

Zoom sur

LA REVUE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2016-06

SOMMAIRE

Textes officiels

■ Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	2
■ Départ en retraite anticipée	
■ Compte personnel de prévention de la pénibilité	
■ Mise en ligne des documents d'informations budgétaires et financières	3
■ GIPA	

Jurisprudence

■ Mutation - Sanction déguisée	4
■ Fusion d'un OPH - Sort du directeur général	
■ Imputabilité au service - Hépatite B	5
■ Equivalence en matière de durée de travail	6
■ Accident de service - Rappel de la définition	
■ Stagiaire - Inaptitude physique	
■ Sanction disciplinaire - Devoir de réserve	8

Réponses ministérielles

■ Mise à disposition - Agent exerçant des responsabilités syndicales	9
■ Policiers municipaux - Armement	10
■ Supplément familial de traitement - Réforme	11
■ Réussite à un concours - Validation	
■ Agents territoriaux gardiens d'école - Logements de fonction	12

Textes officiels

■ Décret n° 2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le décret permet au FIPHFP de verser des financements aux organismes ou associations qui concourent à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et autorise le fonds à utiliser ses crédits de sa propre initiative. Les agents handicapés pourront le saisir directement. La durée du mandat du comité national et des comités locaux (hors représentation des employeurs territoriaux) et la représentation des organisations syndicales sont alignées sur celles du Conseil commun de la fonction publique tout en maintenant la parité avec les employeurs publics. Une deuxième vice-présidence est créée. Enfin le texte précise certaines modalités de fonctionnement du fonds et harmonise le mode de calcul des équivalents bénéficiaires avec celui du secteur privé.

[JO du 12 juin 2016 - N° 136](#)

■ Décret n° 2016-810 du 16 juin 2016 modifiant l'article R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite

Le décret abroge les dispositions fixant la période durant laquelle la condition d'interruption ou de réduction d'activité, requise des fonctionnaires civils, militaires, magistrats et ouvriers des établissements industriels de l'Etat qui souhaitent bénéficier du dispositif de retraite anticipée des parents d'un enfant invalide à 80 % ou des parents de trois enfants. Le décret procède également à la suppression des dispositions fixant la période durant laquelle la condition d'interruption ou de réduction d'activité doit être réalisée s'agissant des enfants recueillis par l'agent. Pour le bénéfice de ces dispositifs de départ anticipé en retraite, la condition d'interruption ou de réduction d'activité doit désormais être réalisée avant l'âge auquel les enfants cessent d'être à la charge de l'agent au sens du code de la sécurité sociale.

[JO du 18 juin 2016 - N° 141](#)

■ Instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité

La présente instruction a pour objet de préciser la nature des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité. Elle précise également l'évolution de la définition et des seuils d'exposition de certains facteurs de risques professionnels. Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier tels que notamment les apprentis ou les titulaires de contrats de professionnalisation sont également concernés. Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, les salariés du particulier employeur et les travailleurs détachés en France ne sont pas éligibles au compte.

[Site Internet Legifrance.gouv.fr](#)

■ **Décret n° 2016-834 du 23 juin 2016 relatif à la mise en ligne par les collectivités territoriales et par leurs établissements publics de coopération de documents d'informations budgétaires et financières**

Afin de permettre aux citoyens de disposer d'informations financières claires et lisibles, le présent décret prévoit les modalités de mise en ligne, sur le site internet lorsqu'il existe, des documents budgétaires des collectivités locales. Ainsi, ces documents doivent être mis en ligne gratuitement dans un délai d'un mois à compter de leur adoption. Ils doivent être accessibles, lisibles et conformes aux documents soumis à l'organe délibérant.

