

Zoom sur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2017-01 & 02

SOMMAIRE

Textes officiels

■ Compte personnel de formation	3
■ Données de santé à caractère personnel	
■ Congé pour formation / crédit de temps de travail - Représentants syndicaux	4
■ Compte personnel d'activité / formation / santé et sécurité au travail	
■ Rémunération - NBI	5
■ Egalité et citoyenneté	
■ Protection fonctionnelle	6
■ Cumul d'activités	
■ Plan d'accompagnement des personnes handicapées	7
■ Apprentissage dans le secteur public	
■ Régime indemnitaire des gardes champêtres	
■ Indemnité de mobilité	8
■ Sécurité publique - Police municipale	

Jurisprudence

■ Protection fonctionnelle - Collaborateurs occasionnels	9
■ Octroi de la NBI	
■ Promesse d'embauche	10
■ Licenciement pour insuffisance professionnelle - Reclassement	
■ Suppression de poste	
■ Reprise en régie d'un service public administratif	11
■ Démission - Stagiaire	
■ Inaptitude physique - Reclassement	12
■ Promotion interne	13
■ Disponibilité pour convenance personnelle - Allocations chômage	

Réponses ministérielles

■ Fonctions exercées dans les quartiers prioritaires - NBI	14
■ Entretien professionnel	
■ Publication en ligne - Organigramme	15
■ Procédure disciplinaire - Agents pris en charge par les CDG	
■ Agents transférés - Régime indemnitaire	16
■ Policier municipaux - Indemnité spécifique de fonction	
■ Marchés publics - Fusion des intercommunalités	17
■ Représentant syndical - Mutation et licenciement	

Réponses ministérielles

■ Cumul d'activités	18
■ Congés de maladie - Activités au titre de la réadaptation	
■ Application du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale	19
■ Agent de police municipale - Lieu d'exercice des fonctions	20
■ Logement de fonctions - Dispense de paiement des charges	21
■ Policier municipaux - Armement	
■ Formation des policiers municipaux détachés	22
■ Remboursement des frais de transport	23
■ Statut des administrateurs territoriaux	
■ Détachement auprès d'un Etat étranger - Retraite	24

Textes officiels

■ Décret n° 2016-1997 du 30 décembre 2016 relatif au compte personnel de formation des salariés de droit privé employés dans les collectivités territoriales

Le décret fixe le taux de la cotisation des collectivités territoriales permettant de financer le compte personnel de formation des salariés de droit privé qu'elles emploient.

[JO du 31 décembre 2016 - N° 304](#)

■ Ordonnance n° 2017-27 du 12 janvier 2017 relative à l'hébergement de données de santé à caractère personnel

Le texte harmonise les dispositions du code du patrimoine et celles du code de la santé publique sur les conditions d'externalisation des données de santé à caractère personnel, avec pour but d'assurer une protection équivalente des données de santé quel que soit leur statut (données privées ou données publiques), dans le cadre de prestations permettant leur traitement quotidien par des professionnels de santé et dans le cadre des prestations d'archivage.

[JO du 13 janvier 2017 - N° 11](#)

■ Ordonnance n° 2017-29 du 12 janvier 2017 relative aux conditions de reconnaissance de la force probante des documents comportant des données de santé à caractère personnel créés ou reproduits sous forme numérique et de destruction des documents conservés sous une autre forme que numérique

L'ordonnance précise notamment les conditions dans lesquelles les documents médicaux doivent être produits, signés et conservés pour avoir force probante. Elle autorise également la destruction des dossiers médicaux papier détenus par les professionnels, les établissements et les organismes de santé ou sociaux et médico-sociaux concourant à la prise en charge sanitaire et au suivi social et médico-social, dès lors qu'ils ont été préalablement numérisés selon des modalités qui garantissent la fiabilité et l'intégrité de la copie.

