut

Rapport CAP22 : l'essentiel de ce qu'il faut retenir

La Gazette.fr, 20 juillet 2018.- 6 p.

Le rapport du comité Action publique 2022 a été publié par le syndicat Solidaires Finances publiques avant sa diffusion officielle par le gouvernement prévue à l'automne prochain. Cet article présente l'essentiel des points concernant les collectivités et la fonction publique. Les experts font vingt-deux propositions regroupées en trois thématiques : « *changer de modèle* », « *transformer les services publics* » et « *éviter les dépenses publiques inutiles* ». Pour chacune des propositions, le rapport énumère les constats, fixe des objectifs, préconise des réformes et évalue les impacts attendus. Les rapporteurs proposent « *de confier au secteur privé une partie des tâches réalisées aujourd'hui par l'administration et de mettre le numérique au cœur du service public* ». De plus, ces derniers préconisent une multitude de réformes concernant la fonction publique et suggèrent notamment d'« *assouplir le statut* », d'« *élargir le recours aux contrats de droit privé* » ou encore d'accompagner la « *reconversion professionnelle* » et de rendre possible « *des plans de départ volontaire, en cas de restructuration de service* ». Si le rapport n'invite pas directement à supprimer le statut, il souhaite « *donner la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du statut et de mettre en place des accords sociaux* ». Par ailleurs, les rapporteurs préconisent de « *favoriser les expériences croisées État-collectivités territoriales-hôpitaux* », d'« *ouvrir les emplois de cadres dirigeants de l'État et des collectivités territoriales à des talents venant du secteur privé* » ou encore de « *valoriser l'expérience préalable acquise dans un corps différent ou en dehors de la fonction publique* ». De plus, ils recommandent de refonder l'administration autour de la confiance et de la responsabilisation, de supprimer les doublons de compétences entre l'État et les collectivités et de simplifier le droit fiscal et social pour améliorer l'efficacité et la lisibilité du système de prélèvements.

Modernisation de l'administration Fonction publique territoriale Statut

Olivier Dussopt : « Nous ne sommes pas dans une logique d'extinction du statut »

La Gazette.fr, 23 juillet 2018, 5 p.

Cet article retranscrit une interview d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur les principes de la réforme à venir de la fonction publique. Le secrétaire d'État revient également sur les vives réactions suscitées par les amendements généralisant l'ouverture des postes de direction générale aux agents contractuels et aborde également la question de la durée du travail ainsi que celle d'un possible rapprochement entre le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion.

Parentalité Accompagnement parental Fonction publique

Comment la parentalité pourrait être mieux accompagnée dans la fonction publique

Acteurs publics.com, 26 juin 2018.- 2 p.

Cet article revient sur les conclusions d'un groupe de travail réuni par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et consacré à l'accompagnement des situations de parentalité dans le secteur public. Cette réunion s'inscrit dans le cadre de la concertation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Cette concertation lancée par l'exécutif au mois de mars dernier devrait se conclure par la négociation d'un nouvel accord avec les représentants du personnel et des employeurs. Dans le détail, afin de « *mieux accompagner les futurs parents* » pendant la grossesse et lors de l'arrivée d'un enfant, a notamment été évoquée la possibilité de créer une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour permettre au conjoint agent public de se rendre au maximum à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse. Concernant, la réduction de l'impact du congé parental sur la carrière des agents publics, la DGAFP propose de maintenir l'ensemble des droits à l'avancement lors de ces congés. Enfin, la DGAFP énumère différentes actions possibles afin de renforcer l'information des agents et des managers sur les impacts de ces congés, mais aussi dans l'objectif « *d'encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail* ».

Recrutement Offre d'emploi Internet

Mobiliser Internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ?

Dares analyses, n° 32, juillet 2018.- 11 p.