[JO du 25 juin 2016 - N° 147](#)

■ **Décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**

Le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2016. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

[JO du 28 juin 2016 - N° 149](#)

■ **Arrêté du 27 juin 2016 fixant au titre de l'année 2016 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 3,08 % ;
- valeur moyenne du point en 2011 : 55,5635 euros ;
- valeur moyenne du point en 2015 : 55,5635 euros ;

[JO du 28 juin 2016 - N° 149](#)

Jurisprudence

■ Mutation - Sanction déguisée

Aux termes de l'article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement. Seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires. Par ailleurs, une mutation dans l'intérêt du service constitue une sanction déguisée dès lors qu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier. En l'espèce, il était clairement établi par les pièces du dossier que la commune avait manifesté, à plusieurs reprises, son intention de sanctionner M. C pour s'être autorisé à effectuer des heures supplémentaires sans autorisation préalable ou pour avoir fait de fausses déclarations d'heures supplémentaires. Lors d'une réunion avec le directeur général des services, il avait alors expressément été indiqué à l'intéressé que la perte de confiance de sa hiérarchie justifiait un changement de service et cette réunion s'était conclue, selon son compte-rendu, de la manière suivante : " (...) il est convenu de se revoir sous dix jours afin de fixer le niveau de sanction et d'officialiser le changement de service de M. C... ". Enfin, dans un courrier daté du 20 avril 2012 adressé au maire de la commune, le premier adjoint indiquait que la mutation de M. C avait eu lieu dans l'attente d'une commission disciplinaire. Que, dans ces conditions, la décision d'affectation constituait en réalité une sanction disciplinaire déguisée, M. C n'ayant pu bénéficier des garanties préalables requises pour toute sanction, et se trouvait entachée d'un vice de procédure.

[CAA Marseille du 03 mai 2016 - N° 14MA04720](#)

■ Fusion d'un OPH - Sort du directeur général

Il résulte de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qu'en cas de fusion entre offices publics de l'habitat, sur le fondement de l'article L. 421-7 du code de la construction et de l'habitation, le contrat de droit public conclu entre l'office public de l'habitat (OPH) qui a fait l'objet d'une dissolution et son directeur général est repris de plein droit par l'office public de l'habitat issu de la fusion. En l'espèce, il en résulte qu'à la suite de l'annulation de l'acte de rupture conventionnelle mettant fin au contrat à durée indéterminée du directeur de l'OPH ayant été dissous et fusionné, dont l'emploi était supprimé, il incombaît à l'OPH issu de la fusion, d'une part, de régulariser la situation administrative de l'intéressé, d'autre part, de rechercher s'il était possible de le réintégrer dans un de ses emplois de direction, en vertu d'un contrat de droit public à durée indéterminée alors même que ces emplois sont en principe soumis aux règles du code du travail, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demandait, dans tout autre emploi de l'office. Le licenciement ne pouvait être envisagé, sous réserve du respect des règles relatives au préavis et aux droits à indemnités qui lui sont applicables, que si une telle réintégration s'avérait impossible faute d'emploi vacant ou du fait du refus par l'intéressé de la proposition qui lui serait faite. En revanche, cette annulation de l'acte de rupture conventionnelle n'impliquait donc pas nécessairement la réintégration effective de l'intéressé dans les fonctions de directeur général du nouvel OPH.

[Conseil d'Etat du 15 avril 2016 - N° 384685](#)

■ Imputabilité au service - Hépatite B

La maladie d'un agent apparue à la suite de sa vaccination contre l'hépatite B réalisée dans le cadre de son activité professionnelle peut être considérée comme imputable au service.