[JO du 13 janvier 2017 - N° 11](#)

■ Note d'information NOR : ARCB1632468N du 26 décembre 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du congé pour formation et du crédit de temps syndical accordés pour les représentants du personnel membres des CHSCT

Le décret en Conseil d'Etat n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 fixe d'une part les modalités de mise en œuvre des cinq jours minimum de formation pour les représentants du personnel membres des CHSCT (et des comités techniques qui en exercent les compétences en l'absence de ces CHSCT). Il prévoit ainsi les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation et institue notamment, au sein des cinq jours précités, un congé de deux jours pendant lequel ils ont la possibilité de se former au sein de l'organisme de leur choix. D'autre part, ce décret instaure au bénéfice des représentants du personnel précités un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions. Le décret simple n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 détaille ce nouveau crédit de temps syndical. Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 est par ailleurs complété afin de préciser les cas de fin de mandat pour les représentants syndicaux des CHSCT et instances en tenant lieu. La présente note d'information a pour objet d'accompagner la mise en œuvre de ces nouveaux moyens dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Le compte personnel d'activité se compose de deux dispositifs que sont le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen. Les objectifs sont de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et faciliter son évolution professionnelle. De plus, le texte prévoit que le titulaire du compte peut consulter ses droits sur un service en ligne gratuit. Par ailleurs, en cas de changement d'employeur, les droits acquis au titre du compte personnel de formation sont conservés, y compris lorsque ces droits ont été acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique ou lorsqu'un agent public décide d'occuper un emploi relevant du secteur public ou du secteur privé.

JO du 20 janvier 2017 - N° 17

■ **Décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017 portant modification du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique et du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation**

En application du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations relatif à la modernisation de la fonction publique, la revalorisation indiciaire de 9 points d'indice majoré au bénéfice des corps et cadres d'emplois de catégorie A et des corps et cadres d'emplois de l'encadrement supérieur intervient à partir du 1^{er} janvier 2017. Cette majoration est partiellement compensée par un prélèvement sur les primes. Ainsi, l'indice majoré sommital passe de 821 à 826 au 1^{er} janvier 2017 puis à 830 au 1^{er} janvier 2018. Les montants des traitements et soldes annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle sont majorés aux mêmes dates. Le décret tire également les conséquences des effets conjugués du protocole et de l'augmentation du point d'indice au 1er février 2017.

[JO du 27 janvier 2017 - N° 23](#)

■ **Décret n° 2017-94 du 26 janvier 2017 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale**

Le décret fixe les points d'indices majorés à verser aux directeurs et directeurs adjoints au titre de la nouvelle bonification indiciaire, en fonction du classement des services d'incendie et de secours.

[JO du 28 janvier 2017 - N° 24](#)

■ **Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté**

Le chapitre trois de la loi relatif à la fonction publique vise essentiellement le recrutement. Les conditions d'accès au troisième concours sont élargies. Par ailleurs, à titre expérimental, il est créé un nouveau contrat public pour les personnes âgées de 28 ans et plus sans emplois ainsi qu'aux personnes de plus de 45 ans en situation de chômage de longue durée et allocataires du RSA. Ils seront recrutés à l'issue d'une procédure de sélection et pourront occuper des emplois de catégorie A, B et C. Ce contrat de droit public a pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter aux concours administratifs. De nouveaux congés sont également instaurés.

[JO du 28 janvier 2017 - N° 24](#)

■ **Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit**

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

[JO du 28 janvier 2017 - N° 24](#)

■ **Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique**

Le décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ainsi que les conditions dans lesquelles un agent peut être autorisé par l'autorité dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret précise en outre les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique ainsi que les règles de procédure applicables devant elle lorsqu'elle est saisie, soit de la situation des agents qui quittent le secteur public, de manière temporaire ou définitive, pour exercer une activité privée lucrative, soit des cas de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise, soit des demandes d'autorisation présentées au titre du [code de la recherche](#). Le décret précise enfin les conditions dans lesquelles la commission de déontologie peut être amenée à rendre des avis ou à formuler des recommandations, notamment sur des projets de charte ou des situations individuelles.

[JO du 29 janvier 2017 - N° 25](#)

■ **Décret n° 2017-137 du 7 février 2017 relatif aux informations nécessaires à l'élaboration des plans d'accompagnement globaux des personnes handicapées**

Pris pour l'application de l'[avant-dernier alinéa de l'article L. 114-1-1 du code de l'action sociale et des familles](#) dans sa rédaction issue de l'[article 89 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016](#) de modernisation de notre système de santé, ce décret détermine les informations nécessaires à l'élaboration des plans d'accompagnement globaux, que les agences régionales de santé, les services de l'Etat et les collectivités territoriales communiquent à la maison départementale des personnes handicapées, afin de définir, en réponse aux besoins des personnes handicapées, les interventions requises dans les domaines de l'accompagnement, de l'éducation et de la scolarisation, des soins, de l'insertion professionnelle ou sociale et de l'appui aux aidants. Il précise les modalités de transmission de ces informations. Il prévoit la possibilité pour les maisons départementales des personnes handicapées de requérir des informations complémentaires au-delà de leur ressort territorial dès lors que les informations transmises se révèlent insuffisantes pour élaborer un plan d'accompagnement global.

