



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La vacance d'emploi, déclaration et publicité

**Les conditions
d'utilisation d'un véhicule
à l'occasion du service**

● n° 5 - mai 2018



CIG petite couronne



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ÎLE-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 ».

Sommaire

n°5 › mai 2018

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 La vacance d'emploi,
déclaration et publicité
- 19 Les conditions d'utilisation d'un véhicule
à l'occasion du service

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 27 Textes
- 31 Documents parlementaires
- 34 Jurisprudence
- 35 Chronique de jurisprudence
- 36 Presse et livres

La vacance d'emploi, déclaration et publicité

La déclaration de vacance d'emploi est une condition de légalité des nominations. Cette formalité vise à garantir le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois et fonctions publics qui s'oppose à ce que la nomination dans un poste soit réservée à une personne particulière.

L'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pose le principe selon lequel l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement est seul compétent pour créer les emplois nécessaires au bon fonctionnement des services et qu'aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

L'article 41 de la même loi impose à l'autorité territoriale de déclarer les emplois permanents créés ou vacants auprès du centre de gestion, qui en assure la publicité, conjointement avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les postes relevant de certains cadres d'emplois.

Toutefois, depuis la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, cette exigence ne s'applique plus aux emplois permanents susceptibles d'être pourvus uniquement par voie d'avancement de grade⁽¹⁾. Le législateur a justifié cette exclusion par le motif qu'il convenait d'alléger le formalisme car « *la publicité n'a pas de réelle utilité lorsque l'emploi doit être pourvu par un fonctionnaire déterminé inscrit sur un tableau d'avancement* »⁽²⁾.

Sur le fondement de ces dispositions, une jurisprudence constante du Conseil d'État subordonne tout recrutement effectué par une collectivité pour pourvoir un emploi vacant à l'accomplissement de cette formalité déclarative⁽³⁾.

À cette fin, l'article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée prévoit que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de communiquer au centre de

(1) La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'avril 2012.

(2) Rapport n°4238 (A.N.) fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi, page 208.

(3) Par exemple, Conseil d'État, 11 août 2009, req. n°309132.

gestion territorialement compétent les créations et vacances d'emplois, sous peine d'illégalité des nominations.

Cette disposition est à rapprocher de l'article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui pose le principe général selon lequel « *toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle* ».

La procédure de déclaration répond à plusieurs objectifs : elle permet à l'instance de gestion d'établir une liste des postes vacants afin de favoriser le recrutement des lauréats de concours et de permettre aux fonctionnaires d'effectuer une mobilité. En effet, la circonstance que le fonctionnaire soit titulaire de son grade et non de son emploi, lui permet d'être affecté à des emplois différents au cours de sa carrière, soit au sein de la même collectivité, soit dans

une autre collectivité ou une administration relevant d'une autre fonction publique.

Elle vise également à permettre aux employeurs locaux de disposer d'une plus grande latitude pour effectuer leur choix, lors d'un recrutement, en cas de multiplicité des candidatures. En outre, et de manière plus générale, elle constitue un outil de transparence des recrutements dans la fonction publique territoriale.

Au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2019, les créations et vacances d'emplois publiées par les instances de gestion de la fonction publique territoriale devront être accessibles dans un espace numérique commun aux administrations des trois fonctions publiques. Ce dispositif est notamment destiné à faciliter la mobilité entre les fonctions publiques.

Il convient de distinguer la procédure juridique de déclaration et de publicité des emplois vacants de la diffusion des offres d'emploi que l'employeur peut effectuer par tout moyen, notamment par l'intermédiaire des bourses de l'emploi gérées par les instances de gestion.

L'autorité territoriale peut pourvoir un emploi créé ou vacant en nommant un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie après concours ou l'un des fonctionnaires qui a fait acte de candidature par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne ou d'avancement de grade. L'emploi peut aussi être pourvu par un fonctionnaire réintégré après une période de détachement de longue durée ou de disponibilité, ou qui bénéficie d'un reclassement après la suppression de son emploi.

Le présent dossier abordera successivement :

- la notion de vacance d'emploi,
- les règles de procédure et de compétence relatives à la déclaration de vacance,
- l'obligation de respecter un certain délai entre la déclaration de vacance et le recrutement d'un agent contractuel.

Article 41 de la loi du 26 janvier 1984

« Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires ».

1. La notion de vacance d'emploi

Aucune disposition législative ou réglementaire ne définit explicitement les cas dans lesquels un poste est considéré comme vacant. Cette situation peut correspondre à un nouveau poste créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, à qui il revient de décider des emplois nécessaires aux besoins des services, ou résulter du départ définitif ou temporaire du fonctionnaire qui l'occupait.

Si un emploi nouvellement créé est nécessairement un emploi vacant, le départ du fonctionnaire de l'emploi qu'il occupait ne se traduit pas obligatoirement par une vacance d'emploi au sens de la loi. Il est utile de rappeler que la notion d'emploi comporte un double aspect : un sens budgétaire selon lequel chaque emploi correspond à un crédit ouvert au budget de la collectivité, et un sens fonctionnel

qui permet d'assimiler l'emploi à un poste de travail. Ces deux aspects permettent ainsi, dans certaines hypothèses, que l'emploi demeure occupé au sens budgétaire malgré l'absence effective de l'agent de son poste de travail. En revanche, le départ définitif du fonctionnaire oblige la collectivité à déclarer la vacance du poste, si elle entend le pourvoir dans l'immédiat.

Le départ définitif du fonctionnaire

Une vacance d'emploi intervient dans tous les cas de départ définitif du fonctionnaire en raison d'une mutation externe ou par suite d'une radiation des cadres (mise à la retraite, démission, abandon de poste, interdiction d'exercer un emploi public, perte des droits civiques ou de la nationalité française, décès, licenciement, révocation) ou en cas de cessation anticipée d'activité pour les agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante (4). Dès lors que la collectivité envisage de le remplacer, une déclaration de vacance doit préalablement être effectuée auprès du centre de gestion.

Ces situations ne présentent pas de difficultés particulières dans la mesure où l'agent qui a définitivement quitté sa collectivité pour intégrer les services d'un autre employeur dans le cadre d'une mobilité, ou qui a perdu la qualité de fonctionnaire, ne dispose d'aucun droit à une éventuelle réintégration dans l'emploi qu'il occupait. S'il souhaite, le cas échéant, retrouver les services de sa précédente collectivité, il devra lorsque cela est envisageable se porter candidat à un recrutement sur un emploi déclaré vacant par cette dernière.

Le départ temporaire du fonctionnaire

La notion d'emploi vacant est plus complexe à appréhender en cas de départ temporaire du fonctionnaire. Il convient de se reporter aux dispositions de la loi du 26 janvier 1984 et à ses textes réglementaires d'application, le cas échéant éclairés par l'interprétation du juge administratif, pour déterminer les situations dans lesquelles un départ temporaire est susceptible de constituer une vacance d'emploi.

Le détachement

La réglementation distingue deux sortes de détachement (5) : le détachement de courte durée qui ne peut dépasser six mois et n'est pas renouvelable (6), et le détachement de longue durée prononcé pour une durée supérieure à six mois dans la limite de cinq ans, renouvelable plusieurs fois par périodes ne pouvant excéder cette limite.

Par dérogation, le détachement de longue durée auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y effectuer des travaux de recherche d'intérêt national ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de cinq années. De même, le détachement de longue durée pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ne peut excéder une durée de deux années. Il peut être renouvelé une seule fois, pour la même durée (7).

● Le détachement de courte durée ou pour stage

Selon l'article 67 (premier alinéa) de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire placé en détachement de courte durée est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois à l'expiration du détachement et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait (8). Son emploi n'est pas vacant au sens de la loi puisqu'il bénéficie d'un droit à réintégration dans l'emploi même qu'il occupait avant son détachement. Afin d'assurer le bon fonctionnement du service, la collectivité pourra répartir les tâches qui étaient confiées à l'intéressé auprès de ses collègues. Le recours à un agent contractuel pour assurer son remplacement temporaire sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 n'est pas possible puisque le détachement de courte durée ne figure pas parmi les motifs y ouvrant droit.

Un régime identique est applicable au fonctionnaire détaché de son cadre d'emplois pour effectuer un stage, ou une période de scolarité, préalable à sa titularisation dans un autre cadre d'emplois. L'article 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 prévoit en effet qu'en cas de refus de titularisation à l'issue du stage, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur. En outre, l'article 2 du même décret précise que l'agent placé en détachement pour stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi. La collectivité doit donc attendre la fin du stage pour déclarer la vacance de l'emploi.

(4) L'article 3 du décret n°2017-435 du 28 mars 2017 précise qu'à compter de la date d'ouverture du droit à la cessation anticipée d'activité, et jusqu'à son admission à la retraite, le bénéficiaire ne peut plus occuper un emploi. Voir sur ce point le dossier publié dans le numéro des IAJ de juin 2017.

(5) Article 64 de la loi du 26 janvier 1984 et articles 7 à 9 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(6) Ce délai est porté à un an pour les personnels détachés pour servir en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, ou à l'étranger.

(7) Article 9 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(8) Un dossier a été consacré à la fin de détachement dans le numéro des IAJ de mai 2016.

● Le détachement de longue durée

L'article 67 (second alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel le fonctionnaire est, à l'expiration d'un détachement de longue durée, réintégré dans son corps ou cadre d'emplois à l'issue de sa mobilité. Il est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine, dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

À la différence du détachement de courte durée, le fonctionnaire ne bénéficie d'aucun droit à une réaffectation dans son ancien poste mais peut uniquement prétendre à une affectation dans le premier emploi vacant ou créé relevant de son grade. Le Conseil d'État a confirmé ce principe en jugeant que « *si la réintégration d'un agent est de droit à l'issue de la période de détachement, il n'a pas vocation à être réaffecté au poste qu'il occupait avant son détachement mais doit seulement recevoir un emploi correspondant à son grade (9)* ».

Un départ en détachement de longue durée rend l'emploi vacant

Il découle de ces éléments que le poste du fonctionnaire doit être considéré comme vacant à compter de son départ en détachement de longue durée. Si l'administration souhaite le pourvoir, elle devra préalablement déclarer sa vacance auprès de l'instance de gestion.

La disponibilité

De manière générale, on distingue deux types de disponibilité : la disponibilité sur demande, accordée de droit ou sous réserve des nécessités du service, et la disponibilité d'office prononcée à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie ou dans l'attente d'une réintégration à l'issue de certaines positions statutaires.

L'article 72 (troisième alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 établit deux régimes de réintégration :

- le premier concerne la disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie et la disponibilité de droit pour raisons familiales (10),
- le second vise les autres cas de disponibilité.

Le premier régime de réintégration est aligné, par renvoi à l'article 67 de la même loi, sur celui applicable au détachement. En conséquence, si la disponibilité a été prononcée pour une courte durée (inférieure ou égale à six mois), le

fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Son poste n'est donc pas devenu vacant du fait de son départ en disponibilité. En revanche, dans le cas d'une disponibilité dont la durée est supérieure à six mois, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans le premier emploi vacant ou créé relevant de son grade.

Pour les autres cas, si la période de disponibilité n'a pas excédé trois années, la réintégration est effectuée dans une des trois premières vacances de poste correspondant au grade de l'agent survenue dans la collectivité ou l'établissement d'origine. En revanche, lorsque la disponibilité a dépassé trois années, la réglementation ne comporte aucune précision quant aux modalités de réintégration. L'autorité territoriale est néanmoins tenue de respecter le droit à réintégration de l'agent, qui doit intervenir dans un délai raisonnable (11).

Il résulte de ces éléments que le départ du fonctionnaire en disponibilité rend son emploi vacant sauf dans les cas où la disponibilité a été prononcée d'office pour raisons de santé ou accordée de droit pour raisons familiales pour une durée inférieure ou égale à six mois.

Une décision récente du Conseil d'État a apporté des précisions sur le régime de réintégration applicable en cas de disponibilité pour l'exercice de certains mandats locaux. Selon le juge, en vertu des dispositions combinées des articles L. 2123-9 et L. 5214-8 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les fonctionnaires territoriaux placés en disponibilité pour l'exercice d'un mandat local bénéficient des dispositions de l'article L. 3142-84 du code du travail qui prévoit, à l'occasion de la cessation du mandat, un droit à réintégration dans le précédent emploi, ou dans un emploi analogue. La réintégration doit intervenir dans les deux mois suivant la date à laquelle le fonctionnaire a avisé son employeur de son intention de reprendre son emploi. Ces modalités de réintégration prévues par le code du travail s'appliquent en l'absence de dispositions qui seraient plus favorables (12).

Il est utile de préciser qu'aux termes de l'article L. 3142-85 du même code, ce régime de réintégration n'est pas applicable lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée

(9) Conseil d'État, 25 avril 1994, req. n°107417.

(10) Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou en cas de handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou encore pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS, lorsque celui-ci est contraint, pour des motifs professionnels, d'établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

(11) Conseil d'État, 17 novembre 1999, req. n°188818.

(12) Conseil d'État, 20 février 2018, req. n°401731.

de la disponibilité a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à cinq ans.

Le congé parental

Aux termes de l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire en congé parental est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. À l'issue de ce congé, qui prend fin, sauf en cas de naissances multiples, au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption ⁽¹³⁾, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine, ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou établissement d'accueil. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté soit dans son ancien emploi, soit dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Le principe selon lequel la réintégration peut intervenir « *en surnombre* » pourrait être interprété comme signifiant que le poste est vacant dès le départ de l'agent en congé parental. Dans cette hypothèse, la collectivité pourrait déclarer le poste vacant et remplacer l'agent par un fonctionnaire. Toutefois, il est aussi possible de considérer que la réintégration « *en surnombre* » a pour seul objectif de régler la situation de l'agent dans l'hypothèse où son poste a été supprimé pendant son congé parental, ou s'il demande à l'occasion de sa réintégration à être affecté dans un emploi proche de son nouveau domicile et qu'un tel poste n'existe pas.

La réaffectation sur demande du fonctionnaire dans l'ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé, permet toutefois de considérer que celui-ci ne devient pas vacant. Le fonctionnaire pourra retrouver son précédent poste à l'issue de son congé parental. Pendant cette période, il pourra être remplacé par un agent contractuel, ainsi que le prévoit expressément l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984, sans qu'il y ait lieu de faire précéder un tel recrutement d'une déclaration de vacance.

Les départs temporaires liés à la position d'activité

• Le principe

L'article 56 de la loi du 26 janvier 1984 définit l'activité comme la position dans laquelle le fonctionnaire exerce effectivement ses fonctions dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper. Dans cette position, il peut notamment bénéficier des différents droits à congés ou autorisations d'absence prévus par la réglementation qui le dispensent d'exercer ses fonctions à l'occasion de

certaines circonstances sans que son emploi soit pour autant considéré comme vacant.

L'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 autorise d'ailleurs la collectivité à recruter un agent contractuel pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires, ou d'agents contractuels, indisponibles en raison notamment d'un congé annuel, d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou de présence parentale ou encore de la participation de l'agent à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire. Puisque l'emploi n'est pas vacant, le contrat est conclu pour une durée déterminée, et peut être renouvelé dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.

• Les cas particuliers

Au regard de la notion d'emploi vacant, certaines situations relevant de la position d'activité appellent toutefois des réponses nuancées.

➔ Le congé de présence parentale

Pour rappel, le congé de présence parentale, prévu par l'article 60 *sexies* de la loi du 26 janvier 1984, est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Le décret n°2006-1022 du 21 août 2006 ⁽¹⁴⁾ fixe la durée du congé, dont le fonctionnaire peut bénéficier pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, à trois cent dix jours ouvrés maximum au cours d'une période de trente-six mois.

Il précise qu'au cours de la période de bénéfice du congé de présence parentale, le fonctionnaire reste affecté sur son emploi. Son poste ne peut donc être considéré comme vacant. Le cas échéant, il pourra être remplacé par un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Si, pendant son congé, l'emploi qu'il occupait a été supprimé ou transformé, l'agent est affecté dans un emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail. Il peut également demander à être affecté sur un emploi plus proche de son domicile ⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Lorsque l'enfant confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans, le congé parental ne peut excéder un an à compter de son arrivée au foyer.

⁽¹⁴⁾ Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale.

⁽¹⁵⁾ Article 1^{er} du décret n°2006-1022 du 21 août 2006.

➔ La mise à disposition

Selon l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire mis à disposition demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi et continue d'être rémunéré par sa collectivité d'origine, mais exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. La mise à disposition peut notamment être prononcée au profit des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, de l'État et ses établissements publics, des établissements relevant de la fonction publique hospitalière ou encore du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. La durée maximale d'une période de mise à disposition est de trois ans (16). Elle est renouvelable sans limitation par périodes n'excédant pas cette durée.

Si le fonctionnaire n'occupe pas son emploi de manière effective pendant sa mise à disposition, celui-ci demeure occupé au sens budgétaire puisque la charge de sa rémunération est rattachée au budget de son administration d'origine. Il ne peut donc pas être considéré comme vacant.

Lorsque cesse la mise à disposition, il doit en principe retrouver l'emploi qu'il occupait antérieurement au sein de sa collectivité d'origine. Toutefois, la réglementation prévoit que s'il ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait dans son service d'origine, il bénéficie d'une affectation dans un emploi que son grade lui donne vocation à occuper, sous réserve de la priorité accordée aux fonctionnaires séparés, pour des raisons professionnelles, de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS, ainsi qu'aux fonctionnaires handicapés au sens du code du travail, par l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 (17).

Cette disposition peut être interprétée comme tenant compte de la faculté pour l'administration d'affecter un fonctionnaire déjà présent au sein de la collectivité dans le poste qu'occupait l'agent mis à disposition. Lors de sa réintégration, si le fonctionnaire ne peut pas être réaffecté dans son ancien emploi de manière effective, il pourra être affecté dans un emploi correspondant à son grade.

Par ailleurs, on rappellera que le fonctionnaire mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics pour la totalité de son service, lorsqu'il est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans et que l'administration d'accueil dispose d'un emploi vacant relevant d'un cadre d'emplois de niveau comparable, celle-ci doit lui proposer une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre

d'emplois (18). S'il accepte cette proposition, son poste au sein de sa collectivité d'origine devient vacant.