En l'espèce, Mme D, auxiliaire puéricultrice affectée au centre communal d'action sociale d'Echirolles, a reçu trois injections de vaccination contre l'hépatite B, le 4 mars 1993, le 13 mai 1993, et enfin un rappel, le 25 mai 1999. Au cours du mois de janvier 2005, elle a présenté une fatigue intense accompagnée d'arthralgies des grosses articulations ainsi que des problèmes respiratoires. Une biopsie musculaire pratiquée le 24 juillet 2006 a permis de mettre en évidence une myofasciite à macrophages. Mme D a donc demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de son affection, cependant son employeur a refusé de prendre en charge les arrêts de travail de l'intéressée au titre d'un accident de service et l'a placée en position de congé de longue maladie ordinaire, puis en disponibilité d'office. Cependant, l'existence d'un lien de causalité entre une vaccination contenant un adjuvant aluminique et la combinaison de symptômes constitués notamment par une fatigue chronique, des douleurs articulaires et musculaires et des troubles cognitifs n'est pas exclue et revêt une probabilité suffisante pour que ce lien puisse, sous certaines conditions, être regardé comme établi. Tel est le cas lorsque la personne vaccinée, présentant des lésions musculaires de myofasciite à macrophages à l'emplacement des injections, est atteinte de tels symptômes, soit que ces symptômes sont apparus postérieurement à la vaccination, dans un délai normal pour ce type d'affection, soit, si certains de ces symptômes préexistaient, qu'ils se sont aggravés à un rythme et avec une ampleur qui n'étaient pas prévisibles au vu de l'état de santé antérieur à la vaccination, et qu'il ne ressort pas des expertises versées au dossier que les symptômes pourraient résulter d'une autre cause que la vaccination.

Mme D ne présentait aucun antécédent médical et n'avait jamais manifesté de symptômes invalidants antérieurement aux injections vaccinales contre l'hépatite B réalisées dans le cadre de son activité professionnelle. Il ressort par ailleurs, du rapport de l'expertise réalisée le 26 août 2011, que l'intéressée présente des lésions musculaires de myofasciite à macrophages traduisant la persistance *in situ*, prolongée dans le temps, d'hydroxyde d'aluminium (stimulant immunitaire) des années après l'injection intramusculaire d'un vaccin contenant ce composé comme adjuvant. Il ressort également de ce même rapport d'expertise que les douleurs articulaires affectant l'intéressée sont apparues après sa vaccination, dans un délai correspondant "à la moyenne retrouvée dans la littérature" pouvant ainsi être qualifié de normal pour ce type d'affection. Dès lors, dans les circonstances particulières de l'espèce, le lien de causalité entre la vaccination contre l'hépatite B subie par Mme D, dans le cadre de l'obligation vaccinale liée à son activité professionnelle et la myofasciite à macrophages dont elle souffre, doit être regardé comme établi. Par suite, la maladie dont souffre Mme D doit être regardée comme imputable au service.

[CAA Lyon du 03 mai 2016 - N° 14ML03547](#)

■ Equivalence en matière de durée de travail

La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, définit le temps de travail comme "toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales". Ces dispositions font obstacle à ce que soient regardées comme du temps de repos les périodes durant lesquelles un salarié présent sur son lieu de travail en vue d'y accomplir un service de garde n'est pas effectivement sollicité, dès lors qu'il demeure, pendant ce temps d'inaction, à la disposition de son employeur. Par ailleurs, aux termes de l'article 2 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, applicable aux agents de la fonction publique territoriale, la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Qu'il résulte également des dispositions du code général des collectivités territoriales qu'il appartient aux organes compétents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de régler l'organisation des services communaux et notamment de fixer la durée hebdomadaire de travail du personnel communal, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables Ils peuvent notamment, dans ce cadre, fixer des équivalences en matière de durée du travail, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions.

En l'espèce, M. B., agent d'entretien, recruté par le centre communal d'action sociale de la commune de Marseille pour exercer les fonctions de concierge d'une résidence d'accueil pour personnes âgées a saisi son employeur d'une demande tendant au versement d'un rappel de rémunérations correspondant aux heures qu'il estimait avoir travaillées au-delà de son cycle de 39 heures 30 hebdomadaires. En effet, Il est établi que, une semaine toutes les trois semaines, il a assuré son obligation d'être, pendant les nuits, week-end et jours fériés, à la disposition permanente et immédiate des personnes résidentes de l'établissement pour leur apporter aide et assistance et répondre à leurs sollicitations sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Dans ces conditions, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le CCAS de la commune de Marseille avait commis une illégalité fautive en refusant d'indemniser M. B à raison du préjudice né pour lui de la réalisation de ces heures de travail effectif supplémentaires au-delà de son cycle hebdomadaire de 39 heures 30, et ce, alors même qu'il bénéficiait d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Enfin, pour évaluer l'étendue du préjudice matériel subi par M. B, le tribunal a indiqué à juste titre que, faute pour le CCAS de la commune de Marseille d'établir qu'il aurait institué un régime d'équivalence horaire en matière de durée du travail opposable aux agents travaillant au-delà du cycle hebdomadaire de 39 heures 30 ainsi que le permet le code général des collectivités territoriales, le centre communal ne pouvait légalement rémunérer à un taux minoré, ou selon un horaire minoré par équivalence, les services accomplis par M. B au titre de son travail effectif en sus dudit cycle, à l'exception des jours fériés pour lesquels l'intéressé a bénéficié de repos compensateurs.