[JO du 08 Février 2017 - N° 33](#)

■ **Décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial**

Le décret codifie, essentiellement à droit constant, les dispositions réglementaires relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, concernant la rémunération des apprentis et la possibilité de passer convention avec une personne morale de droit public ou un employeur soumis aux dispositions du [code du travail](#) pour compléter la formation de l'apprenti. Il limite pour une personne morale de droit public, qui n'est pas en mesure de proposer l'ensemble des tâches ou équipements techniques nécessaires au bon déroulement de la formation pratique de l'apprenti, la possibilité de conclure une convention avec un seul partenaire public ou privé. Il précise les conditions de transmission de la convention d'apprentissage. Il prévoit la possibilité d'accorder pour les apprentis qui préparent un diplôme de niveau II ou I une majoration de 20 points des pourcentages de rémunération.

[JO du 18 Février 2017 - N° 42](#)

■ **Décret n° 2017-215 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres**

Les collectivités territoriales pourront porter à un taux maximum de 20% du traitement soumis à retenue pour pension le montant de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.

[JO du 23 Février 2017 - N° 46](#)

■ **Décret n° 2017-235 du 23 février 2017 modifiant le décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale**

Les plafonds de l'indemnité de mobilité sont déterminés en fonction de l'allongement de la distance parcourue entre résidence familiale et lieu de travail, du changement de résidence familiale, de la composition de la famille et de l'incidence éventuelle sur l'emploi du conjoint.

[JO du 25 Février 2017 - N° 48](#)

■ **Loi n° 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique**

La loi modifie notamment le code de la sécurité intérieure, et contient des mesures relatives aux policiers municipaux et aux collectivités territoriales :

- nouvelles règles d'usage des armes,
- mutualisation des polices municipales,
- autorisation des palpations de sécurité,
- aggravation des sanctions pénales lors de menace, outrage, rébellion et refus d'obtempérer exercée à l'encontre d'une personne dépositaire de l'autorité publique,

[JO du 28 Février 2017 - N° 51](#)

Jurisprudence

■ Protection fonctionnelle - Collaborateurs occasionnels

Il résulte d'un principe général du droit que, lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet. **Ce principe général du droit s'étend à toute personne à laquelle la qualité de collaborateur occasionnel du service public est reconnue.** En l'espèce, le requérant a été collaborateur du service public en sa qualité d'aviseur des douanes et a été condamné pour trafic de stupéfiants par les juridictions anglaise et canadienne. La cour a souverainement apprécié les faits dont elle était saisie, sans les dénaturer, en estimant que si l'implication croissante de l'intéressé dans un réseau de traquants de drogue a été encouragée à l'origine par l'administration des douanes, les faits pour lesquels il avait été condamné étaient dépourvus de tout lien avec les fonctions exercées en sa qualité d'informateur de l'administration des douanes et étaient donc détachables du service. En déduisant qu'ils étaient constitutifs d'une faute personnelle de l'intéressé et que, dès lors, l'administration n'avait pas commis de faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat en refusant de lui octroyer à ce titre le bénéfice de la protection fonctionnelle, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ni d'erreur de qualification juridique des faits.

[Conseil d'Etat du 13 janvier 2017 - N° 386799](#)

■ Octroi de la NBI

La nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires et des militaires est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière dans des conditions fixées par décret. Aux termes de l'article 1^{er} du décret du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale, une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte pour le calcul de la retraite, est versée mensuellement aux fonctionnaires territoriaux exerçant une des fonctions figurant en annexe du décret et notamment « l'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée (11[°] de l'annexe) ». Il résulte de ces dispositions que la condition tenant aux fonctions d'encadrement d'un service administratif exercées par l'agent et celle tenant à la technicité requise sont cumulatives. Par ailleurs, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié non à la nature administrative de la fonction exercée par l'agent mais à l'objet du service dont il assure l'encadrement.