➔ Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel constitue une modalité d'exercice des fonctions comportant une réduction de la durée du travail dans la limite du mi-temps. L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée au fonctionnaire ou à l'agent contractuel employé à temps complet, sur sa demande et pour des motifs personnels, sous réserve des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (19).

Dans certains cas limitativement prévus par l'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984, l'autorisation est accordée de plein droit, sur demande de l'agent, notamment à l'occasion de chaque naissance ou adoption, ou lorsqu'il s'agit de donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le bénéfice du travail à temps partiel est octroyé pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de trois ans. À l'issue de cette période, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse (20).

À l'issue de la période de service à temps partiel, le fonctionnaire ou l'agent contractuel est admis à réintégrer à temps plein son emploi. À défaut, la réintégration intervient : pour le fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade, pour l'agent contractuel dans un emploi analogue (21). En l'absence de possibilité d'emploi à temps plein, l'agent contractuel est maintenu à titre exceptionnel à temps partiel, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service.

La réintégration à temps plein intervient dans le même emploi qui n'est donc pas vacant pendant la période de temps partiel. En pratique, la collectivité dispose de deux solutions : elle peut soit distribuer à d'autres fonctionnaires les tâches afférentes à la quotité d'emploi non occupé par l'agent à temps partiel, soit le remplacer par un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-1 de la loi statutaire pour la durée de l'autorisation. En revanche, dans l'hypothèse où la quotité d'emploi non occupé a été supprimée, le fonctionnaire devra être réintégré dans un

(16) Article 3 du 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.

(17) Article 5 II du décret du 18 juin 2008.

(18) Article 4 du décret du 18 juin 2008.

(19) Article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

(20) Article 18 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

(21) Article 60 de la loi du 26 janvier 1984 (fonctionnaire) et article 16 du décret du 29 juillet 2004 (agent contractuel).

autre emploi de son grade et l'agent contractuel dans un emploi analogue.

➔ La suspension

Pour rappel, la suspension est une mesure administrative conservatoire prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire, qui a pour objet d'écarter momentanément du service un fonctionnaire qui a commis une faute grave. La durée de la suspension ne peut excéder quatre mois, sauf en cas de poursuites pénales. À l'expiration de ce délai, si l'autorité disciplinaire n'a pris aucune décision quant à l'éventuel engagement d'une procédure disciplinaire, l'agent est rétabli dans ses fonctions.

Un nouveau dispositif, introduit à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie, prévoit qu'en cas de poursuites pénales, lorsque les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, le fonctionnaire doit également être rétabli dans ses fonctions à l'expiration du délai de quatre mois. En revanche, si le rétablissement dans les fonctions s'avère impossible, l'administration peut affecter l'agent dans un emploi compatible avec les obligations découlant du contrôle judiciaire ou, à défaut, le détacher d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec ces obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration, ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

La suspension n'entraîne pas la vacance de l'emploi

Antérieurement à ces dispositions législatives, le Conseil d'État a établi qu'en l'absence de la nature essentiellement provisoire de la suspension, celle-ci n'a pas pour effet de rendre vacant l'emploi occupé par le fonctionnaire qui en fait l'objet (22).

La transformation de l'emploi

Le Conseil d'État a posé le principe selon lequel la transformation d'un emploi par l'assemblée délibérante s'analyse nécessairement comme une suppression d'emploi accompagnée de la création concomitante d'un nouvel emploi (23). Avant tout recrutement dans ce nouvel emploi, une déclaration de vacance doit être effectuée auprès de l'instance de gestion.

Ce principe est également applicable en cas de modification substantielle, à la hausse ou à la baisse, de la rémunération afférente à l'emploi d'un agent contractuel. Par exemple, le juge a considéré que la délibération ayant abaissé de 758 à

479 l'indice brut de rémunération de l'emploi de cadre de communication avait, eu égard à la diminution importante de traitement qui en résulte, décidé la création d'un nouvel emploi dont la vacance devait être communiquée au centre de gestion. Cette formalité n'ayant pas été respectée, il a annulé le contrat de l'agent recruté pour occuper cet emploi pour vice de procédure (24).

Dans le même sens, une collectivité avait créé un emploi de catégorie A « de coordinateur du programme de sécurité » relevant du cadre d'emplois des ingénieurs dont la grille de rémunération correspondait aux indices bruts 379 (1^{er} échelon) à 750 (10^e échelon), régulièrement déclaré auprès du centre de gestion. Cet emploi n'ayant pu être pourvu par un fonctionnaire du fait de la spécificité des missions, elle a alors décidé, par une nouvelle délibération, de recruter un agent contractuel pour une durée de trois ans dont la rémunération correspondait à l'indice 701. Compte tenu de la différence substantielle des conditions de rémunération, le juge a estimé que la collectivité avait créé un nouvel emploi soumis à l'obligation de déclaration de vacance et de publicité (25).

Une modification substantielle du mode de recrutement pour pourvoir un emploi vacant emporte les mêmes conséquences. À propos d'une collectivité territoriale qui, après avoir décidé, par une première délibération, de recruter un fonctionnaire par la voie du détachement pour occuper un poste de directeur de la prévention et de la sécurité, a décidé, par une seconde délibération, de recruter sur ce même poste un agent contractuel, le juge a considéré que la modification substantielle du mode de recrutement était assimilable à la création d'un nouvel emploi. En l'absence d'accomplissement des mesures de publicité avant sa signature, le contrat de recrutement a été annulé (26).

En dernier lieu, la réglementation assimile, dans certains cas, la modification de la durée du travail d'un emploi à temps non complet à une suppression d'emploi suivie de la création d'un nouvel emploi doté d'une durée hebdomadaire de service différente. Selon les dispositions combinées de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 et des articles 18 et 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (27), tel est le cas lorsque la modification, à la hausse ou à la baisse, du nombre d'heures initial est supérieure à 10 %, ou encore lorsqu'elle fait perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse

(24) Cour administrative d'appel de Paris, 18 juin 2002, req. n°00PA00422.

(25) Cour administrative d'appel de Lyon, 19 décembre 2006, req. n°02LY01463.

(26) Cour administrative d'appel de Douai, 24 juillet 2008, req. n°07DA00198.

(27) Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

(22) Conseil d'État, 8 avril 1994, req. n°145780 et 146921.

(23) Conseil d'État, 22 février 1995, req. n°134148.

nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). L'agent peut accepter ou refuser la modification proposée. En tout état de cause, la vacance du poste doit être communiquée à l'instance de gestion.

La mutation interne

Interrogé par un parlementaire sur le point de savoir si l'autorité territoriale était tenue de déclarer une vacance d'emploi lorsqu'elle envisage de pourvoir un emploi devenu vacant par la mutation interne d'un agent de la collectivité, le ministre de la fonction publique a indiqué que « toute vacance d'emploi doit être immédiatement déclarée au centre de gestion compétent, y compris dans le cas d'une mutation interne au sens de l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 » (28).

Cette interprétation a été confirmée par le Conseil d'État dans un arrêt du 11 août 2009 dans lequel il a établi que tout recrutement effectué par une collectivité pour pourvoir un emploi créé ou vacant, même par la voie de la mutation interne, est subordonné à l'accomplissement d'une mesure préalable de publicité (29).

**Un emploi pourvu
par mutation interne
doit préalablement
être déclaré**

La spécificité de certains emplois

Les emplois fonctionnels et les emplois pourvus par recrutement direct

Pour rappel, l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 énumère les emplois fonctionnels qui peuvent être pourvus par des fonctionnaires titulaires nommés par la voie du détachement, tandis que l'article 47 de cette même loi distingue ceux qui, parmi ces emplois, sont également accessibles aux agents contractuels par recrutement direct, sous réserve des conditions de diplômes ou de capacités fixées par le décret du 6 mai 1988 (30).

Au regard de la déclaration de vacance, en l'état actuel du droit, deux régimes sont à distinguer selon que l'emploi est pourvu par l'un ou l'autre mode de recrutement.

S'agissant des emplois de direction énumérés par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, il est précisé par ce même article que le recrutement direct s'effectue par « dérogation à l'article 41 ». Pendant longtemps, le Conseil d'État a interprété cette dérogation de manière restrictive considérant qu'elle portait uniquement sur les dispositions de cet article relatives aux modes de recrutement (énoncées au troisième alinéa), et non sur l'obligation de déclarer la vacance du poste (prévue par le premier alinéa) (31). Une réponse à un parlementaire avait d'ailleurs confirmé cette interprétation en indiquant que l'obligation de déclarer les créations et vacances de poste s'appliquait aussi bien aux emplois de l'article 47 qu'à ceux de l'article 53 (32).

Opérant un revirement dans un arrêt du 30 septembre 2015, la Haute assemblée a redéfini le champ de la dérogation et établi qu'elle couvre l'intégralité des dispositions de l'article 41 (modes de recrutement et déclaration préalable). En conséquence, un recrutement sur un emploi de direction de l'article 47 par la voie du recrutement direct n'a donc pas à être précédé d'une communication de la vacance d'emploi au centre de gestion (33).

En revanche, les emplois fonctionnels de l'article 53 demeurent soumis au régime de droit commun des emplois de la fonction publique territoriale et doivent à ce titre faire l'objet d'une déclaration de vacance. Le Conseil d'État ne semble pas avoir eu l'occasion de confirmer ce principe. On dispose toutefois d'un jugement tribunal administratif de Paris rendu à propos du renouvellement d'un détachement sur un emploi fonctionnel d'inspecteur de la ville de Paris, dans lequel le juge a explicitement indiqué que la déclaration de vacance de poste était obligatoire (34).

Cette différence de régime peut être une source de difficultés pour les employeurs locaux lorsqu'un emploi de direction est susceptible d'être occupé aussi bien par un fonctionnaire détaché que par un agent contractuel. Si la collectivité privilégie un recrutement direct et que la procédure se révèle infructueuse, elle devra déclarer la vacance du poste avant de pouvoir recruter un fonctionnaire.

Les collaborateurs de cabinet

Les collaborateurs de cabinet ont pour principales missions d'assister et de conseiller l'exécutif local dans l'exercice de son mandat tant sur le plan politique qu'en matière administrative. Les emplois de cabinet sont des emplois non

(28) Question écrite (A.N.) n°59148 du 19 mars 2001.

(29) Conseil d'État, 11 août 2009, req. n°309132.

(30) Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

(31) Conseil d'État, 30 novembre 2011, req. n°322639.

(32) Question écrite (A.N.) n°31900 du 1^{er} octobre 1990. Dans le même sens, question écrite (S) n°04244 du 4 février 2010.

(33) Conseil d'État, 30 septembre 2015, req. n°375730. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2015.

(34) Tribunal administratif de Paris, 23 octobre 2014, req. n°1315755/2-3.

permanents qui ne sont pas liés au fonctionnement des services de la collectivité ou de l'établissement (35).

Ces emplois ne sont pas soumis à la procédure de déclaration préalable prévue par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984. Ce principe a été confirmé par une réponse parlementaire du 10 décembre 1990 (36).

Les recrutements d'agents contractuels

Les emplois permanents des collectivités territoriales, qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration, sont en principe occupés par des fonctionnaires. On rappellera que depuis la modification de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi du 12 mars 2012 précitée, les lauréats de concours ne bénéficient plus que d'une priorité d'ordre rédactionnel. Il dispose que l'autorité territoriale peut pourvoir un emploi créé ou vacant « *en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude (établie après concours) ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant, (...) par voie de promotion interne ou d'avancement de grade* ».

Les emplois permanents peuvent être pourvus par le recrutement d'un agent contractuel dans certains cas dérogatoires principalement énumérés par les articles 3-1 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Des agents contractuels peuvent aussi être recrutés sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement momentané d'activité.

● Le recrutement sur un emploi non permanent

Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, ne donne pas lieu à une déclaration de vacance puisque ces emplois ne sont pas destinés à recueillir la candidature de fonctionnaires.

L'article 41 de la loi précise d'ailleurs que seuls les emplois permanents sont soumis à l'obligation de publicité.

On signalera toutefois que dans une décision relative à un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin saisonnier qui était resté en fonction sur le même emploi à l'issue de son contrat, le juge a considéré que cet emploi présentait un caractère permanent susceptible d'être pourvu par un agent titulaire. La procédure de publicité préalable prévue

par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 n'ayant pas été respectée, il a annulé le renouvellement du contrat (37).

● Le recrutement à titre temporaire sur un emploi permanent

En vertu de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsqu'il s'agit d'assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou momentanément indisponibles. Dans ces hypothèses, la déclaration de vacance n'est pas requise puisque l'emploi n'est pas vacant.

● Le recrutement pour pallier une vacance temporaire d'emploi

Aux termes de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, pour répondre aux besoins de la continuité du service, un agent contractuel peut être recruté dans un emploi permanent pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le recrutement intervient sur un emploi permanent vacant destiné à être occupé par un agent titulaire. Il est donc nécessairement soumis à la procédure de déclaration et de publicité afin de permettre aux fonctionnaires de postuler sur le poste.

● Le recrutement à titre permanent dans des emplois permanents

Les emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels engagés par contrat à durée déterminée dans les hypothèses suivantes énoncées par l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :

- il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté,
- pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil,
- pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,
- pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000

(35) La qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public (article 2 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales).

(36) Question écrite (A.N.) n°36696 du 10 décembre 1990.

(37) Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mars 2004, req. n°00MA01521.

habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Le Conseil d'État a posé le principe selon lequel tout recrutement pour pourvoir un emploi permanent vacant ou nouvellement créé doit être précédé des mesures de publicité prévues par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, y compris lorsque la collectivité entend pourvoir l'emploi par le recrutement d'un agent contractuel (38).

Plus largement, il a établi qu'un emploi permanent doit être considéré comme vacant dès lors qu'il n'est pas occupé par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire mais par un agent contractuel. L'administration ne peut donc valablement opposer l'absence d'emploi vacant à la demande de réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité alors qu'à la date de cette demande l'emploi qu'il occupait avant son départ était confié, à titre intérimaire, à un agent contractuel bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (39) ou occupé par un autre fonctionnaire irrégulièrement nommé (40).

Avant le renouvellement du contrat, l'administration déclare la vacance du poste auprès de l'instance de gestion et procède à un appel à candidature afin que, le cas échéant des fonctionnaires postulent sur le poste (41). Le juge a précisé que la circonstance que l'emploi en cause présenterait des spécificités justifiant qu'il soit nécessairement fait appel à un agent contractuel est sans incidence sur l'obligation d'accomplir les formalités prévues par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 (42).

Selon un jugement du tribunal administratif de Lyon, lorsque le nouveau contrat est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 (dit également CDIisation), la procédure de déclaration de vacance est de la même façon applicable (43).

Une réponse parlementaire a précisé que les emplois à temps non complet dans les petites communes étaient soumis aux mêmes modalités de déclaration de vacance et de publicité que les emplois à temps complet (44).

Les emplois des articles 38 et 38 bis de la loi du 26 janvier 1984

Pour rappel, l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 ouvre aux employeurs locaux la possibilité de recruter sans concours des fonctionnaires de catégorie C dans les grades dotés de l'échelle de rémunération C1. Des personnes reconnues travailleur handicapé au sens du code du travail peuvent également être recrutées par contrat en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégorie A, B et C pendant une période égale à la durée du stage dans le cadre d'emplois correspondant aux fonctions.

Ces dispositifs visent à pourvoir un emploi permanent vacant par dérogation au principe du recrutement par concours. Aucune disposition ne dispense de l'obligation de déclarer préalablement la vacance de l'emploi à l'instance de gestion. Ce principe est également applicable aux recrutements au titre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE), prévu par l'article 38 bis de la loi statutaire, qui sont destinés aux jeunes gens âgés de vingt-huit ans au plus sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ainsi qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, bénéficiaires des minima sociaux (45). Le recrutement s'opère sans concours, dans des emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C (les cadres d'emplois concernés sont ceux accessibles par la voie du concours), par des contrats de droit public. Ces recrutements s'effectuant dans des emplois permanents vacants, la collectivité est tenue de respecter la procédure de déclaration préalable.

(38) Conseil d'État, 14 mars 1997, req. n°143800.

(39) Conseil d'État, 24 janvier 1990, req. n°67078.

(40) Conseil d'État, 11 octobre 1995, req. n°152102.

(41) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 juin 1996, req. n°95BX00570 ; Cour administrative d'appel de Marseille, 3 juin 2008, req. n°06MA01407.

(42) Cour administrative d'appel de Douai, 2 novembre 2004, req. n°02DA00202.

(43) Tribunal administratif de Lyon, 10 octobre 2012, req. n°12001797.

(44) Question écrite (A.N.) n°66945 du 14 juin 2005.

LES CAS DE DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI

	DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI	ABSENCE DE DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI
NATURE DU DÉPART	➔ Départ définitif du fonctionnaire • Mutation externe • Départ à la retraite • Démission • Licenciement • Révocation • Perte de la nationalité française • Déchéance des droits civiques • Interdiction d'exercer un emploi public • Cessation anticipée d'activité pour les agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante • Abandon de poste • Décès ➔ Départ temporaire du fonctionnaire • Détachement de longue durée (supérieur à 6 mois ou à 1 an pour les détachements dont l'objectif est de servir dans les TOM ou à l'étranger) • Disponibilité d'office pour raisons de santé ou disponibilité de droit sur demande pour raisons familiales de plus de 6 mois et les autres cas de disponibilité	• Congés liés à la position d'activité prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (par exemple : les congés pour maladie, maternité ou adoption, activités de réserviste...) • Mise à disposition • Congé de présence parentale • Suspension • Travail à temps partiel • Congé parental (<i>voir page 6</i>) • Détachement de courte durée (inférieur ou égal à 6 mois) • Détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent • Disponibilité d'office pour inaptitude physique ou disponibilité de droit sur demande pour raisons familiales de moins de 6 mois
NATURE DES EMPLOIS	• Emplois correspondant à des grades de la FPT • Emplois fonctionnels accessibles par détachement • Emplois à temps complet et à temps non complet • Emplois transformés ou créés	• Emplois pourvus par avancement de grade • Emplois de collaborateurs de cabinet • Emplois de direction accessibles par recrutement direct • Emplois non permanents et notamment les emplois créés pour des besoins occasionnels ou saisonniers
MODE DE RECRUTEMENT ENVISAGÉ	• Recrutement de fonctionnaires, y compris par mutation interne • Recrutement d'agents contractuels dans des emplois permanents, à l'exception des recrutements pour le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels • Recrutement dans des emplois permanents sur le fondement des articles 38 et 38 <i>bis</i> de la loi du 26 janvier 1984 • Renouvellement d'un détachement • Renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel, y compris sous la forme d'un passage en CDI	• Recrutements d'agents contractuels dans des emplois permanents pour le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels

2. Les règles de procédure et de compétence relatives à la déclaration de vacance et à sa publicité

La répartition des compétences

Conformément à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale déclare les emplois permanents créés ou vacants auprès du centre de gestion qui en assure la publicité, dans certains cas conjointement avec le CNFPT. Les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par avancement de grade ne sont pas soumis à cette obligation.