Avec l'essor d'Internet, une grande diversité d'acteurs et de services s'est développée pour permettre aux recruteurs d'étendre leur recherche de candidats. Des annonces d'offres d'emploi sont diffusées via des bases de données accessibles à tous et les recruteurs peuvent aussi consulter des bases de *curriculum vitae* (CV) ou de profils, elles aussi largement accessibles. Cette étude s'intéresse uniquement à l'utilisation d'Internet par les recruteurs pour rendre publiques ou semi-publiques leurs offres d'emploi ou consulter des profils de candidats disponibles dans les banques de CV en ligne. L'étude démontre notamment que la diffusion d'une offre d'emploi en ligne est la pratique la plus courante, tandis que la consultation des bases de profils par le recruteur est moins répandue. Le recours à Internet est plus fréquent pour les postes les plus qualifiés, en contrat à durée indéterminée (CDI), et dans le secteur des services aux entreprises. L'usage d'Internet est plutôt complémentaire de celui des canaux traditionnels et permet ainsi d'accroître le nombre de candidatures examinées. Sa mobilisation correspond clairement à une stratégie de recherche extensive de candidats. Les employeurs se déclarent plutôt satisfaits de la qualité des candidatures reçues par Internet.

Retraite CNRACL Fonction publique territoriale

Retraites : les mauvais présages de la CNRACL

La Gazette.fr, 5 juillet 2018, 2 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) procède à des auditions dans le cadre de la réflexion sur la réforme des retraites engagée par le gouvernement. Le CSFPT a reçu le président et le directeur général de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) afin de dresser le bilan de la caisse et discuter des réflexions en cours sur l'avenir des retraites dans la fonction publique territoriale. Les projections sont négatives puisque selon les calculs de la CNRACL, son résultat net devrait être négatif d'un peu plus d'un milliard d'euros en 2019, et de 1,7 milliard d'euros en 2020. Au-delà, le déficit continuerait de se creuser et une dette importance s'accumulerait à moyen terme.

Retraite Pension de retraite

Comité de suivi des retraites : cinquième avis

Conseil d'orientation des retraites.- 2018.- 61 p.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) publie son cinquième avis qui intervient alors qu'une réforme substantielle du système de retraite doit être adoptée en 2019. Le COR tient compte de ce contexte quand il examine le respect des objectifs du système de retraite, précisés par la loi du 20 janvier 2014. Ces objectifs sont présentés selon trois grands axes : le montant des pensions et le niveau de vie des retraités, l'équité entre assurés et la pérennité financière du système. Une série d'indicateurs de suivi, déterminés par le décret du 20 juin 2014, est associée à ces objectifs. Le comité de suivi des retraites s'appuie sur ces indicateurs pour élaborer son avis et évaluer la situation du système au regard de ses objectifs en matière de solidarité, d'équité et de pérennité financière.

RGPD Protection des données Données personnelles

Kit de la sécurité des données

ANSSI.- 2018

À l'occasion de l'entrée en application du Règlement général sur la protection des données (RGPD), l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) met en ligne un kit relatif à la sécurisation des données. En effet, le RGPD impose de nouvelles obligations en ce qui concerne la sécurité des données que doivent mettre en œuvre les collectivités. Plus précisément, par son article 32, le RGPD énumère les différentes contraintes liées à la sécurisation. Selon les risques que le traitement fait peser sur les droits et libertés des personnes, les responsables de traitement doivent garantir un niveau de sécurité des données adapté.

RIFSEEP

Régime indemnitaire

Prime

Fonction publique de l'État

Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP).- 2018

Portail de la fonction publique – www.fonction-publique.gouv.fr

La liste des arrêtés d'adhésion des corps et emplois bénéficiant du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mise à jour sur le portail de la Fonction publique, au 23 juillet 2018. Un second tableau mis à jour le 19 décembre 2017 précise les prochaines échéances d'adhésion au RIFSEEP.