[CAA de Marseille du 22 novembre 2016 - N° 15MA04420](#)

■ Promesse d'embauche

Aux termes de l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. En outre, en vertu de l'article 40 de la même loi, la nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. Ainsi, si un agent peut introduire une action auprès de la juridiction administrative tendant à l'engagement de la responsabilité de la commune en raison de promesses de nomination et de titularisation qui n'auraient pas été tenues, **le non respect de telles promesses, quels qu'en soient les motifs, est sans incidence sur la légalité de la décision de refus de nomination contesté.**

[CAA de Bordeaux du 30 janvier 2017 - N° 15BX00966](#)

■ Licenciement pour insuffisance professionnelle- Reclassement

Si le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses missions, **aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe n'impose, avant de licencier pour insuffisance professionnelle un fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer des fonctions correspondant à son grade ou aux fonctions pour lesquelles il a été engagé, de chercher à le reclasser dans d'autres emplois que ceux correspondant à son grade.**

[Conseil d'Etat du 18 janvier 2017 - N° 390396](#)

■ Suppression de poste

Aux termes du I de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. **La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.**

En l'espèce, la modification du temps de travail de Mme B. de 30 à 13h a excédé 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi occupé par l'intéressée ; qu'en outre, la quotité de 13/35ème de la durée légale annuelle du temps de travail est inférieure au seuil d'affiliation à la CNRACL. Ainsi, l'arrêté du 29 juin 2012 fixant à 13h la durée hebdomadaire de travail de Mme B., qui emportait pour l'intéressée une perte de rémunération à laquelle elle n'avait pas consenti, doit donc être assimilé à une suppression d'emploi nécessitant l'avis du comité technique. L'absence de consultation du Comité technique sur cette suppression de poste avait été, en l'espèce, susceptible de priver Mme B. d'une garantie.

[Conseil d'Etat du 1^{er} février 2017 - N° 396810](#)

■ Reprise en régie d'un service public administratif

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public. En cas de refus du salarié d'accepter le contrat proposé, la rupture du contrat de travail intervient de plein droit et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. Cette disposition n'implique pas le versement à l'intéressé, de l'indemnité compensatrice de préavis prévue par le code du travail, laquelle n'est due qu'en cas d'inexécution du préavis par le salarié licencié. **Par ailleurs, s'agissant non pas d'un licenciement, mais d'une rupture de plein droit qui s'impose dès lors que le salarié a refusé le contrat de droit public qui lui a été proposé, les dispositions du code du travail relatives à la procédure de licenciement n'ont pas vocation à s'appliquer et notamment l'entretien préalable.**

[Cour de Cassation du 10 janvier 2017 - N° 15-14775](#)

■ Démission - Stagiaire

Aux termes de l'article 2 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux stagiaires sont soumis aux dispositions des lois n° 83-634 des 13 juillet 1983 et n° 84-53 du 26 janvier 1984 et des décrets pris pour leur application. Ainsi, en application de l'article 96 de la loi du 26 janvier 1984, la démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois. L'acceptation de la démission rend celle-ci irréversible. En l'espèce, le 15 septembre 2011, à la suite de la proposition du maire de Saint-Aubin-sur-Gaillon de ne pas titulariser Mme C., la Commission administrative paritaire a émis un avis défavorable à sa non-titularisation et a proposé la reconduction de son stage durant un an. Le maire n'a pris ensuite aucun arrêté relatif à la situation administrative de cet agent. S'il est constant que Mme C. a demandé à la commune, dans un courrier daté du 20 décembre 2011, son solde de tout compte, son certificat de travail, une attestation de la totalité des mois travaillés et le versement de trois mois d'allocation chômage, elle ne pouvait, en l'absence de toute demande écrite marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions et en l'absence d'une décision fixant une date d'acceptation, être considérée comme ayant démissionné. Dès lors, en estimant que Mme C. avait démissionné et en mettant fin à sa rémunération le 17 novembre 2011, la collectivité a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

[CAA de Douai du 1^{er} décembre 2016 - N° 14DA01169](#)