La loi statutaire pose le principe selon lequel, préalablement à tout recrutement, les collectivités territoriales et leurs établissements doivent communiquer leurs créations et vacances d'emplois au centre de gestion territorialement compétent, sous peine d'illégalité des nominations.

Le centre de gestion assure ainsi la collecte des créations et vacances de postes pour tous les cadres d'emplois, y compris ceux qui relèvent de la catégorie A + (46). Ce principe résulte de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 qui a notamment consacré la compétence générale des centres de gestion en matière d'information sur l'emploi territorial (47).

Le centre de gestion collecte l'ensemble des déclarations de création et de vacance de postes

L'instance de gestion assure la publicité des créations et vacances de postes pour ses propres emplois ainsi que pour l'ensemble des collectivités et établissements qui se situent dans son ressort géographique, qu'ils soient ou non affiliés (48), sous réserve des deux dérogations suivantes :

– pour les cadres d'emplois de catégorie A +, en l'occurrence les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine et les ingénieurs en chef, le centre de gestion transmet les déclarations qu'elle a recueillies au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui en assure la publicité (49) ;

– pour les cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers professionnels, les créations et vacances d'emplois d'officiers sont communiquées au ministre chargé de la sécurité civile qui prend en charge leur publicité. Pour les emplois de sapeurs-pompiers professionnels non-officiers, cette mission est assurée par le président du conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) (50).

Dans le cas des deux centres interdépartementaux de gestion de la Région d'Ile-de-France, l'article 20 de la loi du 26 janvier 1984 dispose qu'ils s'informent mutuellement des vacances d'emplois qui leur sont communiquées.

L'entrée en vigueur et la validité des déclarations

Un arrêté du président de l'instance de gestion, établi au vu des déclarations communiquées par les collectivités et établissements, recense les postes créés et vacants. Il devient exécutoire à compter de sa transmission au représentant de l'État dans le département et sa publication dans les conditions de droit commun prévues par le code général des collectivités territoriales (51).

En pratique, la procédure s'effectue le plus souvent par voie dématérialisée au moyen d'une saisie en ligne des déclarations par les collectivités sur un site dédié (via un code utilisateur) (52). Une fois établi, l'arrêté du président du centre de gestion est également transmis au représentant de l'État dans le département. Après transmission, la date de publicité de l'arrêté et le numéro d'enregistrement de la déclaration sont communiqués aux collectivités ; ces deux éléments formalisent l'accomplissement de la formalité de déclaration. Un schéma retraçant les différentes étapes de la procédure figure à la page suivante.

La validité de la déclaration perdure jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou, le cas échéant, supprimé. L'autorité territoriale a donc toute latitude pour décider du moment où un poste vacant sera ouvert à un recrutement. En revanche, dès lors que l'emploi est pourvu, ou supprimé par l'assemblée délibérante, elle doit en informer immédiatement le centre de gestion afin que la vacance de poste correspondante soit

(45) Se reporter à l'article consacré aux « nouveaux dispositifs de diversification des recrutements » publié dans le numéro des IAJ de janvier 2018.

(46) Article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984.

(47) La loi du 19 février 2007 a été commentée dans le numéro des IAJ d'avril 2007.

(48) Article 23 III (renvoi à l'article 23 II 3°) de la loi du 26 janvier 1984.

(49) Article 12 II de la loi de la loi du 26 janvier 1984. Ce principe est repris par l'article 38 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au CNFPT.

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

(51) Articles 12-3 (CNFPT) et 21 (CDG) de la loi du 26 janvier 1984.

(52) Notamment sur les sites internet www.rdvemploipublic.fr et www.emploi-territorial.fr.

supprimée. Le centre communique l'information au CNFPT (53).

Une disposition introduite à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 par l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 (54) prévoit que les centres de gestion et le CNFPT devront rendre accessibles les créations ou vacances d'emplois dans un espace numérique commun aux administrations des trois fonctions publiques. Ce dispositif entre en vigueur à une date fixée par un décret d'application à paraître, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

Le délai de déclaration

Aucune disposition de la loi du 26 janvier 1984 ne fixe un délai précis pour déclarer une création ou une vacance d'emploi. L'article 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion apporte quelques éléments articulés autour du caractère prévisible ou non de la vacance de l'emploi.

Lorsque la vacance survient de façon inopinée, par exemple en cas de décès du fonctionnaire ou de déchéance de ses droits civiques, l'autorité territoriale en fait immédiatement la déclaration auprès du centre de gestion.

Si la vacance résulte d'un événement prévisible, la déclaration doit être effectuée dès que sa date est certaine. Tel est le cas notamment dans l'hypothèse d'un départ du fonctionnaire par mutation externe auprès d'un nouvel employeur territorial ou d'une mise à la retraite pour lequel une date d'effet est déterminée par avance. Dès que la date de départ est fixée, la vacance de poste peut être déclarée. Dans le cas d'un emploi créé par l'assemblée délibérante, la vacance peut être considérée comme certaine dès que la délibération devient exécutoire.

Interprétant des dispositions similaires applicables à la fonction publique de l'État, le Conseil d'État a estimé que s'il incombe à l'autorité compétente de faire connaître la vacance d'un emploi dès qu'elle a décidé de procéder à une nomination sur ce poste, aucune disposition n'impose un délai précis pour procéder à une nomination sur un emploi vacant, ni pour faire connaître la vacance de cet emploi (55).

(53) Article 44 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 (CDG) et article 41 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987 (CNFPT).

ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION ET DE PUBLICITÉ DES VACANCES D'EMPLOIS

1. DÉCLARATION

La collectivité ou l'établissement déclare la vacance du poste au centre de gestion compétent.

2. PUBLICITÉ

La publicité est effectuée* :

- soit par le centre de gestion si l'emploi relève d'un cadre d'emplois de catégorie A, B ou C.
- soit par le CNFPT si l'emploi relève d'un cadre d'emplois de catégorie A+. Dans ce cas, le centre de gestion transmet la déclaration au CNFPT.

3. CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

Le centre de gestion et le CNFPT transmettent leurs arrêtés de publicité au représentant de l'Etat dans le département afin qu'ils deviennent exécutoires.

4. RÉCÉPISSE

L'instance de gestion transmet à la collectivité dont l'emploi est vacant la date de l'arrêté de publicité et le numéro d'enregistrement de la déclaration.

5. NOMINATION

- La collectivité envoie au représentant de l'Etat l'arrêté de nomination comportant en visa le numéro d'enregistrement de la déclaration de vacance de poste.
- Elle informe l'instance de gestion que le poste est pourvu.

* Pour les emplois d'officier de sapeurs-pompiers professionnels, la publicité relève de la compétence du ministre chargé de la sécurité civile. Pour les emplois de sapeurs-pompiers professionnels non-officiers, cette mission est assurée par le président du conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

(54) Cette ordonnance a été commentée dans le numéro des IAJ de mai 2017.

(55) Conseil d'État, 20 juin 2016, req. n°389730.

Le contenu de la déclaration

Jusqu'à la loi du 12 mars 2012 précitée, aucune disposition législative ou réglementaire ne précisait les éléments devant figurer dans la déclaration de vacance. Afin d'améliorer l'information sur les emplois à pourvoir, une disposition ajoutée à l'article 41 de la loi statutaire dispose que les vacances précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

Bien que la loi ne le précise pas, il semble utile, notamment lorsqu'il s'agit d'une création de poste, de mentionner le ou les grades correspondants à l'emploi à pourvoir, et le cas échéant si le poste est également ouvert au recrutement d'un agent contractuel.

Une réponse parlementaire a indiqué que les collectivités territoriales peuvent accompagner la déclaration de création ou de vacance, d'une offre d'emploi destinée à la diffusion d'informations relatives au poste à pourvoir par le

biais de la bourse de l'emploi, ou par voie de presse. L'offre d'emploi peut notamment préciser la date de nomination envisagée ou encore la date limite de candidature. Le juge administratif a précisé que dans la mesure où l'administration n'a pas donné à ces éléments un caractère juridique obligatoire, ils ne peuvent pas conditionner la légalité d'une nomination (56).

Une déclaration de vacance de poste ne constitue pas une décision faisant grief susceptible de recours pour excès de pouvoir (57). En revanche, son irrégularité peut être soulevée, par voie d'exception, à l'appui d'un recours en annulation de l'acte de nomination de l'intéressé (58).

Par ailleurs, le poste mentionné dans la déclaration de vacance doit correspondre à celui dans lequel s'opère le recrutement. Le Conseil d'État a jugé à propos d'un agent recruté dans un emploi d'adjoint administratif, alors que l'avis de vacance préalablement transmis au centre de gestion portait sur un poste d'agent administratif, que cette erreur dans la désignation du poste ouvert au recrutement justifiait le retrait de l'arrêté de nomination (59).

3. Le délai entre la déclaration de vacance et le recrutement d'un agent contractuel

L'article 41 de loi de 1984 ne comporte aucune indication quant au délai devant séparer la déclaration de vacance d'un emploi et le recrutement d'un agent contractuel. La jurisprudence a apporté des précisions à l'occasion de contentieux dans lesquels le juge a été amené à vérifier si, en méconnaissance du principe d'égalité d'accès des agents titulaires ayant vocation à occuper l'emploi, la collectivité n'avait pas procédé à la nomination d'un agent contractuel sans attendre les éventuelles candidatures de fonctionnaires susceptibles de postuler sur l'emploi (56) (57). Le juge ne retient pas un délai minimum précis mais exige qu'un délai raisonnable soit respecté. Il apprécie au cas par cas si le délai écoulé entre la publicité effective de la création ou de la vacance de l'emploi et l'engagement de l'agent contractuel est suffisant pour permettre aux fonctionnaires de faire

Le délai entre la publicité et l'engagement du contractuel doit être suffisant pour permettre aux fonctionnaires de postuler sur l'emploi

acte de candidature sur le poste, sauf dans le cas où l'urgence serait établie au regard des besoins du service (58).

Il a par exemple estimé qu'un délai de l'ordre de deux mois entre la réception de la déclaration de vacance par le centre de gestion et la nomination d'un agent contractuel constituait un délai suffisant (60). Dans une autre espèce, le juge a considéré qu'un délai de 45 jours devait être regardé comme suffisant (61). En revanche, un laps de temps de 20 jours entre la déclaration et le recrutement (intervenus respectivement le 12 mars et le 1^{er} avril) a été jugé insuffisant (62).

Le juge tient compte des caractéristiques de la période concernée eu égard aux périodes de congés des agents pour apprécier le caractère suffisant du délai. Il a notamment considéré qu'un recrutement d'agent contractuel prononcé le 1^{er} septembre alors que la publicité de la vacance d'emploi avait été effectuée le 31 juillet, soit

(56) Cour administrative d'appel de Nancy, 13 novembre 2003, req. n°01NC01253.

(57) Conseil d'État, 20 décembre 2006, req. n°278159.

(58) Cour administrative d'appel de Nancy, 25 mai 2000, req. n°96NC01156.

(59) Conseil d'État, 17 décembre 2003, req. n°236036.

(60) Cour administrative d'appel de Paris, 13 octobre 2009, req. n°08PA01647.

(61) Cour administrative d'appel de Lyon, 19 septembre 2006, req. n°05LY00251.

(62) Conseil d'État, 16 juin 1997, req. n°149088.

après un intervalle d'un mois, était intervenu à l'issue d'un délai trop court compte tenu de la période estivale (63). En revanche, un intervalle de trois mois (déclaration le 1^{er} mai pour un recrutement le 30 juillet) a été jugé suffisant eu égard aux périodes de congés des agents (64).

L'agent dont la nomination a été annulée pour défaut de vacance d'emploi peut prétendre à une réparation indemnitaire notamment au titre des divers préjudices (perte de rémunération, préjudice moral, troubles dans les conditions d'existence) qu'il a subi durant la période pendant laquelle il a été privé d'emploi (65). ■

(63) Cour administrative d'appel de Marseille, 20 mars 2007, req. n°03MA01723.

(64) Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mars 2004, req. n°00MA01956.

(65) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 juin 1997, req. n°94BX00460.

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

Une lettre numérique mensuelle et gratuite réservée aux abonnés



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



TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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



CIG petite couronne



Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@cig929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Liste des articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

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

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

n°2 février 2017

+ Recueil des références documentaires 2016/2

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

n°3 mars 2017

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

n°4 avril 2017

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

n°5 mai 2017

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

n°6 juin 2017

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

n°7 juillet 2017

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

n°8 août 2017

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

n°9 septembre 2017

+ Recueil des références documentaires 2017/1

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

n°10 octobre 2017

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

n°11 novembre 2017

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

n°12 décembre 2017

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

Les conditions d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service

À l'occasion de leurs fonctions, les agents publics peuvent être amenés à utiliser un véhicule. Qu'il s'agisse d'un véhicule de service, d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule personnel, cette utilisation requiert la vérification par l'autorité territoriale de certaines conditions.

L'agent public, titulaire d'un permis de conduire valide, peut ainsi être autorisé à utiliser ponctuellement ou régulièrement un véhicule appartenant à la flotte automobile de la collectivité ou de l'établissement public qui l'emploie. Aucun texte applicable à la fonction publique territoriale ne définit toutefois les conditions dans lesquelles peut intervenir l'utilisation d'un véhicule de service.

Il peut par ailleurs, en raison de l'emploi qu'il occupe, se voir attribuer un véhicule de fonction. L'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 ⁽¹⁾ précise quels sont les emplois qui ouvrent droit, à titre exceptionnel, à l'attribution d'un véhicule de fonction dans la fonction publique territoriale. La loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a en outre intégré des dispositions régissant les modalités d'octroi de ces véhicules au code général des collectivités territoriales.

L'agent public peut enfin être autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service conformément aux dispositions du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 ⁽²⁾. Dans ce cas, il est indemnisé par son employeur.

On relèvera que le risque routier constitue un risque professionnel particulièrement important puisque les accidents de la route sont à l'origine de plus de 20 % des accidents mortels du travail selon l'institut national de recherche et de sécurité (INRS). Ce risque doit par suite être intégré à l'évaluation des risques professionnels de la collectivité ou de l'établissement public dans le cadre du document unique.

Seront présentés dans ce dossier :

- les différents cas d'utilisation d'un véhicule dans le cadre de l'exercice des fonctions ainsi que les modalités propres à chacune de ces utilisations
- et les conditions préalables d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service.

Les modalités de réparation statutaire et de mise en œuvre de la responsabilité de la collectivité et de l'agent public en cas d'accident de la circulation feront l'objet d'un second dossier.

⁽¹⁾ Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.

⁽²⁾ Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement 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 et abrogeant le décret n°91-573 du 19 juin 1991.

Les cas d'utilisation

L'utilisation d'un véhicule de service

Le véhicule de service est utilisé par les agents publics pour les seuls besoins du service. En l'absence de cadre réglementaire, il revient à l'employeur de définir les conditions d'usage des véhicules de service appartenant à sa flotte automobile dans le cadre de son pouvoir d'organisation du service notamment par le biais du règlement intérieur. Pour cela, l'autorité territoriale peut se référer aux préconisations de la circulaire du 5 mai 1997 applicable aux agents du ministère du travail (3) et plus largement à ceux de la fonction publique de l'État.

Conformément à ces préconisations, l'autorité territoriale doit soumettre l'utilisation des véhicules de service à la délivrance d'une accréditation qui peut avoir un caractère provisoire ou permanent. L'accréditation est délivrée par l'autorité hiérarchique ; si elle est provisoire, elle précise sa durée de validité. En tout état de cause, si l'agent ne remplit plus les conditions pour l'obtenir (retrait de permis, inaptitude physique...) ou s'il quitte le service dans lequel l'accréditation lui a été attribuée, celle-ci devient caduque.

La délivrance d'une accréditation doit s'accompagner de celle d'un ordre de mission exigée par l'article 5 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 pour les déplacements professionnels. L'agent envoyé en mission doit en effet être muni, au préalable, d'un ordre de mission signé par l'autorité territoriale ou le fonctionnaire ayant reçu délégation à cet effet (4). La validité de l'ordre de mission ne peut excéder douze mois mais est toutefois tacitement prorogée pour les déplacements réguliers au sein du département de la résidence administrative (5). L'ordre de mission qui peut être ponctuel ou permanent sans excéder douze mois peut indiquer, outre l'identité de l'agent bénéficiaire :

- le service d'affectation ;
- la résidence administrative ;
- la résidence familiale ;
- les moyens de transport que l'agent est autorisé à emprunter (transports en commun, véhicule de service, véhicule personnel, vélo...) ;
- l'accord du supérieur hiérarchique.

Il est possible d'élaborer un document unique comportant l'ordre de mission et l'accréditation.

(3) Circulaire DAGEMO/BCG n°97-4 du 5 mai 1997 relative aux conditions d'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents à l'occasion du service du ministère du travail,

L'employeur peut en outre utilement imposer la tenue d'un carnet de bord par véhicule qui permet de mieux contrôler l'utilisation des véhicules administratifs et qui précise par exemple pour chaque utilisation :

- le trajet effectué,
- la nature et la durée de la mission,
- le nom du conducteur et des éventuels passagers,
- le carburant délivré,
- et le kilométrage mentionné au compteur du véhicule.

On relèvera également que la tenue d'un carnet de bord est particulièrement recommandée afin notamment de différencier l'utilisation professionnelle de l'utilisation personnelle en cas de contrôle de l'URSAFF (voir page 22).