[CAA Marseille du 31 mai 2016 - N° 14MA05029](#)

■ Accident de service - Rappel de la définition

Aux termes de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, en cas de maladie provenant de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions présente le caractère d'un accident de service, les troubles en résultant devant présenter un lien direct et certain avec l'accident de service.

En l'espèce, M.A, magasinier au département des Landes, a le 14 février 2012 ressenti de vives douleurs, en particulier à la jambe gauche alors qu'il intervenait sur une imprimante. Placé en arrêt de travail d'une durée initiale de trois jours pour "sciatique gauche", il a demandé le 20 février 2012 l'imputabilité au service de cet accident. Par décision du 2 octobre 2012, le président du conseil général des Landes a rejeté cette demande et l'a placé en congé de maladie ordinaire.

Le rhumatologue qui a examiné M. A le 25 juillet 2012 a constaté que ce dernier a subi une arthrodèse en 2008, a été soigné pour des lombalgies invalidantes en 2001, 2006 et 2007 et poursuit un traitement antalgique au titre des séquelles de l'intervention subie en 2008. Il conclut que l'effort minime réalisé le 14 février 2012 ne peut expliquer son état de santé, et que les lésions actuelles ne sont pas en relation directe, certaine et exclusive avec l'accident du 14 février 2012. Ainsi, il n'apparaît donc pas, qu'en regard à l'affection préexistante dont souffrait M. A, que l'effort effectué lors de son intervention sur une imprimante serait à l'origine de l'aggravation de son état de santé, ou aurait exercé une influence prépondérante sur cette aggravation. Par suite, le président du conseil général a pu légalement considérer que les arrêts de travail dont a bénéficié M. A à compter du 14 février 2012 ne pouvaient donner lieu à une prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail.

[CAA Bordeaux du 25 avril 2016 - N° 14BX01043](#)

■ Stagiaires - Inaptitude physique

Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, ni ce principe général ni les dispositions citées ci-dessus de la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 7 octobre 1994 ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.

[Conseil d'Etat du 17 février 2016 - N° 381429](#)

■ Sanction disciplinaire - Devoir de réserve

L'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales stipule que toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. **L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire.** En cas de manquement, des sanctions peuvent ainsi être infligées.

En l'espèce, les propos tenus par Mme B dans l'article diffusé le 20 juin 2012 par le journal local " l'Agglo Rieuse ", relatifs aux conditions de sécurité au sein du parc zoologique de Lunaret, s'inscrivaient dans une polémique dont la presse locale s'était fait l'écho. Mme B s'était bornée à faire valoir qu'elle avait attiré l'attention de sa hiérarchie sur cette difficulté et que dans les circonstances de l'espèce, elle n'a pas ainsi méconnu son obligation de réserve. **En revanche, en précisant dans cet article qu'elle avait été l'objet d'un acharnement de sa hiérarchie suite aux dénonciations qu'elle avait faites sur les conditions de fonctionnement de ce parc zoologique, Mme B a manqué à son obligation de réserve.** En lui infligeant la sanction de l'avertissement, sanction la plus faible prévue par les dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et qui est proportionnée à la faute commise par l'intéressée, le maire de la commune de Montpellier n'a pas méconnu l'article 10 précité de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

[CAA Marseille du 15 avril 2016 - N° 14MA02828](#)