■ Inaptitude physique - Reclassement

A l'expiration d'un congé de maladie, lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il résulte de la combinaison des dispositions précitées que lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise de ses fonctions, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

En l'espèce, Mme A., qui était employée par la commune de Sèvres en qualité d'adjoint d'animation territorial de 2^{ème} classe titulaire, a rencontré des difficultés de santé à raison desquelles l'intéressée a été, à plusieurs reprises, placée en congés de maladie ordinaire entre le 22 mai 2005 et le 13 juin 2007. Alors qu'elle avait été reconnue apte à la reprise de ses fonctions, par avis du comité médical rendu le 19 juin 2007, Mme A., qui avait présenté à la commune de Sèvres de nouveaux arrêts de travail au titre de la période considérée, a été placée puis maintenue en disponibilité d'office du 14 juin au 31 décembre 2007. De nouveau consulté, à l'issue de cette période, par la commune, le comité médical départemental, par avis du 15 janvier 2008, a estimé que Mme A. était désormais définitivement inapte à ses fonctions et a préconisé, d'une part, le placement rétroactif de l'intéressée en congé de longue durée, pour une période de 27 mois à compter du 15 février 2006, et, d'autre part, son reclassement sur un autre emploi sans contacts avec les enfants. Par arrêtés des 14 février 2008, 19 juin 2008 et 3 mars 2009, le maire de Sèvres a, de nouveau, maintenu Mme A. en disponibilité d'office pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 mars 2009. Bien que Mme A. était déjà placée en disponibilité d'office pour la période du 14 juin au 31 décembre 2007, elle a été reconnue définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par avis rendu par le comité médical départemental le 15 janvier 2008. Ainsi, à compter de cette date, Mme A. ne pouvait être légalement placée ou maintenue en disponibilité d'office sans avoir, au préalable, été invitée à présenter une demande de reclassement. La commune de Sèvres n'établit, ni même n'allègue avoir invité la requérante à présenter une telle demande avant de décider, par les arrêtés contestés des 14 février 2008, 19 juin 2008 et 3 mars 2009, son maintien en disponibilité d'office. Mme A. était, dès lors, fondée à soutenir que ces arrêtés étaient entachés d'illégalité.

[CAA de Versailles du 29 décembre 2016 - N° 14VE03100](#)

■ Promotion interne

Au terme du 2° de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un agent de catégorie B ne peut être nommé au titre de la promotion interne dans un cadre d'emplois de catégorie A, que si l'examen de sa valeur professionnelle et des acquis de son expérience professionnelle permet à l'autorité compétente d'apprécier son aptitude à exercer les responsabilités dévolues aux fonctionnaires de ce cadre d'emplois, notamment en ce qui concerne la conception, l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques publiques et l'exercice de fonctions d'encadrement et de direction.

En l'espèce, la décision de nomination attaquée a été prise au regard de l'appréciation de la valeur professionnelle de M. E. et des acquis de son expérience professionnelle en qualité d'agent de catégorie B pendant cinq années au cours desquelles il a exercé des fonctions de chauffeur du maire d'Aix-en-Provence. Cependant, il ressort de la fiche de poste de cette fonction, normalement dévolue à un agent de catégorie C, que l'intéressé devait " conduire les élus sur différents sites, entretenir et nettoyer son véhicule, organiser la totalité des déplacements de Mme F., et de la précision apportée par le maire à la commission paritaire que M. E. méritait cette promotion " au regard des heures de travail fournies et de ce qu'il a subi lors de la précédente municipalité. Cependant, dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé n'a pas effectué de tâches permettant à l'autorité compétente d'évaluer sa capacité à l'exercice de responsabilités d'agents du cadre d'emplois dans lequel il a été nommé. Ainsi, l'auteur de l'arrêté attaqué a commis une erreur manifeste d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de l'intéressé au regard des dispositions de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984.