Pour encadrer l'utilisation des véhicules de service, des périmètres de circulation peuvent par ailleurs être définis.

Outre l'instauration de périmètres de circulation, la circulaire du 5 mai 1997 rappelle que ces véhicules « *sont destinés aux seuls besoins de leur service et ne doivent en aucun cas faire l'objet d'un usage à des fins personnelles (déplacements privés, week-ends, vacances)* ». On signalera sur ce point qu'une utilisation du véhicule conforme ou non aux nécessités de service aura une incidence directe sur l'appréciation des responsabilités en cas d'accident. En effet, si la responsabilité de la personne publique se substitue à celle de l'agent, auteur des dommages dans l'exercice de ses fonctions (6), celle-ci peut, après avoir procédé à la réparation des dommages, exercer une action récursoire contre l'agent en cas de faute personnelle de celui-ci. Elle recommande aussi de limiter l'usage des véhicules de service, sauf circonstances exceptionnelles. Les agents ne doivent ainsi pas en principe conserver l'usage des véhicules en dehors des heures de service, particulièrement la veille du repos hebdomadaire et des jours de fête.

La circulaire précitée indique toutefois que les agents peuvent dans le cadre de leurs missions être exceptionnellement autorisés à remiser un véhicule de service à leur domicile pour effectuer le trajet entre leur domicile et le lieu de travail. Cette autorisation peut être régulière ou ponctuelle (astreinte de durée limitée, obligation professionnelle en dehors des horaires normaux...). L'autorisation est accordée

de l'emploi et de la formation professionnelle. Voir également par exemple, la note de service du 29 juin 2017 relative aux règles d'affectation et d'utilisation des véhicules de fonction et des véhicules de service au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

(4) Article 5 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 précité.

(5) Article 6 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 précité

(6) Loi n°57-1424 du 31 décembre 1957 attribuant aux tribunaux judiciaires compétence pour statuer sur les actions en responsabilité des dommages causés par tout véhicule et dirigées contre une personne morale de droit public.

par écrit et porte la signature de l'autorité hiérarchique. Elle peut être accordée pour une durée d'un an renouvelable.

Elle précise également que pendant le remisage à domicile, la responsabilité personnelle de l'agent est engagée en cas de vol ou de dégradations, sauf en cas de vol ou tentative de vol avec effraction ou avec violences corporelles.

L'usage privatif du véhicule de service est interdit

Elle indique par ailleurs que tout usage privatif du véhicule de service est exclu. Par suite, l'agent public ne peut pas transporter des personnes non autorisées dans le véhicule ; ce dernier ne peut donc pas lui permettre par exemple de déposer ses enfants à l'école. Lorsque l'agent est autorisé à rentrer chez lui avec le véhicule mais qu'il doit au moins le restituer lors des repos hebdomadaires et des périodes de congés, l'avantage en nature n'est pas constitué car le véhicule n'est pas mis à disposition de façon permanente ; cette mise à disposition ne peut donc pas être considérée comme un avantage en nature (voir plus loin) (7).

L'utilisation régulière d'un véhicule de service peut correspondre à l'exercice des missions prévues par certains cadres d'emplois. On rappellera ainsi qu'un cadre d'emplois, celui des conducteurs territoriaux, était spécialement dédié à la conduite des véhicules appartenant à la flotte automobile de la collectivité ou de l'établissement public jusqu'à sa disparition à compter du 1^{er} novembre 2005. Les conducteurs territoriaux qui étaient chargés de la conduite des véhicules de tourisme ou des véhicules utilitaires légers (8) ont été intégrés dans les cadres d'emplois d'agents des services techniques et d'agents techniques qui à leur tour ont été intégrés dans celui des adjoints techniques en 2006.

Désormais, la conduite de véhicules fait partie des missions relevant des cadres d'emplois des adjoints techniques et des adjoints techniques des établissements d'enseignement, « *sous réserve de la détention du permis de conduire approprié et en état de validité* (9) ». Pour l'exercice de cette mission, les deux statuts particuliers imposent au préalable la réussite de tests psychotechniques et la

réalisation d'examens médicaux appropriés. Ces examens médicaux doivent être effectués par un médecin agréé et l'examen psychotechnique qui vise à vérifier la coordination et les réflexes psychomoteurs doit être réalisé par un organisme détenant l'agrément préfectoral (10).

Sans que cela ne soit expressément prévu par leur statut particulier, d'autres agents utilisent régulièrement les véhicules de service mis à disposition par leur employeur pour les besoins du service. Il peut s'agir par exemple des agents relevant des filières technique, médico-sociale ou police municipale.

L'attribution d'un véhicule de fonction

La circulaire du 5 mai 1997 applicable à la fonction publique de l'État définit les véhicules de fonction comme « *des véhicules affectés à l'usage privatif de fonctionnaires d'autorité, pour les nécessités du service ainsi que pour leurs déplacements privés* ».

• Les conditions d'octroi et la procédure d'attribution

Outre l'attribution d'un logement, l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (11) prévoit, depuis sa modification par l'article 79 de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 (12) la possibilité pour une collectivité ou un établissement public territorial d'attribuer un véhicule « *par nécessité absolue de service* » aux agents occupant certains emplois limitativement énumérés. On indiquera ainsi pour rappel qu'avant l'intervention de la loi du 12 juillet 1999 précitée, aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoyait ou n'interdisait expressément la possibilité d'attribuer des véhicules de fonction aux agents territoriaux, ce qui est toujours le cas pour la fonction publique de l'État.

Les emplois concernés sont les suivants :

- directeur général des services d'une région ou d'un département,
- directeur général adjoint des services (DGAS) d'une région ou d'un département,

(7) Circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue des calculs des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

(8) Article 2 du décret n°88-555 du 6 mai 1988 portant statut particulier des conducteurs territoriaux.

(9) Article 3 du décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier des adjoints techniques territoriaux et article 3 du décret n°2007-913 du 15 mai 2007 portant statut particulier des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

(10) Arrêté du 29 janvier 2007 fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique et des examens médicaux prévus à l'article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux et arrêté du 15 juin 2007 fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique et des examens médicaux prévus à l'article 3 du décret n° 2007-913 du 15 mai 2007 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

(11) Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes.

(12) Loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative à la simplification et au renforcement de la coopération intercommunale.

- directeur général des services d'une commune de plus de 5000 habitants ou directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI) de plus de 20 000 habitants;
- directeur général adjoint des services d'une commune ou directeur général adjoint d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil départemental ou régional, d'un maire ou d'un président d'un EPCI de plus de 80 000 habitants peut en outre bénéficier de l'attribution d'un véhicule de fonction.

Le juge administratif a eu l'occasion de préciser que cette liste de bénéficiaires a un caractère limitatif et ne peut être élargie sur le fondement des règles d'assimilation prévues par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 **(13)(14)**.

Les possibilités d'octroyer un véhicule de fonction sont dès lors relativement réduites puisqu'elles concernent un nombre restreint d'emplois pour les grandes collectivités (départements et régions) et se limitent à deux emplois dans la majorité des collectivités et établissements publics (DGS ou DG et collaborateur de cabinet).

Aux termes de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, il revient à l'organe délibérant d'attribuer les véhicules de fonction et d'en définir les modalités d'utilisation.

Les possibilités d'octroi d'un véhicule de fonction sont limitées

ATTRIBUTION D'UN VÉHICULE DE FONCTION

(extrait de l'art. 21 de la loi n°90-1067 du 28 nov. 1990)

« Pour l'application des dispositions précédentes, un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ou de directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ou de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, ainsi que de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. Dans les mêmes conditions, un logement et un véhicule de fonction peuvent être attribués par nécessité absolue de service à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. Les frais de représentation inhérents à leurs fonctions sont fixés par délibération de l'organe délibérant ».

On signalera à cet égard que la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a imposé le principe d'une annualisation de cette attribution. Le code général des collectivités territoriales prévoit ainsi désormais que le conseil municipal, le conseil régional, le conseil départemental et l'organe délibérant de l'EPCI **(15)** peuvent « selon les conditions fixées par une délibération annuelle » mettre un véhicule à disposition de leurs membres ou des agents de la collectivité ou de l'établissement.

L'exercice du mandat ou des fonctions doit justifier cette mise à disposition.

Il incombe à l'organe délibérant de définir les conditions dans lesquelles la mise à disposition des véhicules de fonction a lieu dans le cadre de la délibération annuelle. Cette délibération précise notamment les frais résultant de l'utilisation du véhicule (assurance, essence...) qui sont pris en charge et les limites de l'utilisation à titre privé du véhicule (existence d'un périmètre de circulation autorisé par exemple).

Lorsque les fonctions ouvrant droit à l'attribution prennent fin, le véhicule de fonction doit être restitué à la collectivité ou à l'établissement public par l'agent.

● L'avantage en nature constitué par la mise à disposition permanente d'un véhicule

L'utilisation à titre privé d'un véhicule mis à disposition de manière permanente par l'employeur constitue un avantage en nature. L'octroi d'un tel avantage permet à l'agent « de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter **(16)** ».

La mise à disposition permanente est caractérisée lorsque l'intéressé n'est pas obligé de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail (fin de semaine et période de congés)**(17)**.

(13) Conseil d'État, 13 juillet 2007, req. n°293108, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(14) Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

(15) Articles L. 2123-18-1-1, L. 3123-19-3, L. 4135-19-3 et L.5211-13-1 du code général des collectivités territoriales.

(16) Circulaire du 1^{er} juin 2007 du ministre de l'économie, des finances et de l'emploi et du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique relative aux avantages en nature et au régime social et fiscal applicable et aux obligations déclaratives correspondantes.

(17) Circulaire DDSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et e l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'URSSAF considère toutefois qu'un avantage en nature ne donnera pas lieu à cotisation ou à imposition lorsque l'utilisation privée du véhicule en semaine (trajets domicile-travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule.

Pour les chambres régionales des comptes, c'est également le cas lorsqu'une décision de la collectivité indique que le véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle, que le remisage à domicile exclut toute utilisation privée et que les transports en commun sont inexistantes pour les trajets domicile-travail.

On rappellera que les avantages en nature sont des éléments de rémunération et sont, à ce titre, pris en compte pour déterminer les bases d'imposition de l'impôt sur le revenu (18) et pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (19).

Dans le cadre du calcul des cotisations sociales, l'avantage en nature doit être évalué au choix de l'employeur (20) :

- soit sur la base des dépenses réellement engagées ;
- soit sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou, si le véhicule est loué, du coût global annuel de la location, de l'entretien et de l'assurance du véhicule (21).

Lorsque l'employeur ne dispose pas des justificatifs permettant une évaluation à partir des dépenses réellement engagées, il doit opter pour une évaluation forfaitaire.

L'utilisation d'un véhicule personnel

Aux termes de l'article 15 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (22), l'utilisation de son véhicule personnel par un agent à l'occasion du service est subordonnée à l'autorisation de l'autorité territoriale et doit être justifiée par l'intérêt du service. Le recours aux véhicules personnels des agents ne doit par suite être autorisé qu'à titre exceptionnel.

Le recours au véhicule personnel doit être restreint

Pour prévenir le risque routier, il convient aussi de limiter le recours à cette possibilité et de procéder à une vérification de l'état du véhicule de l'agent avant d'octroyer l'autorisation.

S'agissant des fonctionnaires de la Poste, le juge administratif a par ailleurs eu l'occasion de préciser « qu'aucune obligation statutaire n'impose (...) de posséder un véhicule personnel ni d'assurer, par leurs propres moyens, les déplacements nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont confiées » (23). Il a également indiqué que « s'il est possible, sous certaines conditions, aux agents de la Poste d'utiliser un véhicule personnel pour des trajets professionnels, il ne peut leur en être fait obligation ».

L'article 10 du décret du 3 juillet 2006 prévoit par ailleurs l'indemnisation des frais de transport de l'agent autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service.

On précisera que les dispositions 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 agents de l'État s'appliquent sous réserve des dispositions du décret du 19 juillet 2001 applicables aux agents territoriaux.

Les frais de transport sont par suite indemnisés selon les modalités prévues par l'article précité du décret du 3 juillet 2006 :

- soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux ;
- soit sur la base d'indemnités kilométriques.

Le juge administratif a eu l'occasion de préciser à cet égard « que le remboursement des frais de transport d'un agent autorisé à utiliser son véhicule personnel en l'absence de moyens de transport public de voyageurs adéquats ne saurait s'effectuer sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux » (24).

On indiquera que le décret 91-573 du 19 juin 1991 (25) distinguait auparavant les agents publics qui occupaient un emploi fonctionnel mentionné à l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 lesquels bénéficiaient d'une indemnité forfaitaire pour l'utilisation de leur véhicule personnel, et les autres agents publics qui percevaient des indemnités kilométriques.

Les taux des indemnités kilométriques sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié (voir tableau reproduit page suivante). Le décompte des kilomètres s'effectue chaque année du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'agent ne peut toutefois prétendre au remboursement des impôts, taxes et assurances acquittés pour son véhicule.

(18) Article 82 du code général des impôts.

(19) Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

(20) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier consacré aux avantages en nature dans les *IAJ* du mois de mai 2015.

(21) Article 3 de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations sociales.

(22) Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 précité.

(23) Voir par exemple, Cour administrative d'appel de Nancy, 17 mars 2016, req. n°15NC00217.

(24) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 janvier 2015, req. n° 13BX00896.

(25) Le décret du 19 juillet 1991 qui régissait les modalités de règlement des frais résultant des déplacements des agents territoriaux a été abrogé suite à l'entrée en vigueur du décret du 19 juillet 2001.

En revanche, l'article 15 du décret du 19 juillet 2001 prévoit le remboursement des frais d'utilisation des parcs de stationnement et de péage d'autoroute. Cette prise en charge s'effectue sur autorisation de l'autorité territoriale et sur présentation des pièces justificatives au seul ordonnateur ; elle doit être justifiée par l'intérêt du service. Dès lors que le déplacement a été autorisé et réalisé, la collectivité doit procéder au remboursement (26).

On signalera que l'indemnisation des dommages subis par le véhicule personnel de l'agent à l'occasion du service est expressément exclue. L'agent public prend donc en charge financièrement la réparation des dommages et l'éventuel supplément d'assurance en résultant.

Toutefois, si le véhicule personnel subit des dégradations, l'agent public bénéficie de la protection statutaire prévue à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dès lors qu'il existe un lien entre les dommages subis et les fonctions qu'il exerce.

L'indemnisation des frais de transport dans le cadre de l'utilisation du véhicule personnel se distingue de la possibilité d'indemniser, sous certaines conditions, des déplacements à l'intérieur de la commune. L'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 prévoit en effet la compétence de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour déterminer les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier. Cette indemnisation intervient, quel que soit le mode de transport utilisé et peut par exemple concerner les aides ménagères, les auxiliaires de vie ou les agents employés par des structures intercommunales. L'exercice de ces fonctions peut ouvrir droit à l'attribution d'une indemnité forfaitaire. Le montant maximal de cette indemnité est fixé à 210 euros par un arrêté du 5 janvier 2007 (27).

INDEMNITÉ FORFAITAIRE

Détermination des fonctions itinérantes

(art. 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001)

Les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, au titre desquelles peut être allouée, une indemnité forfaitaire dont le montant maximum est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget sont déterminées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Les conditions préalables à l'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service

La détention d'un permis de conduire valide

Dans les trois cas d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service, la détention d'un permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie de véhicule utilisé constitue un préalable obligatoire.

Il incombe par conséquent à l'employeur de vérifier la validité du permis de conduire. Si ce dernier ne peut vérifier par lui-même le nombre de points détenus par le titulaire du permis de conduire (28), l'employeur doit prévoir des modalités de vérification qui feront obstacle à la mise en œuvre de sa responsabilité en cas d'accident impliquant un agent privé de permis. Cela peut se traduire notamment par l'inscription dans le règlement intérieur de la collectivité ou de l'établiss-

TAUX DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 10 000 km	après 10 000 km	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 10 000 km	après 10 000 km	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 10 000 km	après 10 000 km
Lieu où s'effectue le déplacement	Véhicule de 5 CV et moins			Véhicule de 6 CV et 7 CV			Véhicule de 8 CV et plus		
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,25	0,31	0,18	0,32	0,39	0,23	0,35	0,43	0,25
Polynésie française (en francs CFP)	40,5	48,6	28,9	43,9	53,2	31,2	47,5	56,7	33,5
Nouvelle-Calédonie (en francs CFP)	40,5	48,6	28,9	43,9	53,2	31,2	47,5	56,7	33,5
Iles Wallis et Futuna (en francs CFP)	42,8	73	30,1	47,5	56,7	33,5	49,8	59	34,8

(26) Cour administrative d'appel de Marseille, 20 janvier 2004, req. n°99MA01658.

(27) Arrêté fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévu à l'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

(28) Article L.223-7 du code de la route.

sement de l'obligation d'informer immédiatement l'employeur de la suspension ou du retrait du permis de conduire ou par l'établissement d'une attestation sur l'honneur par l'agent.

La validité du permis de conduire doit être contrôlée périodiquement

L'employeur doit instaurer un contrôle périodique de la validité du permis de conduire ciblant en priorité les agents utilisant régulièrement un véhicule de service et ceux bénéficiant d'un véhicule de fonction. S'agissant des cas d'utilisation ponctuelle, il convient plutôt de prévoir un contrôle systématique du permis avant chaque utilisation.

La circulaire du 5 mai 1997 précise à cet égard que le fait pour l'agent dont le permis de conduire est nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle de ne pas informer son supérieur hiérarchique de la suspension ou de l'annulation de son permis de conduire peut être sanctionné au niveau disciplinaire.

Les obligations en matière d'assurance

Il revient à la collectivité ou l'établissement public d'assurer l'ensemble des véhicules de sa flotte automobile. Aux termes de l'article L. 211-1 du code des assurances, toute personne morale autre que l'État, dont la responsabilité civile peut être engagée en raison de dommages subis par des tiers résultant d'atteintes aux personnes ou aux biens dans la réalisation desquels un véhicule est impliqué, doit pour faire circuler celui-ci, être couverte par une assurance garantissant cette responsabilité. Cet article précise en outre que les contrats d'assurance souscrits doivent également couvrir :

- la responsabilité civile de toute personne ayant la garde ou la conduite, même non autorisée du véhicule ;
- et la responsabilité civile des passagers du véhicule, objet de l'assurance.