Réponses ministérielles

■ Mise à disposition - Agents exerçant des responsabilités syndicales

Les dispositions de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale reprises dans l'article L. 1613-5 du code général des collectivités territoriales (CGCT) indiquent que les collectivités et établissements qui mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement par la loi de finances de l'année. L'article R. 1613-1 du CGCT complète ce dispositif en définissant les charges salariales concernées. Les charges salariales remboursées en application de l'article L. 1613-5 comprennent l'ensemble des rémunérations définies par le décret n° 85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires des collectivités territoriales régies respectivement par les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 et n° 84-53 du 26 janvier 1984, et par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales, y compris les avantages ayant le caractère de complément de rémunération définis au troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Elles incluent également les cotisations sociales afférentes à ces rémunérations. L'article R. 1613-2 du CGCT fixe à 103 le nombre total en équivalents temps plein des agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national auxquels s'ajoutent les agents territoriaux mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique. L'effectif total des permanents syndicaux du CCFP s'élève à 12,5 postes. La répartition de ces 103 postes est actuellement déterminée par l'arrêté du 12 février 2015 avec effet au 1er mars 2015. L'arrêté du 24 juillet 2015 publié au Journal officiel le 26 juillet 2015 fixe les attributions de postes à chaque syndicat relevant de la fonction publique territoriale siégeant au CCFP. Le décret n° 85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit notamment dans son article 1er que la mise à disposition est décidée, sous réserve des nécessités de service, avec l'accord du fonctionnaire et de l'organisation syndicale d'accueil, après avis de la commission administrative paritaire, par arrêté de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le versement de ce concours particulier aux collectivités concernées s'effectue par les préfectures qui procèdent au remboursement des charges salariales des permanents syndicaux sur la base des justificatifs transmis par les collectivités et en vérifiant que l'agent figure sur la liste nationale des permanents syndicaux mis à disposition d'organisations syndicales tenue par la direction générale des collectivités locales.

[Réponse ministérielle Sénat du 16 juin 2016 - N° 19256](#)

■ Policiers municipaux - Armement

En application de l'article L.511-5 du code de la sécurité intérieure (CSI), les agents de police municipale peuvent être autorisés par le préfet, sur demande motivée du maire, à porter une arme, sous réserve de l'existence d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat. Dans ce cadre, 16 344 policiers municipaux (sur un total de 19 971 en 2014) sont aujourd'hui armés, toutes armes confondues, et près de 7 500 sont dotés d'une arme à feu, deux types d'armes à feu pouvant leur être affectés réglementairement, les revolvers chambrés pour le calibre 38 spécial et les armes de poing chambrées pour le calibre 7,65 mm. C'est dans ce cadre législatif spécifique qui reste applicable que des renforcements sont intervenus tout au long des derniers mois. Des décisions ont été prises depuis le printemps 2015 pour élargir la gamme d'armement autorisée. Ainsi, le décret n° 2015-496 du 29 avril 2015 autorise désormais les policiers municipaux à utiliser, de manière expérimentale, des revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum (exclusivement avec des munitions de 38 spécial), dans le cadre d'une démarche de remise gracieuse temporaire d'un stock de 4 000 armes appartenant à la police nationale. La circulaire du 29 mai 2015 précise les modalités de remise temporaire de 4 000 revolvers de l'Etat aux communes qui en font la demande. Fin 2015, sur 2 902 demandées, 366 armes ont d'ores et déjà été distribuées à 28 communes sur 278 métropolitaines et 13 outre-mer volontaires. Le dispositif sera amplifié en 2016. Le ministre de l'intérieur, dans ce contexte particulier, a rappelé aux préfets dans la circulaire du 29 mai 2015 précitée, que l'ensemble des demandes d'armement s'inscrivent dans une démarche globale tendant à assurer la protection des personnels. Il a demandé aux préfets de prendre en compte cette dimension essentielle et de traiter avec bienveillance les demandes qui leur sont adressées, les refus devant revêtir un caractère exceptionnel. Par ailleurs, le Gouvernement a décidé de cofinancer avec les collectivités (jusqu'à 50 %) l'acquisition de pare-balles, en allouant 2,4 millions d'euros supplémentaires, par an au fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) sur la période triennale 2015-2017. La circulaire du 23 mars 2015 du secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance a précisé aux préfets les modalités de la mise en œuvre de cette décision. Fin décembre 2015, les communes situées dans 92 départements ont sollicité le financement de 8 626 gilets pare-balles pour un montant de 2 156 500 euros. Enfin, un subventionnement de l'Etat sera apporté aux communes pour l'acquisition de terminaux radio dans le cadre des expérimentations d'interopérabilité des réseaux de radiocommunication des forces de sécurité nationales et des polices municipales. Ces mesures sont détaillées dans une instruction du 23 mars 2015 relative à l'emploi des crédits du FIPD et une circulaire ministérielle du 14 avril 2015 sur l'interopérabilité des réseaux radio. Le ministre de l'intérieur demeure donc particulièrement attentif à toutes les questions relatives aux équipements de protection individuelle et à l'armement des agents de police municipale exposés à des risques spécifiques liés à leur présence repérable sur la voie publique.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 21 juin 2016 - N° 79906](#)