[CAA de Marseille du 27 décembre 2016 - N° 15MA00980](#)

■ Disponibilité pour convenance personnelle - Allocations chômage

Un fonctionnaire qui a sollicité dans les délais prescrits sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenance personnelle et dont la demande n'a pu être honorée faute de poste vacant à la date souhaitée doit en principe être regardé comme ayant été non seulement involontairement privé d'emploi mais aussi à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 5421-1 du code du travail, au titre de la période comprise entre la date à laquelle sa mise en disponibilité a expiré et la date de sa réintégration à la première vacance. En ce cas, il peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi. En revanche, un fonctionnaire qui, en méconnaissance des obligations s'imposant à lui, n'a présenté à son administration sa demande de réintégration que moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité ne saurait être regardé comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de cette période. Dans un tel cas, il n'est réputé involontairement privé d'emploi et, dès lors, ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, avant qu'un délai de trois mois ne se soit écoulé depuis sa demande de réintégration. Des démarches accomplies par le fonctionnaire tendant à identifier des postes susceptibles de lui convenir lors de sa réintégration ultérieure, ou l'expression par cet agent de simples souhaits de reprise des fonctions ne sauraient à cet égard tenir lieu de demande expresse de réintégration ni produire les mêmes effets qu'elle.

[Conseil d'Etat du 27 janvier 2017 - N° 392860](#)

■ Fonctions exercées dans les quartiers prioritaires - NBI

Le décret n° 2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville, prévoit un nombre de points au titre de la NBI au bénéfice des fonctionnaires qui exercent dans les écoles ou établissements d'enseignement relevant du réseau d'éducation prioritaire (REP) et ceux qui exercent dans les écoles ou établissements relevant des programmes réseaux d'éducation prioritaire renforcé (REP+). La distinction de rémunération, pour les personnels de l'éducation nationale, entre les fonctionnaires qui exercent en REP et ceux qui exercent en REP + a été effectuée par la création d'un régime indemnitaire spécifique instauré par le décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 et dont les taux annuels sont fixés par l'arrêté ministériel du 28 août 2015. L'indemnité de sujétions créée par le décret précité est allouée aux personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direction, aux personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale. Cette indemnité peut être octroyée aux cadres d'emplois territoriaux qui ont pour équivalence les corps de ce ministère fixée par l'annexe du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ainsi les agents du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement qui ont pour référence les agents du corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement de l'éducation nationale peuvent bénéficier de cette indemnité de sujétions s'ils remplissent les conditions d'affectation. Il appartient à l'employeur territorial de prendre une délibération s'il souhaite mettre en place l'indemnité de sujétions.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 03 janvier 2017 - N° 98295](#)

■ Entretien professionnel

Aux termes de l'article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 « l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. » Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 a fixé les conditions dans lesquelles doit se dérouler cet entretien professionnel. Il ne pouvait déroger à la règle fixée par la loi selon laquelle cet entretien a lieu avec le supérieur hiérarchique direct, et lui seul. Toutefois, le compte rendu de l'entretien est transmis ensuite au visa de l'autorité territoriale. De plus, cet entretien annuel n'est pas exclusif de tout autre contact entre l'autorité territoriale et les agents. Enfin, dans les communes qui n'emploient qu'un agent, il revient au maire de conduire l'entretien professionnel.

[Réponse ministérielle Sénat du 29 décembre 2016 - N° 19400](#)

■ Publication en ligne - Organigramme

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique impose dans son article 6 que les collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants soient soumises aux règles de l'ouverture des données publiques : ainsi, selon l'article L. 312-1-1 du code des relations entre le public et l'administration, lorsque leurs documents administratifs sont disponibles sous forme électronique, les collectivités territoriales doivent les publier en ligne, ainsi que leurs versions mises à jour. Sont considérés comme des documents administratifs les documents que les administrations ont produit ou reçus dans le cadre de leur mission de service public selon l'article L. 300-2 du même code. Sont concernés par ce principe les documents faisant l'objet d'un droit à la communication au sens de la section 1 du chapitre Ier du titre Ier du livre III du même code. La commission d'accès aux documents administratifs avait estimé, dans son avis du 2/02/2006 « Maire de Seclin » (Conseil 20060660), que l'organigramme des services de la commune constitue un document administratif communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande, sous réserve de l'existence préalable de ce document. **L'article 8 de la loi pour une République numérique laisse un délai de six mois à compter de sa promulgation aux administrations pour publier électroniquement leurs documents communicables disponibles sous forme électronique. Passé ce délai, il peut être considéré que les collectivités de plus de 3 500 habitants qui possèdent un organigramme sous forme électronique seront soumises à l'obligation de le publier en ligne.** En revanche, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales prévu par l'article 72 de la Constitution et dans le silence de la loi, il n'appartient pas à l'Etat d'encadrer les conditions de communication des documents des collectivités. Celles-ci sont libres dans la définition des modalités de mise en œuvre de cette obligation.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 17 janvier 2017 - N° 98791](#)