Les dommages corporels, matériels et immatériels causés aux tiers sont ainsi garantis.

On précisera à cet égard que sont considérés comme tiers :

- les personnes se trouvant hors du véhicule (y compris le propriétaire) ;
- et les personnes transportées dans le véhicule (y compris les membres de la famille du conducteur).

L'article R. 211-2 du code précité prévoit par ailleurs que le contrat d'assurance couvre aussi la responsabilité du propriétaire du véhicule.

(29) Article R.211-8 du code des assurances.

PERMIS DE CONDUIRE

Informations sur le nombre de points

(art. L. 223-7 du code de la route)

Les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collectées que par les autorités administratives et judiciaires qui doivent en connaître, à l'exclusion des employeurs, assureurs et toutes autres personnes physiques ou morales.

Toute infraction aux dispositions de l'alinéa précédent est punie des peines prévues à l'article 226-21 du code pénal.

La divulgation des mêmes informations à des tiers non autorisés est punie des peines prévues à l'article 226-22 du code pénal.

On relèvera toutefois que par dérogation, l'obligation d'assurance ne s'applique pas à la réparation des dommages corporels subis par le conducteur du véhicule (29) ; il est par suite nécessaire pour l'employeur de souscrire une assurance complémentaire pour couvrir ce type de dommages.

La collectivité peut en outre s'assurer contre les dommages accidentels que subissent les véhicules de son parc automobile (événements naturels, collision avec un autre véhicule, vol, bris de glaces...).

Dans le cas de l'attribution des véhicules de fonction, les bénéficiaires doivent souscrire une police d'assurance complémentaire pour couvrir leurs déplacements privés et notamment le transport de tiers.

Concernant le cas de l'utilisation du véhicule personnel, l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 impose à l'agent de souscrire « *au préalable une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles* ».

La circulaire du 5 mai 1997 précise sur ce point que la délivrance de l'autorisation d'utiliser un véhicule personnel est subordonnée à la présentation par l'agent du certificat d'assurance dont une copie sera conservée par l'employeur. Il est recommandé de demander ces documents à l'agent à chaque renouvellement de l'autorisation. En l'absence de déclaration de l'usage professionnel de son véhicule par l'agent et de vérification de l'existence de cette déclaration par l'employeur avant la délivrance de l'autorisation, ce dernier peut voir sa responsabilité engagée. La collectivité ou l'établissement public doit en outre souscrire une police d'assurance la garantissant vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'utilisation professionnelle du véhicule personnel.

La prévention du risque routier

À l'instar de tout autre risque professionnel, le risque routier doit être évalué et intégré dans le document unique de la collectivité ou de l'établissement public (30).

Le médecin de prévention doit être associé à la prévention de ce risque et vérifier l'aptitude médicale de l'agent à la conduite lors de la visite médicale d'embauche et des visites médicales périodiques. Il doit ainsi être informé en préalable par l'employeur de l'exposition de l'agent au risque routier notamment avec la transmission de la fiche de poste dans le cas où la conduite d'un véhicule fait partie, directement ou indirectement, des missions attribuées à l'agent. Une surveillance particulière est exercée par le médecin de prévention à l'égard des agents exposés à des risques spéciaux (31) comme le risque routier ; ce dernier définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale. Ces visites médicales ont un caractère obligatoire.

Il s'assure par suite de la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec la conduite d'un véhicule et peut pour cela demander des examens complémentaires et prendre un avis spécialisé. On rappellera à cet égard qu'un arrêté du 21 décembre 2005 fixe la liste des affections médicales incompatibles avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance d'un permis de conduire de durée de validité limitée (32).

La prévention de ce risque peut par ailleurs se traduire par l'inscription de certaines mesures au sein du règlement intérieur.

Pour les véhicules de service, la circulaire du 5 mai 1997 préconise par exemple la réalisation d'un contrôle mensuel des véhicules formalisé par une fiche de contrôle visée par l'autorité hiérarchique dans la FPT en cas d'attribution de véhicules par service.

Dans le cadre de l'utilisation des véhicules de service, le règlement intérieur de la collectivité peut notamment prévoir une procédure pour décider des modes de transport

à utiliser en fonction du type de mission, notamment en fonction de la distance à parcourir et du temps de conduite.

S'agissant du recours aux véhicules personnels des agents, l'employeur peut tout en limitant cet usage dans le règlement intérieur prévoir que l'état du véhicule doit faire l'objet d'une vérification avant la délivrance de l'autorisation d'utilisation.

Concernant plus particulièrement la prévention du risque routier résultant de la conduite sous emprise alcoolique ou l'emprise de stupéfiants, l'employeur peut prévoir dans le cadre du règlement intérieur la liste des emplois pouvant faire l'objet de tests d'alcoolémie (33) ou de dépistage des produits stupéfiants (34). Il est recommandé que cette liste d'emplois inclue notamment les agents chargés de la conduite d'un transport collectif, les agents se déplaçant au domicile des usagers (aides à domicile).

L'employeur a par ailleurs l'obligation de mettre à disposition un éthylotest dans chacun des véhicules du parc automobile (35).

On indiquera sur ce point que l'agent public qui utilise un véhicule dans le cadre de l'exercice de ses fonctions est soumis, comme tous les conducteurs, aux seuils d'alcoolémie prévus par le code de la route. Même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, la conduite sous l'emprise d'un état alcoolique est interdite lorsqu'elle se caractérise par une concentration alcoolique supérieure ou égale à 0,50 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 milligramme par litre et inférieure aux seuils fixés à l'article L. 234-1 chez les conducteurs confirmés.

L'article L. 235-1 du code de la route prohibe enfin la conduite après usage de substances ou de plantes classées comme stupéfiants. ■

Le règlement intérieur peut prévoir la réalisation de tests d'alcoolémie ou de dépistage de stupéfiants

(30) Article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail.

(31) Article 21 du 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.

(32) Arrêté du 21 décembre 2005 fixant la liste des affections médicales incompatibles avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance de permis de conduire de durée de validité limitée du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et du ministère de la santé et des solidarités.

(33) Pour plus de précision sur ce point, voir le dossier sur la gestion des pratiques addictives dans le numéro des IAJ du mois de juillet 2015.

(34) Voir sur ce point la veille jurisprudentielle dans le numéro des IAJ du mois d'avril 2017.

(35) Articles L.234-14 et R.234-7 du code de la route.

Références

Textes

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

Cessation progressive d'activité Retraite Fonds de compensation Fonction publique territoriale

Décret n° 2018-307 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982

(NOR : INTB1803264D)

JO, n° 99, 28 avril 2018, texte n° 11.- 2 p.

Le dispositif de cessation progressive d'activité ayant été supprimé par l'article 54 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité (CPA) des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 est abrogé.

Décret n° 2018-308 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n° 84-1021 du 21 novembre 1984 portant application de l'article 6 de la loi n° 84-7 du 3 janvier 1984 créant un fonds de compensation des cessations progressives d'activité des personnels des collectivités locales et de leurs établissements publics non hospitaliers

(NOR : INTB1803267D)

JO, n° 99, 28 avril 2018, texte n° 12.- 2 p.

Ce texte procède à l'abrogation d'un décret devenu sans objet depuis le départ en retraite du dernier bénéficiaire de la cessation progressive d'activité (CPA) en avril 2017. Le reliquat de trésorerie constaté de ce fonds de compensation est reversé à la Caisse nationale de retraites des

agents des collectivités locales (CNRACL) avant le 30 avril 2018, en application de l'article 29 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Code du travail Télétravail

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

(NOR : MTRT1726748L)

JO, n° 76, 31 mars 2018, texte n° 1.- 13 p.

Cette loi ratifie diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. L'article 11 modifie l'article L. 1222-9 du code du travail qui précise les conditions d'exécution du télétravail.

Collectivités territoriales Finances locales Dépenses de fonctionnement

Décret n° 2018-309 du 27 avril 2018 pris pour l'application des articles 13 et 29 de la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation pour les finances publiques pour les années 2018 à 2022

(NOR : INTB1806299D)

JO, n° 99, 28 avril 2018, texte n° 13.- 4 p.

Ce décret définit des règles de calcul des données utilisées dans les contrats prévus à l'article 29 de la loi n° 2018-32

du 22 janvier 2018 de programmation pour les finances publiques pour les années 2018 à 2022. Il s'applique aux collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale CNFPT

Centre de gestion

Conseil d'administration

Administration

Paris

Cessation progressive d'activité

Séance du CSFPT du 11 avril 2018

Communiqué de presse du CSFPT du 11 avril 2018

À l'ordre du jour :

1 : Rapport de présentation concernant le projet de décret pris pour l'application de l'ordonnance n° 2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale

2 : Projet de décret pris pour l'application de l'ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale

3 : Rapport de présentation concernant le projet de décret modifiant le décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes

3 : Projet de décret n°XX-2018 modifiant le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni mercredi 11 avril 2018, sous la présidence de Philippe LAURENT, maire de Sceaux. Deux textes étaient inscrits à l'ordre du jour. Le premier texte est un projet de décret pris pour l'application de l'ordonnance n° 2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des Centres de gestion de la fonction publique territoriale. Ce texte précise les modalités de transfert de l'organisation matérielle des élections des représentants des collectivités territoriales au CNFPT et aux Centres de gestion. Ce texte a reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Le deuxième texte est un projet de décret modifiant le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions

statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes. Ce texte révisé le contenu des dérogations à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et aligne différentes dispositions sur celles applicables à la fonction publique territoriale. Ce texte a fait l'objet du vote suivant : pour le Collège employeur, 2 votes favorables et 13 abstentions et pour le Collège des organisations syndicales, 5 votes favorables, 7 défavorables et 8 abstentions. En outre, un vœu joint en annexe relatif à la fin du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) a été voté à l'unanimité des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Ce dernier émet unanimement le vœu qu'un dispositif analogue à la CPA puisse être élaboré et proposé pour accompagner le renouvellement générationnel au sein de la FPT.

Ingénieur territorial

Technicien territorial

Indemnité spécifique de service

Arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement

(NOR : TREK1805407A)

JO, n° 97, 26 avril 2017, texte n° 10.- 7 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. Les taux et coefficients sont fixés par le présent arrêté.

Préfet

Dérogation

Expérimentation

Circulaire n° 6007/SG du 9 avril 2018 relative à l'expérimentation d'un droit de dérogation reconnu au préfet

Circulaire.legifrance.gouv, avril 2018.- 6 p.

Le premier ministre précise les objectifs, les conditions de mise en œuvre, le champ d'application et les modalités de suivi de l'expérimentation, pendant deux ans, d'un droit de dérogation accordé à certains préfets. Les préfets de région, les préfets de département et les représentants de territoire concernés pourront déroger dans certaines limites aux normes nationales, dans le but d'accompagner et de "faciliter la réalisation de projets publics ou privés". Le recours au droit de dérogation doit nécessairement poursuivre l'un des trois objectifs suivants : alléger les démarches administratives, réduire les délais de procédure et favoriser l'accès aux aides publiques. La dérogation doit impérativement être justifiée par deux conditions

cumulatives, un motif d'intérêt général et l'existence de circonstances locales. Sept secteurs d'activité entrent dans le champ d'application de l'expérimentation : subventions, concours financiers et dispositifs de soutien en faveur des acteurs économiques, des associations et des collectivités territoriales, aménagement du territoire et politique de la ville, environnement, agriculture et forêts, construction, logement et urbanisme, emploi et activité économique, protection et mise en valeur du patrimoine culturel, activités sportives, socio-éducatives et associatives.

Sapeur-pompier professionnel Indemnité de risque sapeur-pompier

Arrêté du 4 avril 2018 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu

(NOR : INTB1735073A)

JO, n° 84, 11 avril 2018, texte n° 5.- 22 p.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu. Différents tableaux, concernant les grades, figurent en annexe.

Sapeur-pompier professionnel Lieutenant Examen professionnel

Arrêté du 25 avril 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'ouverture d'un examen professionnel de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1811782A)

JO, n° 100, 29 avril 2018, texte n° 3.- 1 p.

Par arrêté du ministre d'État, ministre de l'intérieur, en date du 25 avril 2018, est autorisée au titre de l'année 2019 l'ouverture d'un examen professionnel de lieutenant de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels prévu à l'article 14 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012. Cet examen professionnel aura lieu selon les modalités suivantes : une phase d'admissibilité à compter du 1^{er} septembre 2018 et une phase d'admission comprenant une épreuve orale à compter du 1^{er} novembre 2018 en Ile-de-France avec possibilité de visioconférence pour les candidats ultramarins.

Sapeur-pompier Lieutenant de 2^e classe Concours interne

Arrêté du 30 mars 2018 autorisant au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un concours interne de lieutenant de 2^e classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2018

(NOR : INTE1809089A)

JO, n° 82, 8 avril 2017, texte n° 2.- 1 p.

Par arrêté du ministre d'État, ministre de l'intérieur, en date du 30 mars 2018, est autorisé au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un concours interne de lieutenant de 2^e classe de sapeurs-pompiers professionnels prévu à l'article 5 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012. Ce concours aura lieu selon les modalités suivantes : une phase d'admissibilité consistant à compter du 1^{er} octobre 2018, une phase d'admission à compter du 1^{er} novembre 2018 en Ile-de-France avec possibilité de visioconférence pour les candidats ultramarins. Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude établie au titre de ce concours interne pour 2018 est de 160 postes. ■

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.

Arrêt de travail Contrôle Suspension Rémunération Fonction publique

Question écrite n° 00865 du 3 août 2017 relative à la mise en œuvre d'une contre-visite en cas de congé maladie d'un agent de la fonction publique

JO Sénat, 29 mars 2018.- p. 1487

M. Cédric Perrin attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics, sur le fait que les employeurs publics sont autorisés à diligenter des contrôles au domicile de leurs agents placés en arrêt maladie, mais qu'ils ne peuvent pas suspendre leur rémunération, contrairement au secteur privé. C'est pourquoi il souhaite savoir si le gouvernement entend remédier à cette situation inégalitaire et proposer des dispositions législatives pour garantir aux employeurs publics une réponse efficace dans le contrôle des arrêts maladie. La réponse ministérielle précise qu'aux termes de l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié 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, l'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé. Dans ce cadre le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite. La circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et le contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique explicite les conditions de ce contrôle et les conséquences financières opposables aux fonctionnaires. La réponse ministérielle fait référence à l'arrêt n° 345238 du 28 septembre 2011 du Conseil d'État qui a considéré que « si le refus d'un agent de se soumettre à une contre-visite alors qu'il est en congé maladie peut entraîner une suspension de sa rémunération, le seul fait qu'il ait été absent de son domicile, en dehors des heures de sortie autorisées, lors d'une contre-visite inopinée à son domicile ne peut justifier une suspension de sa rémunération en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif ». Cette décision ne remet pas en

cause l'interruption du versement de la rémunération du fonctionnaire qui ne se soumet pas à une contre-visite à laquelle il aura été préalablement convoqué.

ASVP Armement Fonction

Question écrite n° 01432 du 5 octobre 2017 relative à l'équipement des agents de surveillance de la voie publique

JO Sénat, 22 février 2018.- p. 840

La réponse ministérielle rappelle que les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Cependant, ils ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, ils peuvent être des agents titulaires ou des agents contractuels (Cour administrative d'appel de Lyon, req n° 11LY00591, 18 octobre 2011). Aujourd'hui au nombre d'environ 7 000 sur l'ensemble du territoire national, ils exercent principalement des missions relevant de la police de la circulation. Dans l'état des dispositions législatives et réglementaires les concernant, ils ne peuvent porter aucun armement professionnel défensif. Toutefois, cette question a vocation à être examinée dans le cadre de la mission qui sera confiée à M. Jean-Michel Fauvergue et Madame Alice Thourot, députés, en application de l'article LO. 144 du code électoral, sur le « continuum de sécurité ».

Question écrite n° 02032 du 16 novembre 2017 relative à l'élargissement des missions des agents de surveillance de la voie publique

JO Sénat, 15 mars 2018.- p. 1228

La réponse ministérielle indique que la circulaire sur le rôle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sur la voirie publique du 28 avril 2017 se borne à préciser l'état du droit applicable aux ASVP mais ne saurait y ajouter. Il est rappelé que les ASVP sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. Leur compétence de verbalisation est limitée notamment, aux

domaines du stationnement, hors stationnement dangereux, de la propreté des voies et espaces publics et de la lutte contre le bruit. Les ASVP ne se voient pas attribuer une mission générale de police administrative reconnue par une disposition législative, ni ne sont agents de police judiciaire adjoints. La réponse ministérielle présente également dans quelles conditions il est possible d'envisager la mixité des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP.

Collaborateur de cabinet Fonctionnaire stagiaire Recrutement Statut Fonction publique territoriale

Question écrite n° 01861 du 2 novembre 2017 relative à la nomination de fonctionnaires stagiaires à un emploi de collaborateur de groupe au sein d'une collectivité territoriale

JO Sénat, 29 mars 2018.- p. 1491

M^{me} Nicole Bonnefoy attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur la nomination de fonctionnaires stagiaires à un emploi de collaborateur de groupe au sein d'une collectivité territoriale et demande si une collectivité a la possibilité de nommer un fonctionnaire stagiaire sur un emploi de collaborateur de groupe. La réponse ministérielle rappelle que les fonctions de collaborateur de groupe d'élus ont vocation à être exercées par des agents contractuels par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite du mandat électoral de l'assemblée délibérante, et pour une durée indéterminée si ces contrats sont renouvelés au-delà de six ans (article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale). Son statut ne donne droit à aucune titularisation. Le fonctionnaire stagiaire est, quant à lui, nommé dans un emploi permanent, accomplit les fonctions afférentes et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant (article 1^{er} du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale). Par conséquent, un fonctionnaire stagiaire ne peut être nommé dans l'emploi de collaborateur de groupe d'élus, qui possède un caractère non permanent et ne peut donner lieu à titularisation.