RIFSEEP

Régime indemnitaire

Prime

Fonction publique territoriale

Rémunérations : la majorité des collectivités de plus de 3 500 habitants ont instauré le Rifseep

Localtis, 24 juillet 2018.- 2 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté aux organisations syndicales, le 19 juillet dernier, un premier bilan du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Plus de la moitié des collectivités de plus de 3 500 habitants l'ont mis en œuvre pour tout ou partie de leurs agents. Parmi, les collectivités qui ont institué le Rifseep, toutes n'ont pas prévu la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA). Seulement 71% des collectivités qui composent le panel de l'enquête menée par la Direction générale des collectivités locales (DGCL), ont mis en œuvre un dispositif comportant cette part qui vise à récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Santé

Condition de travail

Qualité de vie au travail

La santé au travail comme levier d'innovation managériale

Paris : Mutuelle nationale territoriale (MNT), 2018.- 124 p.- (Les cahiers de l'observatoire social territorial ; 21).

Partant du constat que le management public local est confronté à un double mouvement : répondre aux attentes renouvelées des usagers et garantir aux agents la qualité du travail effectué et l'épanouissement personnel, cette étude propose des pistes de réflexions et d'actions pour accompagner les managers dans leurs démarches de transformation

de la santé au travail en axe structurant de la culture managériale. Selon les auteurs de l'étude, la mise en place d'une démarche de santé au travail vise trois objectifs : développer la responsabilité de l'employeur territorial dans ce domaine, conjuguer la santé au travail et la performance de l'action publique locale et redonner des marges de manœuvre à l'encadrement. L'étude énumère les acteurs et les outils à mobiliser et rappelle que la réussite d'une démarche Qualité de vie au travail (QVT) est conditionnée par la capacité de la collectivité à contextualiser et à adapter les outils aux métiers, aux missions, aux cultures et aux contraintes. Enfin, les auteurs formulent différentes recommandations pour mettre en place une démarche santé au travail.

Travailleur handicapé

Fonction publique

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

AGEFIPH

Emploi des travailleurs handicapés : le Sénat bouleverse le projet de loi « Avenir professionnel »

La Gazette.fr, 16 juillet 2018.- 3 p.

Lors de l'examen du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le 16 juillet dernier, le Sénat s'est opposé à la réforme de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et s'est ravisé sur la rédaction de l'article 42, maintenant les agents reclassés des trois fonctions publiques au nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH).

Travailleur social

Radicalisation

Pratique professionnelle

Les travailleurs sociaux face à la radicalisation

La Gazette des communes, n° 25, du 25 juin au 1^{er} juillet 2018.- pp. 34-40

Les travailleurs sociaux sont désormais concernés par la détection et le signalement des phénomènes de radicalisation sur leur territoire. Ce nouveau champ d'action induit de nombreuses questions éthiques et déontologiques qui obligent les professionnels à bouleverser leur approche et à mettre en place des modes opératoires innovants. Les collectivités accompagnent ces professionnels en créant des kits de formation sur mesure ou des cellules d'écoute. L'article présente le retour d'expérience de Christine Teixeira, adjointe à la DGA chargée du développement des solidarités humaines du conseil départemental des Alpes-Maritimes et du Conseil département de la Seine-Saint-Denis qui accueille les enfants de retour de la zone Irako-Syrienne. ■

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 €

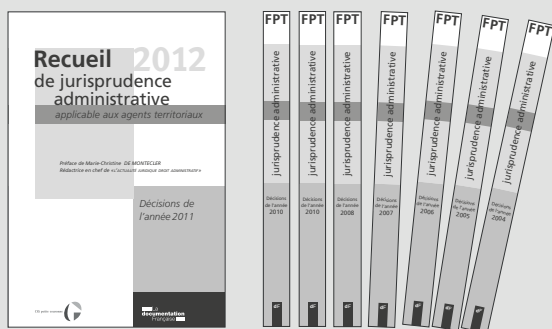


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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).