■ Supplément familial de traitement - Réforme

Créé en 1917, le supplément familial de traitement est un complément de rémunération versé aux agents des trois versants de la fonction publique en vue de compenser le coût de l'éducation de leurs enfants. L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise, en effet, que « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ». Dans son dispositif actuel, le supplément familial de traitement souffre de plusieurs faiblesses, clairement identifiées. Parmi celles-ci, l'insuffisance des montants alloués au titre du premier enfant (le montant annuel s'établit actuellement à 27,48 euros) est fréquemment mise en exergue. Les montants servis peuvent également apparaître peu lisibles, étant donné que le supplément familial de traitement comprend une part forfaitaire et une part proportionnelle au traitement. Enfin, le dispositif n'apparaît plus tout à fait adapté aux évolutions du modèle familial, comme la garde alternée des enfants ou les familles monoparentales. La question de la réforme du dispositif, qui pourrait reposer sur les principes de forfaitisation et de redistribution en faveur des bas salaires, n'a pas pu être abordée, comme prévu initialement, lors des négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Elle pourrait être évoquée à l'occasion d'un prochain rendez-vous salarial dès lors que ce dispositif impacte la rémunération des fonctionnaires.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 14 juin 2016 - N° 81083](#)

■ Réussite à un concours - Validation

La procédure de recrutement dans la fonction publique territoriale présente la particularité de devoir concilier le principe du concours avec celui de la libre administration et la liberté de recrutement des collectivités territoriales. En effet, dans la fonction publique territoriale, la réussite à un concours ne vaut pas recrutement. Elle permet aux lauréats inscrits sur une liste d'aptitude établie à l'issue du concours de postuler aux emplois déclarés vacants par les collectivités territoriales. Il peut advenir que les collectivités se trouvent en pénurie de personnels en raison de l'absence de concours organisé par le centre de gestion auquel elles sont affiliées ou lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'a pu aboutir. Dans ce dernier cas, afin d'assurer la continuité du service public, la collectivité peut recruter un agent non titulaire dans les conditions prévues à l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, c'est-à-dire par un contrat à durée déterminée d'une durée maximale d'un an renouvelable, sa durée pouvant être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans. La collectivité dispose ainsi de deux ans pour procéder au recrutement d'un agent titulaire. Aucune procédure n'exige la détention d'un contrat, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, pour faire valider la réussite à un concours.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 07 juin 2016 - N° 81940](#)

■ Agents territoriaux gardiens d'école - Logements de fonction

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement modifie les conditions d'octroi des logements de fonction dans les administrations de l'Etat. En vertu du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, ses dispositions sont applicables aux agents des collectivités territoriales. Le décret ne supprime pas les logements de fonction mais conduit à mettre en œuvre de nouvelles conditions d'attribution et d'occupation des logements de fonction. **La réglementation ne prévoit pas la possibilité de gratuité des charges accessoires pour les gardiens d'école.**

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 14 juin 2016 - N° 91261](#)