Durée du travail Fonction publique territoriale

Question écrite n° 01537 du 12 octobre 2017 relative à la pause méridienne dans la fonction publique territoriale

JO Sénat, 5 avril 2018.- p. 1615

La réponse ministérielle établit que l'organisation du travail des fonctionnaires territoriaux doit respecter les garanties minimales fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815

du 25 août 2000, rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à la réduction du temps de travail. Ainsi, la durée quotidienne de travail ne doit pas excéder dix heures et aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ces dispositions n'interdisent toutefois pas qu'une durée minimale plus grande soit fixée pour la pause méridienne des agents (Conseil d'État, 29 octobre 2003, n° 245347).

Formation Allocation-chômage Apprentissage

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Localtis, 6 avril 2018.- 108 p.

L'avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été soumis au Conseil d'État et devrait être prochainement transmis aux partenaires sociaux, avant une présentation en Conseil des ministres programmée le 25 avril 2018. Le titre premier de l'avant-projet de loi prévoit de réformer le système de formation professionnelle. En ce sens, il contient notamment des dispositions relatives à la rénovation du compte personnel de formation (CPF), notamment par le renforcement de l'alimentation d'un CPF crédité en euros et non plus en heures de formation, la suppression des listes éligibles de formations ou encore la mise en place de l'application numérique du CPF. La création d'un CPF transition professionnelle pour succéder au congé individuel de formation (CIF), le renforcement du conseil en évolution professionnelle (CEP), une nouvelle définition de l'action de formation intégrant des formations en situation de travail, la certification des organismes de formation par des certificateurs accrédités et la simplification du plan de formation qui serait renommé plan de développement des compétences sont également prévus par le texte. L'article 2 intitulé « Compte personnel d'activité et compte d'engagement citoyen » modifie les articles L. 5151-7, L. 5151-9, L. 5151-10 et L. 5151-11 du code du travail en intégrant la mention « Droits comptabilisés en euros ». Le chapitre III intitulé « Transformer l'alternance » engage une réforme du système de formation par alternance afin d'en réduire la complexité. Il prévoit en particulier de simplifier les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage, en portant la limite d'âge à 29 ans révolus, en réduisant sa durée minimum à six mois au lieu d'un an et en simplifiant les modalités de rupture. Par ailleurs, l'avant-projet de loi comprend des mesures destinées à refonder le système de certification professionnelle en le basant sur une logique de co-construction avec les partenaires sociaux (article 14). Le titre II concerne la rénovation de l'indemnisation du chômage et modifie notamment les articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du code du travail. Ainsi, le texte prévoit

notamment d'ouvrir l'accès à l'indemnisation du chômage à de nouvelles catégories d'actifs, à savoir les démissionnaires poursuivant un projet d'évolution professionnelle et les travailleurs indépendants ayant cessé définitivement et involontairement leur activité (article 27 et 28), d'introduire de nouveaux critères parmi ceux utilisés par les accords d'assurance chômage pour la définition d'un bonus-malus sur les contributions chômage patronale destiné à limiter le recours aux contrats précaires et à la permittence (article 29), de remplacer de manière pérenne les contributions salariales à l'assurance chômage par une fraction de la CSG qui serait affectée à l'Unédic par les lois financières pour 2019 (article 30 et 31), de renforcer le rôle de l'État dans la détermination des règles d'indemnisation et de modifier le système de sanction applicable en cas de manquement du demandeur d'emploi à ses obligations, en repensant l'échelle des sanctions et en transférant à Pôle emploi la compétence en matière de sanction financière. Le dernier titre de l'avant-projet de loi entend renforcer l'encadrement des conditions d'emploi de certaines catégories de travailleurs, notamment les travailleurs en situation de handicap. Ainsi, l'article 41 modifie l'article L. 5212-2 du code du travail. Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 sera révisable tous les cinq ans, en référence notamment à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la population active. Enfin, le chapitre V a pour objet des mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique. L'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est modifié par l'insertion de trois alinéas. Le premier alinéa prévoit que lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Le deuxième alinéa précise que lorsque le fonctionnaire a souscrit un engagement de servir pendant une durée minimale, la période mentionnée au précédent alinéa n'est pas prise en compte dans le décompte des années dues au titre de l'engagement à servir. Enfin, le dernier alinéa rappelle qu'en fonction des conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

Inaptitude physique

Aménagement de poste

Financement

Fonction publique territoriale

Question écrite n° 02790 du 18 janvier 2018 relative à l'aménagement d'un poste de travail

JO Sénat, 15 mars 2018.- p. 1227

M. Jean Louis Masson expose au ministre de l'intérieur le cas d'une commune dont l'un de ses agents a été agressé en dehors de son temps et de son lieu de travail. Le médecin du centre de gestion prescrit un aménagement de son poste de travail, en raison des séquelles engendrées par l'accident. Il lui demande si la charge financière de l'aménagement du poste de travail de l'agent doit incomber à la commune alors que celle-ci est étrangère à la cause de l'incapacité de son agent. La réponse ministérielle précise que l'aménagement de poste intervient lorsqu'un agent présente une inaptitude temporaire à son poste de travail ou une inaptitude partielle au regard de certaines activités. L'article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions lie l'aménagement de poste au seul état physique du fonctionnaire sans qu'un lien soit établi entre celui-ci et le travail. Ces dispositions sont destinées à maintenir le fonctionnaire territorial dans l'emploi. Par conséquent, le seul fait que la dégradation de l'état de santé de l'agent résulte d'un fait extérieur au service n'exonère pas l'employeur de son obligation et n'est pas de nature à faire peser la charge financière de l'aménagement de poste sur un tiers. L'employeur a toutefois la possibilité d'engager, devant le juge civil, à l'encontre du tiers responsable, une action en réparation du préjudice subi à raison des coûts engagés en vue du maintien dans l'emploi de son agent.

Laïcité

Principe de neutralité

Déontologie

Fonction publique

Question écrite n° 00148 du 6 juillet 2017 relative au principe de laïcité

JO Sénat, 8 février 2018.- p. 550

À la demande de M^{me} Sophie Joissains, la réponse ministérielle rappelle le principe constitutionnel de laïcité ainsi que celui de neutralité des personnes publiques à l'égard des cultes qui en découle. Par ailleurs, la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État impose aux personnes publiques d'assurer la liberté de conscience, de garantir le libre exercice des cultes et de veiller à la neutralité des agents publics et des services publics à l'égard des cultes. La loi du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, a inscrit ce principe dans le statut de la fonction publique. À ce titre, le ministère de l'intérieur soutient les actions associatives de

sensibilisation et de promotion de la laïcité. Dans le cadre de la circulaire du ministère de la fonction publique du 15 mars 2017 qui valorise la culture de la laïcité dans la fonction publique, des mesures de sensibilisation et de formation à la laïcité ont été mises en place.

Police municipale Mutualisation Collectivités territoriales

Question écrite n° 01348 du 3 août 2017 relative à l'obligation de continuité territoriale pour la mutualisation de la police communale

JO Sénat, 15 mars 2018.- p. 1227

M. Hervé Maurey demande au gouvernement s'il envisage d'assouplir la condition de continuité territoriale, en la remplaçant par exemple par une distance maximale entre les différentes communes, afin de favoriser la mutualisation de la police municipale entre différentes communes. La réponse ministérielle précise que depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique, l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure (CSI) permet aux communes formant un ensemble de moins de 80 000 habitants d'un seul tenant de mutualiser un ou plusieurs agents de police municipale afin que ces derniers puissent accomplir leurs missions sur le territoire des communes concernées

Sapeur-pompier Logement de fonction

Question écrite n° 02232 du 30 novembre 2017 relatif aux logements des sapeurs-pompiers

JO Sénat, 22 mars 2018.- p. 1375

La réponse ministérielle rappelle que l'article 5 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ne prévoit la gratuité de l'électricité et du chauffage que pour les sapeurs pompiers professionnels ayant droit au logement en caserne. Par conséquent, le logement des sapeurs-pompiers professionnels à l'extérieur des casernements par nécessité absolue de service doit se conformer aux dispositions du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement.

Traitement des fonctionnaires Régime indemnitaire Fonction publique territoriale

Question écrite n° 03009 du 1^{er} février 2018 relative aux inégalités de traitement entre agents territoriaux au sein d'une même collectivité

JO Sénat, 26 avril 2018.- p. 207

M^{me} Cécile Cukierman attire l'attention de M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur, sur les inégalités de traitement entre agents territoriaux au sein d'une même collectivité. Des agents du même grade et exerçant les mêmes fonctions, selon leur collectivité d'origine, présentent un différentiel annuel de traitement de plus d'un mois. La réponse ministérielle précise que les compléments de rémunération collectivement instaurés avant l'intervention de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent être maintenus par les collectivités locales. Ce texte n'autorise pas, en revanche, les collectivités à créer de nouveaux régimes dérogatoires postérieurement à la mise en place du statut. Ainsi, les nouveaux agents des collectivités nouvelles, comme celles issues de la fusion des régions, ne peuvent bénéficier ni d'un complément de rémunération prévu au titre de cet article de loi, ni d'une majoration de leur régime indemnitaire par rapport à ceux recrutés avant la fusion. Les agents issus des collectivités fusionnées bénéficient, quant à eux, du maintien de leur régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis. Afin de résorber d'éventuelles inégalités de rémunération entre agents territoriaux exerçant les mêmes fonctions, il appartient à la collectivité de définir un nouveau régime indemnitaire préservant, le cas échéant, le niveau global de primes des agents ayant bénéficié d'indemnités plus favorables. ■

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.

Détachement Avancement d'échelon Rémunération Fonction publique

Évolution de carrière d'un agent en détachement

Cour administrative d'appel de Lyon, 4 juillet 2017, M. B.,
req. n° 15LY00434

Dans le cadre d'un détachement sur contrat, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'administration d'accueil serait tenue de répercuter un avancement d'échelon du fonctionnaire dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Aussi, la négociation par l'agent d'une augmentation de sa rémunération à chaque avancement d'échelon dans son administration d'origine ne lui donne aucun droit acquis au maintien de cet avantage.

Réintégration d'un agent après la fin de son détachement

Cour administrative d'appel de Nantes, 24 novembre 2017, M. B.,
req. n° 16NT02712

Lors de la réintégration après un détachement, le classement dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine tient compte du grade et de l'échelon atteints en détachement, sous réserve qu'ils soient plus favorables. Cette règle n'est pas applicable dans le cadre du détachement sur un statut d'emploi, correspondant au détachement sur un emploi fonctionnel de direction dans la fonction publique territoriale.

Droit syndical Communication électronique Sanction disciplinaire SDIS Fonction publique territoriale

Diffusion de l'information syndicale par voie électronique

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 17 octobre 2017, M^{me} C.,
req. n° 18BX01438

La diffusion de l'information syndicale par la voie électronique doit être compatible avec les exigences de bon

fonctionnement du réseau informatique du service et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Les modalités de cette diffusion doivent préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. En outre, les syndicats peuvent librement diffuser des publications et tracts sur les réseaux de communication au public en ligne. L'interdiction faite aux syndicats par l'autorité territoriale d'utiliser la messagerie professionnelle du service à des fins de communication syndicale ne constitue donc pas une entrave à la liberté syndicale, dès lors que d'autres moyens de communication peuvent être utilisés.

Congé maladie Loyauté Sanction disciplinaire Fonction publique

Loyauté d'un fonctionnaire en congé de maladie :

Cour administrative d'appel, 7 juillet 2017, M. F.,
req. n° 16PA02562

Le fonctionnaire qui participe à une compétition sportive durant un congé de maladie, alors que l'arrêt de travail ne comportait aucun élément d'ordre médical justifiant des sorties libres, manque à son obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur. Ce manquement justifie une sanction disciplinaire.

Retraite Validation des services Agent non titulaire Fonction publique territoriale

Respect du délai de deux ans suivant la notification de titularisation dans le cadre d'une demande de validation des services accomplis en cas d'agent non titulaire

Conseil d'État, 4 avril 2018, M. A., req. n° 407032

Dans le cadre d'une demande de validation de services accomplis en qualité d'agent non titulaire en vue de la constitution de droits à pension, le respect du délai de

deux ans suivant la notification de la titularisation s'apprécie à la date de réception de cette demande par l'employeur ou, lorsqu'elle est saisie directement par l'agent, par la CNRACL. Ce dispositif bénéficie aux fonctionnaires titularisés au plus tard le 1^{er} janvier 2013, ou à chaque fois qu'ils sont titularisés dans un nouveau grade (art. 8 et 50 I du décret n° 2003-1306 du 26 déc. 2003).

Conseil de discipline Procédure disciplinaire Délégation de pouvoirs

Impossibilité de siéger au conseil de discipline pour l'autorité délégataire en cas de délégation de pouvoir disciplinaire

Conseil d'État, 26 mars 2018, M. B., req. n° 403168

En cas de délégation du pouvoir disciplinaire, l'autorité délégataire ne peut siéger au conseil de discipline alors même qu'elle s'abstiendrait ensuite de prononcer la sanction. Cette règle constitue une garantie pour l'agent. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

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

Emploi fonctionnel Perte de confiance Licenciement

Emploi fonctionnel : licenciement d'un directeur général adjoint des services pour perte de confiance

Actualité juridique - Collectivités territoriales, n° 3, mars 2018.- pp. 172-173

L'auteur commente l'arrêt de La Cour administrative d'appel de Versailles du 30 novembre 2017, req. n° 15VE02627 relatif au licenciement d'un directeur général adjoint des

services pour perte de confiance. Un exécutif local peut invoquer la rupture de confiance pour fonder le licenciement d'un agent contractuel occupant un emploi fonctionnel. L'auteur de l'article liste les faits invoqués par la collectivité dans le cas d'espèce et rappelle à l'analyse de la jurisprudence que les motifs pouvant valablement fonder la rupture de confiance sont assez variables. ■

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 Dématérialisation Gestion des ressources humaines

Simplification de la gestion RH : des avancées concrètes pour la FPT ! De la dispense de signature des décisions relatives à la gestion des agents lorsqu'elles sont produites par voie dématérialisée

Actualité juridique - Collectivités territoriales, n° 3, mars 2018.- p. 121

L'article 22 du projet de loi pour un État au service d'une société de confiance prévoit de dispenser de signature les décisions relatives à la gestion administrative des agents lorsqu'elles sont produites par voie dématérialisée, dans le cadre d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) ou, plus largement, d'un processus de dématérialisation des procédures de gestion RH. Le législateur autoriserait ainsi, une dérogation au régime de la signature électronique, pour les actes relatifs à la gestion des ressources humaines. En cas de litige relatif à une décision individuelle, dispensée de signature, l'administration pourra apporter la preuve de son authenticité, grâce aux métadonnées attachées aux documents élaborés sous forme électronique.

Agent contractuel Titularisation Fonction publique territoriale

Des dizaines de milliers d'agents contractuels ont bénéficié des titularisations de la loi Sauvadet

Localtis, 12 avril 2018.- 2 p.

Entre 2013 et 2017, sur un total de 125 000 personnes potentiellement concernées, près de 54 000 agents contractuels ont bénéficié d'une titularisation au titre des dispositions de la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012. Dans la fonction publique territoriale, 23 100 agents contractuels ont été titularisés pour 43 000 personnes éligibles entre 2013 et mars 2016. 60 % de ces agents relevaient des filières administrative et technique, 12 % de la filière culturelle et 8 % de la filière médico-sociale. Malgré la mise en place de ce dispositif, le nombre d'agents contractuels ne cesse d'augmenter.

De 932 000 en 2013, leur nombre est passé à 967 000 en 2016, soit plus de 17 % de l'emploi public.

Attaché territorial Carrière

Emmanuelle Dussart : « Le statut des attachés est inégalitaire et injuste »

Lettre du cadre territorial, n°516, mars 2018.- pp. 12-13

L'association des attachés des collectivités territoriales (2ACT) déplore une méconnaissance des compétences et une reconnaissance inégale des attachés territoriaux en France alors qu'ils remplissent des missions de plus en plus expertes. Sa présidente, Emmanuelle Dussart défend un traitement égal dans les déroulements de carrière des différentes filières. Elle juge insuffisante la diminution des écarts de primes entre filières ayant fait suite à la mise en place du Rifseep et propose la suppression des filières et l'ouverture d'un concours de niveau catégorie A unique.

Carrière Mobilité professionnelle Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences Fonction publique territoriale

Seconde partie de carrière : reconversions, mode d'emploi

La Gazette des communes, n° 14, du 9 au 15 avril 2018.- pp. 30-39

Dans un contexte d'allongement des carrières, anticiper les évolutions professionnelles est indispensable pour éviter l'usure physique et psychologique, mais également adapter les compétences des agents aux besoins de la collectivité, dans le cadre d'une démarche globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Afin de recenser les compétences d'un agent et l'accompagner dans l'évolution de ses missions, différents outils sont disponibles : le bilan de compétences, des méthodes venues du privé (Talentreveal), les fiches signalétiques, l'entretien d'évaluation. La mobilité interne est également un outil majeur dans l'évolution des carrières. Elle doit respecter quatre

règles : l'identification des aspirations des agents, l'organisation de périodes d'immersion, la communication sur les métiers et l'accompagnement dans la construction des projets. Enfin, certaines collectivités mettent en place des parcours de professionnalisation. Le dispositif consiste à former des agents à des métiers pour lesquels il y a ou aura des difficultés de recrutement.

Centre de gestion CNFPT Conseil d'administration

Au Conseil sup', les moyens financiers du CNFPT reviennent discrètement dans le débat

Gazette.fr, 17 avril 2018.- 2 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a étudié un projet de décret, pris en application de l'ordonnance n° 2015-579 du 28 mai 2015, précisant les modalités de transfert du ministère de l'Intérieur vers le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les Centres de gestion (CDG) de l'organisation matérielle des élections des représentants des collectivités territoriales au sein de leurs établissements. En d'autres termes, la Direction générale des collectivités locales et les préfetures ne seront plus les organisateurs des opérations électorales visant à désigner les membres appelés à siéger au sein des conseils régionaux d'orientation, du conseil national d'orientation, du conseil d'administration du CNFPT et des conseils d'administration des Centres de gestion. Certains syndicats s'interrogent sur le fait que le CNFPT et les CDG soient les organisateurs de leurs propres élections. Selon ces derniers, « *l'État tenait un rôle impartial nécessaire* ». Le deuxième projet de décret examiné modifie les dispositions statutaires des agents exerçant dans les administrations parisiennes pour se rapprocher de celles en vigueur au sein de la fonction publique territoriale notamment en matière disciplinaire et de mise à disposition d'un agent des administrations parisiennes auprès d'une organisation syndicale. Pour faire suite à la séance plénière du 14 février dernier, le CSFPT a émis le vœu, adopté à l'unanimité, qu'un dispositif analogue à la cessation progressive d'activité (CPA) puisse être élaboré et proposé « *pour accompagner le renouvellement générationnel au sein de la fonction publique territoriale* ». La CPA permettait notamment « *d'adapter la charge de travail des agents aux risques liés à l'âge* » et encourageait « *les démarches de transfert progressif de savoir-faire entre anciens en fin de carrière et débutants* ».

Centre de gestion Compétence Gestion des ressources humaines

Les centres de gestion renforcent leur capacité de mutualisation

Gazette.fr, 23 mars 2018.- 4 p.

Face au projet de réforme de la fonction publique, les Centres de gestion (CDG) mettent en avant leur atout principal, leur capacité à renforcer la mutualisation, source d'économie mais aussi d'expertise. En raison des besoins croissants des administrations locales, des réformes territoriales et de l'inflation réglementaire, leurs activités se multiplient et l'objectif est désormais, pour ces derniers, de construire une offre de services sur un territoire donné. Colette Clamens, directrice du Centre de gestion de la Haute-Garonne rappelle que « *le CDG est un tiers de référence, qui a l'avantage de la proximité et de la neutralité* ». Quant à Jean-Laurent N'Guyen-Khac, président de l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints de Centres de gestion (ANDCDG) il souhaite « *rendre obligatoire et élargir le socle commun de prestations* » auquel peut déjà adhérer chaque collectivité à titre facultatif. Les CDG les plus dynamiques s'emploient déjà à mutualiser des missions au niveau régional en allant bien au-delà de leurs obligations. L'enjeu fondamental est de garantir l'homogénéité du statut et un équilibre entre les collectivités.

Communication publique Organisation du travail Fonction publique territoriale

La communication publique territoriale

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, Paris : CNFPT, 2018.- 16 p.

Cette étude sectorielle sur la communication publique territoriale donne une vision d'ensemble des agents de ce secteur, qui compte près de 14 000 personnels territoriaux, soit environ 0,7 % des effectifs de la fonction publique territoriale. Cette famille professionnelle présente notamment une sur-représentation des catégories A et B et une part importante d'agents non titulaires (45 %). Les principaux employeurs sont les communes de 20 000 à 80 000 habitants (21,9 % des effectifs), celles de 3 500 à 20 000 habitants (21,6 %), les EPCI à fiscalité propre (15,4 %), les départements (14,4 %), les communes de plus de 80 000 habitants (10,7 %), les syndicats intercommunaux (6,3 %) et les régions (4,8 %). L'étude analyse également l'impact des évolutions de l'environnement institutionnel et socio-économique sur les besoins en compétences des collectivités et des établissements publics territoriaux en matière de communication. Elle aborde, en dernière partie, l'organisation du travail et les caractéristiques de l'emploi.

Communication électronique Téléprocédure Modernisation de l'administration

Le droit de saisir l'administration par voie électronique : la « demande »

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n° 14, du 9 au 15 avril 2018.- pp. 20-24

L'ordonnance n° 2014-1330 du 6 novembre 2014 a instauré le droit, pour les usagers, de saisir l'administration par voie électronique et de lui adresser une demande, une déclaration, un document ou une information. Les dispositions réglementaires prévoient dans la pratique que la saisine de l'administration puisse s'exercer par téléservices sous la forme d'une téléprocédure, soit par formulaire de contact, soit à défaut, par une adresse électronique destinée à recevoir les envois du public. Différents décrets listent les démarches exclues de ce principe. Cet article fait le point sur les questionnements soulevés par la mise en application de ce droit.

Concours Candidats Base de données Protection des données Fonction publique

La collecte des données personnelles sur les candidats aux concours

Lettre de l'employeur territorial, n°1576, 27 mars 2018.- pp. 6-7

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté institue, pour les recruteurs de la fonction publique, une collecte obligatoire des données non sensibles sur les candidats et lauréats de concours. Organisée par le service statistique du ministère chargé de la fonction publique, cette collecte rassemble les informations dans une base de données dénommée « Base concours » dont la finalité est la production d'études et de statistiques anonymes et la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique. La liste des données est fixée par le décret n° 2018-114 du 16 février 2018. Le service statistique veille au respect des lois sur la collecte des données et à la confidentialité et l'intégrité de leur conservation, de leur sauvegarde et de leur transmission.

Défenseur des droits Bilan d'activité Droit d'alerte

Rapport annuel d'activité 2017

Défenseur des droits, 2018.- 131 p.

Créé par la loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits présente son rapport au titre de l'année 2017. Durant cette année, l'institution a reçu 140 000 demandes d'intervention ou de conseils, dont près de 93 400 réclamations, des réclamations en hausse de 8 % sur l'année 2017

et de 17 % sur les deux dernières années. Le Défenseur des droits est en premier lieu sollicité pour des difficultés liées aux relations avec les services publics, qui ont donné lieu à 50 560 saisines en 2017, soit une hausse de 12 % par rapport à 2016. Le deuxième thème majeur est celui de l'accès aux droits, avec 35 545 saisines, un chiffre stable par rapport à l'année précédente. Les autres motifs sont la lutte contre les discriminations (5 405 saisines, + 4 %), la défense des droits de l'enfant

(2 959 saisines, + 13 %) et la déontologie de la sécurité (1 228 saisines). L'orientation et la protection des lanceurs d'alerte, correspondant à un nouveau domaine de compétence pour l'institution a fait l'objet en 2017 de 71 saisines. En effet, depuis la loi du 9 décembre 2016 qui crée un régime général de protection des lanceurs d'alerte, le Défenseur des droits est chargé d'orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi et de veiller aux droits et libertés de cette personne. Un chapitre est consacré au « Recul de l'accueil dans les services publics à l'heure de la dématérialisation » (chapitre II). L'institution estime en effet que le virage du numérique conduit à une dégradation de la « confiance » entre usagers et administrations et à des renoncements aux droits.

Droit d'alerte Lanceur d'alerte Procédure d'alerte Commission européenne

Le régime de protection des lanceurs d'alerte issu de la loi Sapin 2

La Semaine juridique - Social, n° 11, du 20 au 26 mars 2018.- pp. 17-22

La loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 définit le statut du lanceur d'alerte, les protections contre toute mesure de rétorsion ou de représailles dont il bénéficie et délimite le champ d'application sur lequel peut porter l'alerte. Les conditions et modalités des procédures de recueil des signalements sont précisées par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État. L'article 40 du Code de procédure pénale rend la procédure d'alerte obligatoire pour toute autorité publique ou tout fonctionnaire ayant connaissance d'un crime ou d'un délit, dans l'exercice de ses fonctions. La mise en place d'un dispositif de recueil des signalements implique la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel induisant, de ce fait, le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD). La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a précisé les catégories des données pouvant être collectées, la durée de leur conservation, les mesures concernant l'archivage, la notion d'anonymisation ainsi que les formalités pour la mise en place d'un dispositif de recueil.

Protection des lanceurs d'alerte : la Commission fixe de nouvelles règles applicables dans toute l'UE

Commission européenne, Communiqué de presse, 23 avril 2018.- 3 p.

La Commission européenne a proposé de nouvelles règles visant à renforcer la protection des lanceurs d'alerte à travers l'Union européenne (UE). Cette proposition permettra l'instauration de canaux sûrs pour les signalements d'alertes tant au sein des organisations qu'auprès des pouvoirs publics et protégera les lanceurs d'alerte contre le licenciement, la rétrogradation et d'autres formes de représailles. La protection des lanceurs d'alerte contribuera aussi à la sauvegarde de la liberté d'expression et de la liberté des médias. Les domaines dans lesquels s'appliquera ce règlement concernent notamment les marchés publics, les services financiers, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la santé publique, la sécurité des réseaux et systèmes d'information, ainsi que les violations de la réglementation applicable à la fiscalité des entreprises. Les entreprises de plus de 50 salariés ou dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 10 millions d'euros ainsi que les administrations nationales ou régionales et les communes de plus de 10 000 habitants seront concernées par cette nouvelle loi.

Droit d'alerte Procédure d'alerte Corruption Collectivités territoriales

Les lanceurs d'alerte mieux protégés

Liaisons sociales magazine, n°191, avril 2018.- pp. 42-44

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 instauré, au 1^{er} janvier 2018, des dispositifs sécurisés de recueil des signalements professionnels. Afin de se mettre en conformité, les collectivités de plus de 10 000 habitants doivent désigner un référent, doté de compétences spécifiques, chargé de réceptionner les dénonciations et d'en faire la communication notamment par voie d'affichage dans les locaux, mention dans le règlement intérieur et la charte graphique. Ce dispositif est associé à un principe de confidentialité. Depuis la loi Sapin 2, les auteurs de divulgation ne peuvent être sanctionnés, licenciés ou discriminés. Les lanceurs d'alerte, quant à eux, sont protégés sous réserve d'avoir suivi une procédure complexe et respecté des principes de bonne foi, d'avoir agi de manière désintéressée ou ne pas violer le secret médical.

Lanceurs d'alerte : de nouvelles obligations pour les collectivités

Maires de France, n° 355, mars 2018.- pp. 62-63

Cet article propose une définition du lanceur d'alerte et rappelle la protection dont ce dernier bénéficie. Il fait également le point sur la procédure de signalement en distinguant la procédure ordinaire de la procédure d'urgence, les modalités du recueil et la publicité de la procédure de recueil.

Durée du travail Collectivités territoriales Fonction publique

Temps de travail. Des accords pour atteindre les 1 607 heures

Gazette des communes, n°12, 26 mars 2018.- pp. 26-28

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelle que la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1 607 heures par an. Ce passage aux 1 607 heures annuelles a été accompagné, dans certaines collectivités territoriales, par une consultation des agents et l'instauration d'un dialogue social structuré. Des communes témoignent des évolutions mises en place : assouplissement des modalités de récupération, modification des dispositifs d'écêtement, des plages fixes et variables ou encore de nouveaux cycles de travail.

Élection professionnelle Commission administrative paritaire Comité technique

Élections professionnelles : les nouvelles modalités d'organisation du scrutin

Maires de France, n° 355, mars 2018.- p. 56

Fixées au 6 décembre 2018, les modalités d'organisation des élections professionnelles de la fonction publique connaissent plusieurs modifications. Le décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale prévoit le calendrier d'organisation des instances de représentation professionnelle, en amont du scrutin. Il précise également diverses modalités d'organisation d'élection des représentants au sein des commissions consultatives paritaires (CCP), créées par la loi déontologie du 20 avril 2016. Les conditions de création des commissions administratives paritaires (CAP) et comités techniques (CT) sont étendues par la loi NOTRe du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République. Appliqué à tous les scrutins de liste (CAP, CCP, CT), le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, fixe les nouvelles modalités de calcul pour une représentation équilibrée des listes.

Élection professionnelle Parité Représentation du personnel

L'application de la représentativité équilibrée hommes-femmes dans les élections professionnelles

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1578, du 10 au 16 avril 2018.- 2 p.

Les modalités d'application de la représentation équilibrée hommes-femmes dans les élections professionnelles

ont été précisées par la circulaire du 26 mars 2018 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale. Ce dossier fait le point sur les nouvelles règles à respecter en vue des élections du 6 décembre 2018, notamment les effectifs concernés, les règles de proportion appliquées, les délais de communication et la composition des listes de candidats. Il aborde, en dernier point, les situations d'inéligibilité.

Emploi Effectif Statistique Collectivités territoriales

La géographie de la fonction publique territoriale

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), 2017.- 49 p.

Les territoires de France métropolitaine et des DOM sont, de par leur diversité et leurs histoires, très différents les uns des autres et ont des caractéristiques très distinctes d'une région à l'autre. La libre administration des collectivités et de leurs établissements publics territoriaux, fait que chaque territoire peut avoir des spécificités et que la gestion locale n'est pas homogène dans toutes les régions. Le contexte territorial, en pleine mutation, a été marqué par la mise en place de plusieurs lois (NOTRe, MAPTAM, etc.). À ce contexte législatif, s'ajoute la réalité démographique avec les nombreux départs à la retraite auxquels les collectivités et les établissements publics territoriaux vont devoir faire face, ce qui entraîne, notamment, de forts questionnements sur la mutualisation et le développement des démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. C'est dans ce cadre que l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a publié une étude composée de deux rapports. Le premier présente une cartographie des effectifs territoriaux, du taux d'administration et des caractéristiques de l'emploi territorial sur différents échelons géographiques. Le second propose pour chaque région, un portrait de la fonction publique territoriale et une analyse des différents paramètres qui la compose. Les cartes publiées dans ces rapports permettent de visualiser les similitudes et différences territoriales et de procéder aisément à des comparaisons entre territoires. Elles se révèlent être aussi des outils de réflexion, d'analyse, d'aide à la décision pour la mise en place notamment de politiques et de stratégies d'actions en matière d'emploi et de formation. Cette étude apporte enfin de nombreux repères et références statistiques afin de permettre aux collectivités et établissements territoriaux, aux délégations du CNFPT et autres acteurs de la fonction publique territoriale de mieux se situer et se comparer.

Fonction publique Modernisation de l'administration Égalité professionnelle

L'actualité de la fonction publique : avril 2018

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 75, 20 avril 2018.- 4 p.

Cet article revient sur l'actualité juridique de la fonction publique au cours du mois.

Au sommaire :

- La concertation sur la réforme de la fonction publique est ouverte,
- Des plans de prévention des violences sexuelles et sexistes.

Formation Allocation-chômage Apprentissage Secteur privé Projet de loi

Formation, apprentissage, assurance-chômage : le détail de l'avant-projet de loi

Localtis, 6 avril 2018.- 3 p.

La ministre du travail a détaillé le 6 avril 2018 le contenu de son avant-projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette dernière souhaite poursuivre la rénovation du modèle social français amorcée avec les ordonnances réformant le code du travail. Les principales mesures portent sur trois volets spécifiques, la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance-chômage. En matière de formation professionnelle, la mesure principale envisagée est l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) en euros dans des conditions fixées par décret, avec un total de 500 euros par an pour chaque salarié (800 euros pour les salariés non qualifiés), dans la limite de 5 000 euros (8 000 euros pour les salariés non qualifiés) et des droits identiques pour les salariés à mi-temps. Un service dématérialisé sera également mis en place, permettant au titulaire d'un CPF de s'informer sur les formations, de s'inscrire et de payer en ligne. Le projet de loi couvre également la thématique de l'assurance-chômage avec l'intégration du versement d'une allocation chômage pour les démissionnaires et les indépendants. Enfin, le texte aborde d'autres questions telles le travail des personnes handicapées, la mobilité des fonctionnaires et les travailleurs détachés.

Ingénieur territorial

Mobilité professionnelle

Carrière

Fonction publique territoriale

Fonction publique hospitalière

Le plaidoyer des ingénieurs hospitaliers et territoriaux pour un statut commun [Article]. – 2018

Acteurs publics.com, 19 mars 2018.- 4 p.

Plusieurs représentants des ingénieurs territoriaux et hospitaliers demandent au gouvernement de doter les cadres d'emplois de ces agents de dispositions statutaires communes. Ils réclament ainsi que les ingénieurs puissent bénéficier d'une disposition introduite par l'ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique. Cette ordonnance prise sur le fondement de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires supprime en effet plusieurs obstacles à la mobilité des agents publics en offrant la possibilité de régir par des dispositions statutaires communes, fixées par décret, des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires « *relevant de la même catégorie et d'au moins deux* » des trois versants de la fonction publique. Les représentants des ingénieurs territoriaux et hospitaliers signataires du courrier revendiquent des dispositions statutaires communes portant aussi bien sur la structuration des cadres d'emplois des ingénieurs (grades, échelons...) que sur les modalités de promotion et d'avancement ou encore sur la définition des missions des ingénieurs.

Mobilité professionnelle

Fonction publique territoriale

La mobilité dans le droit de la fonction publique territoriale

Actualité juridique - Droit administratif, n° 10, du 19 au 26 mars 2018.- pp. 553-558

La mobilité répond à une politique de ressources humaines, qui vise à ce que les agents publics exercent au cours de leur vie professionnelle des fonctions et des métiers différents, avec comme objectif que la fonction publique territoriale soit capable de répondre aux mutations institutionnelles, technologiques, fonctionnelles ou territoriales auxquelles elle est confrontée. L'auteur dans un premier temps, analyse la définition du terme de mobilité, à partir de la définition proposée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) : la mobilité est « *l'action pour l'agent de la fonction publique de changer substantiellement de condition d'emploi* ». La définition de la mobilité est selon l'auteur à la fois finaliste et procédurale et ce dernier rappelle les différentes « *techniques* » de mobilité existantes, dans la fonction publique territoriale. Dans un deuxième temps, l'auteur démontre que malgré l'affirmation d'un droit à la mobilité et la mise en place d'un régime de mobilité incitatif, ce droit n'est que relatif et le régime mis en place insuffisamment incitatif. En conclusion, il précise

que d'importants progrès ont été accomplis en faveur de la mobilité des agents publics territoriaux mais que « *le chemin* » qui reste à parcourir afin d'instituer une pleine adaptabilité des agents publics est important.

Existe-t-il un droit à la mobilité ?

Actualité juridique - Droit administratif, n° 10, du 19 au 26 mars 2018.- pp. 545-552

L'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que l'accès des fonctionnaires de l'État, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière. Toutefois, l'existence de freins est prégnante et a amené le législateur à intervenir avec la promulgation de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, puis avec l'ordonnance n° 2017-643 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, pour faciliter la mobilité et inciter davantage de fonctionnaires à changer d'emploi et rendre ainsi plus effective une plus grande diversification des parcours professionnels. Alors que l'ordonnance n° 2017-643 précitée attend toujours une ratification législative, l'auteur de l'article se pose la question de savoir, si en 2018, le droit à la mobilité est effectif. Ce dernier répond à cette problématique en réduisant la pluralité des mobilités à une alternative reposant sur le critère de volonté des fonctionnaires. Ainsi, dans un premier temps, il s'intéresse à la mobilité volontaire et choisie par le fonctionnaire puis, dans un second temps, à la mobilité subie et ou encouragée, par l'employeur. Un chapitre est consacré au plan de départ volontaire des agents publics.

La mobilité entre le secteur public et le secteur privé : évolution ou agitation ?

Actualité juridique- Droit administratif, n° 10, du 19 au 26 mars 2018.- pp. 559-563

L'auteur de l'article s'intéresse à la mobilité entre le secteur public et le secteur privé. Après avoir dressé un panorama des différents textes réglementaires intéressant ce sujet, il propose une analyse sous l'angle du transfert d'expérience des agents publics vers le secteur privé, qui est censé développer l'esprit d'entreprise des agents concernés, puis, du transfert d'expérience des salariés du secteur privé dans la fonction publique. Il s'intéresse également aux différents freins pouvant limiter ces mobilités.

Parcours professionnels. Mobilité vers le privé : un ticket pour un aller sans retour ?

La Gazette des communes, n° 16, du 23 au 29 avril 2018.- p. 18

Introduit dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le passage des agents publics vers le privé devrait être encouragé par le maintien de leurs droits à l'avancement et la possibilité d'une promotion en cas de mise en disponibilité d'une durée maximale de

cinq ans. Les syndicats, majoritairement non favorables à cette mesure, soupçonnent quant à eux, un plan de départ déguisé, craignent l'augmentation des inégalités entre les agents et des risques déontologiques.

Modernisation de l'administration

Dialogue social

Agent contractuel

Rémunération

Indemnité de départ volontaire

Concours

Statut

Fonction publique

Action publique 2022 sur la fonction publique : mais où en est-on ?

Gazette.fr, 25 avril 2018.- 3 p.

De nombreux acteurs ont formulé des propositions ces dernières semaines concernant la réforme de la fonction publique. Un groupe de réflexion vient aussi de se former à l'Assemblée nationale. Prévu initialement pour mars, puis début avril, la publication du rapport du comité d'experts Action publique 2022 (CAP22) se fait encore attendre. Toutefois, un certain consensus se dégage de ces premiers travaux sur quelques points. Le premier constat étant que la fonction publique a besoin d'évoluer pour gagner en agilité, sans nécessairement remettre en cause le statut. Concernant les voies d'accès à la fonction publique, l'association des DRH des grandes collectivités (ADRHGCT) précise que le recrutement par concours doit rester le principe et le contrat l'exception. D'autres associations, comme l'assemblée des communautés de France se prononcent en faveur de la reconnaissance du concours sur titre. Le contrat de mission proposé par le gouvernement semble convaincre certaines structures. Un autre consensus se dégage sur l'effort à mener en termes de management. La construction des parcours professionnels, la prévention des inaptitudes, l'entretien professionnel, le rendez-vous de mi-carrière, tout comme la mobilité, l'égalité femmes-hommes et la diversité dans la fonction publique demeurent des pistes à améliorer.

Fonction publique : l'art de relancer des réformes avortées ou mal nées

Acteurs publics.com, 3 avril 2018.- 4 p.

Dans le cadre du comité interministériel à la transformation publique, le Gouvernement a présenté les premières mesures de gestion des ressources humaines concernant les agents publics. L'auteur de l'article démontre que ces propositions s'inscrivent dans la droite ligne des politiques lancées depuis au moins dix ans avec plus ou moins d'efficacité. Ainsi, l'indemnité de départ volontaire mise en place sous la présidence Sarkozy s'est révélée un échec, selon l'auteur. Concernant, la rémunération au mérite, elle était déjà présente dans le statut de la fonction publique, à l'article 35 de la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires. Aujourd'hui, pour la mettre en

place, le gouvernement devra en amont proposer une définition et un cadre pour les notions suivantes : mérites individuel et collectif, engagement et évaluation.

Les « intercos » plaident pour la généralisation du concours sur titre

Acteurs publics.com, 10 avril 2018.- 1 p.

L'assemblée des communautés de France (ACDF) a formulé dans le cadre de la réflexion actuelle sur la modernisation de la fonction publique, deux propositions : développer les concours sur qualification professionnelle et les contrats de mission. Concernant le contrat de mission, l'initiative devrait reposer sur un fait générateur qui justifie la mission et sur un financement défini au préalable. Ainsi, un emploi permanent ne pourrait pas être pourvu grâce à un contrat de mission et ne pourrait donner lieu à une titularisation. Un tel contrat pourrait durer six ans, maximum. L'association propose également de généraliser le concours sur titre et de l'ouvrir à toute personne faisant état d'une qualification professionnelle (enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles, RNCP) plutôt que de la restreindre aux seuls titulaires de diplômes d'État.

Open data

Accès aux documents administratifs

Données publiques

Protection des données

Collectivités territoriales

Open data : ouvrir les données publiques, pourquoi, comment ?

Maires de France, n° 356, avril 2018.- pp. 38-44

Ce dossier propose une méthode pour mettre en œuvre l'ouverture des données publiques, dans les collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants, rendue obligatoire par la loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique. Des structures exposent, par ailleurs, leurs retours d'expériences.

Réussir l'ouverture de ses données publiques

La Gazette des communes, n° 16, du 23 au 29 avril 2018.- pp. 66-67

Cet article fait un point méthodologique sur l'ouverture des données publiques, introduite par la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique. Afin de se mettre en conformité avec la loi, les collectivités territoriales doivent connaître leurs obligations en matière de protection des données personnelles, être vigilantes à la réutilisation des données publiques et au respect du secret des affaires et mettre en place une dynamique commune entre l'open data et le règlement général sur la protection des données (RGPD). Le code des relations entre le public et l'administration (CRPA) précise, par ailleurs, que l'ouverture des données publiques n'oblige pas les administrations à créer des documents.

Observatoire de l'open data : un long chemin pour les petites communes

La Gazette.fr, 22 mars 2018.- 4 p.

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a acté l'ouverture généralisée des données dans les collectivités locales de plus de 3 500 habitants à compter du 1^{er} octobre 2018. Sur les 4 411 collectivités concernées par cette obligation, seules 219 répondent aux attentes, soit 5 % du total. Les territoires les plus en avance sont la Bretagne et la Provence Alpes-Côte d'Azur. L'Observatoire open data des territoires, mis en place pour mesurer les avancées de ce chantier, a relevé 21 755 jeux de données publiées répartis sur trois types de plateforme : les portails mutualisés, les portails dédiés et les sites web. Les thématiques les plus représentées sont les grands projets territoriaux (32 %) et l'administration locale (28 %). L'open data sert avant tout aux acteurs publics à mettre en œuvre leurs politiques publiques.

La donnée comme infrastructure essentielle : rapport au premier Ministre sur la donnée dans les administrations 2016-2017

Verdier Henri.- Paris : La documentation française, 2018.-69 p.

Le décret n° 2014-1050 du 16 septembre 2014, qui institue la fonction d'administrateur général des données (AGD), précise que celui-ci remet chaque année au Premier ministre un rapport public sur l'inventaire, la gouvernance, la production, la circulation et l'exploitation des données par les administrations. Ce deuxième rapport dresse un état des lieux de la politique de la donnée et relève les progrès accomplis ces deux dernières années. L'AGD y prône la construction d'une infrastructure de la donnée, jugée nécessaire pour en garantir la qualité, la circulation et la meilleure exploitation possible. En tant qu'administrateur général des données au sein de l'État, Henri Verdier s'est fixé pour les deux années à venir une feuille de route en cinq volets. Il entend tout d'abord renforcer le réseau des administrateurs ministériels des données, dont il assure la coordination. L'État doit selon lui devenir l'un des premiers utilisateurs de l'intelligence artificielle et à ce titre, développer une expertise pour en faire bénéficier l'action publique. Les trois autres axes concernent la mutualisation des infrastructures de données, la circulation des données au sein de la sphère publique et le soutien à l'écosystème des utilisateurs de données produites par l'administration.

Recrutement Égalité des chances Fonction publique

Concours, classes prépas : des pistes pour pousser la diversité sociale dans la fonction publique

Acteurs publics.com, 20 avril 2018.- 2 p.

L'association La Cordée créée en 2016 par d'anciens élèves de la classe préparatoire « Égalité des chances » de l'École nationale d'administration ENA a contribué à la démarche

Action publique 2022. Elle formule une série de propositions afin de favoriser la diversité sociale dans la fonction publique. Elle estime qu'il faudrait engager les grandes administrations dans un plan « massif » de promotion des métiers du secteur public et d'accompagnement des agents. Les grandes administrations pourraient ainsi, mobiliser leurs agents dans un dispositif de « tutorat-mentorat » pour les publics les plus modestes, mettre en œuvre des actions de sensibilisation aux métiers du secteur public dans les établissements d'enseignement « *concentrant une proportion importante d'élèves issus de milieux modestes* » ou encore « *mettre en place un crédit d'heures* » sur le temps de travail pour permettre à leurs agents de participer à de telles démarches. L'association propose également la révision des modalités des concours d'accès à la fonction publique « *dans une logique de valorisation des aptitudes et des ressources des candidats* ». L'association La Cordée appelle donc à expérimenter sur certains concours ou recrutements des méthodes innovantes fondées sur les aptitudes (les sciences cognitives notamment), mais aussi à élaborer un nouveau rapport sur le sujet des discriminations par les épreuves de concours écrites et orales. Enfin, elle propose de systématiser la transparence et le renouvellement des jurys de concours, et ce par la généralisation des formations aux discriminations pour l'ensemble des concours de catégorie A et A + ou encore par la limitation de la possibilité d'être membre de jury plus de deux années consécutives.

Référent déontologue Déontologie Fonction publique

Droits et obligations des agents : les premiers pas poussifs du référent déontologue

La Gazette des communes, n° 14, du 9 au 15 avril 2018.- pp. 22-24

Un an après la publication du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue, peu de collectivités semblent sensibilisées et avoir conscience du caractère obligatoire de sa désignation. Selon Samuel Dyens, avocat et ancien président de l'association nationale des juristes territoriaux, il n'est pas évident de trouver le bon profil. Des compétences juridiques sont nécessaires mais également, une qualité d'écoute et un sens de la pédagogie. Cet article présente les choix opérés par différentes collectivités pour désigner leur référent déontologue.

Rémunération Indice Revalorisation Fonction publique territoriale

Fonction publique : l'exécutif renonce à des évolutions du point d'indice différentes selon les administrations

Localtis, 11 avril 2018.- 2 p.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics a annoncé que le Gouvernement renonce

à faire évoluer le point d'indice de la fonction publique de manière différente selon les versants. Dans le cadre d'une mission que le premier ministre lui a confiée en décembre dernier sur la modernisation de la fonction publique territoriale, ce dernier va examiner, en lien avec Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), les modalités permettant de renforcer l'association des employeurs territoriaux aux décisions concernant le point d'indice. Le secrétaire d'État précise enfin, concernant la revalorisation du point d'indice, que l'exécutif préfère travailler sur l'individualisation des rémunérations et effectuer des mesures de « rattrapage » pour certains métiers insuffisamment reconnus.

Retraite Fonctionnaire Agent contractuel Fonction publique

Évolution des pensions dans les régimes de retraite de la fonction publique [Article]. - 2018.

Site internet de la Caisse des dépôts, mars 2018

Le 15 mars, la Caisse des Dépôts organisait la troisième édition de Questions Retraite et Solidarité, consacrée cette année à l'évolution des pensions dans les régimes de retraite de la fonction publique.

Les interventions ont porté sur :

- Les évolutions réglementaires en matière de retraite publique,
- Les évolutions des départs en retraite et des niveaux de pension dans les trois fonctions publiques, avec un éclairage sur les polypensionnés,
- Le niveau de la pension Ircantec versée aux contractuels de la fonction publique et son évolution par génération,
- Les titulaires de la fonction publique : caractéristiques des pensions selon les versants, évolutions au fil des générations et effets des réformes.

Retraite Réforme

Agnès Buzyn et Jean-Paul Delevoye ouvrent les premiers échanges visant à construire un système universel de retraite

Communiqué de presse / Ministère des Solidarités et de la Santé.- 2018.- 2 p.

Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, rencontre les partenaires sociaux afin de préparer la réforme des retraites qui vise à créer un système universel de retraite. Six blocs thématiques jalonnent l'agenda de la réforme. Les trois premiers blocs consacrés aux grands principes du nouveau système de retraite seront discutés jusqu'à l'été : la construction d'un système universel, commun à tous les actifs où sera abordée la définition du nouveau régime en termes de périmètre, de niveau de couverture, d'assiette

et de taux de cotisation (avril- mai), la construction d'un système redistributif et solidaire avec la prise en compte des droits non contributifs liés à la maladie, la maternité, au chômage ainsi que les minima de pension (mai-juin), la construction d'un système tenant compte des évolutions de la société avec l'examen des droits familiaux et la question de l'égalité entre les femmes et les hommes (juin-juillet). Les trois autres blocs seront discutés à partir de l'automne et porteront sur : les conditions d'ouverture des droits à retraite avec notamment l'objectif de donner plus de liberté dans la transition vers la retraite, la reconnaissance des spécificités de certains parcours professionnels où seront examinées les conditions des départs anticipés à la retraite et la construction d'un système pérenne, responsable et solide où seront abordées les questions de gouvernance, de pilotage et d'organisation du système universel ainsi que les modalités de transition entre l'ancien et le nouveau système.

RGPD Données personnelles Protection des données

Gérer les droits des agents et des administrés en matière de données personnelles

Gazette des communes, n°12, 26 mars 2018.- pp. 64-65

À compter du 1^{er} mai 2018, l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD) impose une protection accrue des données personnelles. Cet article apporte des précisions sur les obligations incombant aux administrations, notamment la mise à disposition des informations à l'égard des personnes concernées. Ces dernières peuvent exercer auprès des collectivités différents droits : accéder à leurs données, les modifier, les effacer ou s'opposer à leur utilisation.

RGPD : le Sénat est resté ferme en nouvelle lecture du projet de loi

Localtis, 20 avril 2018.-1 p.

Après l'échec de la commission mixte paritaire du 6 avril dernier, l'Assemblée nationale et le Sénat ont de nouveau examiné le projet de loi relatif à la protection des données personnelles. Ce texte adapte en droit français le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) qui entrera en vigueur le 25 mai prochain. La transposition du texte dans le droit français continue de faire débat au Parlement. Le droit à la portabilité des données, la création d'une dotation spécifique et l'exonération d'amende pour les collectivités territoriales qui manqueraient à leurs obligations, le recours au chiffrement des données (préconisé par le Sénat), ou encore l'âge de la majorité numérique constituent les principaux points de désaccords entre les deux chambres. Le texte, accepté à l'unanimité, sera de nouveau soumis le 14 mai à l'avis des députés. Il n'est pas exclu que le texte soit transmis au Conseil constitutionnel à l'issue de la navette parlementaire.

Travailleur handicapé
Gestion des ressources humaines
Aménagement de poste
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La délicate gestion des salariés malades chroniques

Liaisons sociales Magazine, n° 191, avril 2018.- pp. 38-40

La gestion des malades chroniques occupe une place de plus en plus importante pour les services des ressources humaines. Leur rôle est de favoriser le maintien dans l'emploi de ces populations en aménageant leur poste ou leurs horaires de travail. Selon les informations transmises par le médecin du travail sur l'aptitude à effectuer les tâches confiées, l'employeur doit proposer une solution de reclassement. La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par le malade permet un accompagnement spécifique dans l'emploi.

Vie politique
Éthique
Collectivités territoriales

Un an après l'élection présidentielle : l'éthique et la transparence de la vie publique doivent redevenir des priorités

Transparency International France.- 2018.- 32 p.

L'ONG Transparency International considère que le non-cumul dans le temps des mandats est une des « *priorités que le gouvernement doit prendre à bras-le-corps* », notamment dans le cadre de la prochaine réforme constitutionnelle. Dans ce rapport l'ONG dresse un premier état des lieux des avancées et des manquements en matière d'éthique et d'intégrité de la vie publique. En matière de prévention de la corruption dans les collectivités, « *une dynamique positive est à l'œuvre* », juge aussi Transparency International France, notamment le travail effectué par l'Agence française anticorruption qui œuvre à l'élaboration d'un référentiel et a entamé des contrôles dans les collectivités territoriales. ■

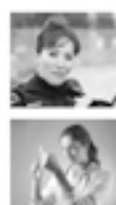
ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



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



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

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

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

Une lettre numérique mensuelle, gratuite et réservée aux abonnés

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



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

Répertoire des Carrières Territoriales : lettre

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

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

Adresse
électronique *

Votre code client *

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

* Informations obligatoires

1 Indiquer votre
adresse électronique

2 Numéro à 10 chiffres

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

S'ABONNER

Informations pratiques

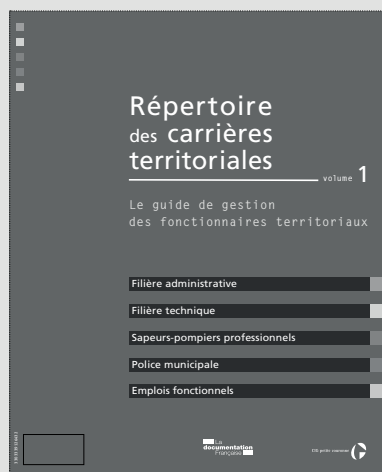
- Si vous avez changé d'adresse électronique : il vous faut d'abord vous désabonner sur cette même page en indiquant votre ancienne adresse, puis vous abonner avec votre nouvelle adresse.
- Si vous êtes plusieurs à utiliser le même classeur du Répertoire dans le service, chacun peut s'inscrire avec son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

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

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

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

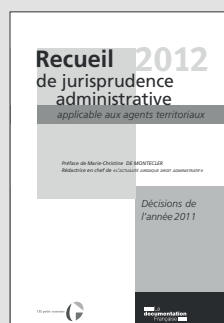
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782111451568 - Édition 2017 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

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

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

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

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382