■ Procédure disciplinaire - Agents pris en charge par les CDG

Avant de sanctionner un agent, l'autorité territoriale dont il relève doit saisir pour avis le conseil de discipline. Un fonctionnaire placé en surnombre auprès d'une collectivité, peut être pris en charge par un centre de gestion avant que le conseil de discipline convoqué par son précédent employeur n'ait rendu son avis. L'intéressé relève alors de l'autorité du nouveau centre de gestion « qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination » selon les dispositions du deuxième alinéa du I de l'article 97 de la loi n° 84-53. Par conséquent, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient, à compter de la date de prise en charge de l'agent, au centre de gestion ou au nouvel employeur, si l'intéressé est employé par une nouvelle collectivité. **Une sanction infligée par une autorité territoriale ne produit pas d'effet au-delà du ressort de cette autorité et la nouvelle autorité territoriale n'est pas en situation de compétence liée pour exécuter une sanction prise par une autre autorité.** C'est donc le changement d'employeur qui ne permet pas d'assurer la continuité automatique des poursuites disciplinaires précédemment engagées, et non pas la procédure de placement en surnombre elle-même qui conduit à cette situation. Pour les fonctionnaires territoriaux, comme pour les fonctionnaires des autres versants, le pouvoir disciplinaire ne peut appartenir, à l'instant t, qu'à une seule autorité.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 02 février 2017 - N° 99797](#)

■ Agents transférés - Régime indemnitaire

Les articles L. 5211-4-1 et L. 5211-41-3 du Code général des collectivités territoriales relatifs aux transferts de compétences d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou à la fusion d'établissements publics de coopération intercommunale prévoient des garanties indemnитaires pour les agents transférés. Ceux-ci conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Pour ce qui concerne les agents nouvellement recrutés, l'EPCI peut prévoir un régime indemnitaire différent, dans la limite du plafond global du régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Il ne peut pas ajouter à ce régime indemnitaire des avantages collectivement acquis, tels qu'une prime de fin d'année ou un treizième mois. Toutefois, l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer notamment les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités et ce en vertu de la libre administration des collectivités territoriales. Ainsi, dans la limite du plafond global prévu pour l'Etat, il est possible d'intégrer une somme équivalente à un 13ème mois dans la mesure où il ne s'agirait pas d'une somme distincte des autres composantes du régime indemnitaire. De plus, l'employeur peut définir une périodicité des versements différente de celle indiquée pour l'Etat et moduler la répartition annuelle en prévoyant d'attribuer à chaque agent une part plus importante en fin d'année. Par ailleurs, le juge administratif n'accorde pas un caractère définitif au maintien des avantages acquis et considère qu'après l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire fixé en vertu du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 par l'employeur, l'employeur peut mettre fin aux avantages collectivement acquis qui avaient été mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 (CE, 21 mars 2008, req. N° 287771). La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ne remet pas en cause les dispositions précitées.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 07 février 2017 - N° 99002](#)

■ Policiers municipaux - Indemnité spécifique de fonction

L'indemnité spécifique de fonction (ISF) est accordée aux policiers municipaux par les communes qui choisissent d'instaurer ce régime indemnitaire. **Rendre cette indemnité obligatoire serait contraire au principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales.** La mise en place de cette prime reste de la responsabilité des maires en tant qu'employeurs. S'agissant de la retraite, depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 du décret du 18 juin 2004 instituant la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), les primes des fonctionnaires sont prises en compte pour la retraite dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. **Les policiers municipaux bénéficient donc de ce régime de retraite additionnelle qui concerne les fonctionnaires des trois fonctions publiques.**

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 03 janvier 2017 - N° 7305](#)

■ Marchés publics - fusion des intercommunalités

Les textes applicables aux marchés publics n'envisagent pas l'hypothèse du changement de pouvoir adjudicateur intervenant lors d'une procédure de marché en cours de passation. Toutefois, par analogie avec les principes posés par les modifications des marchés en cours d'exécution, tels qu'ils résultent notamment de l'article 139 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, il peut être considéré que dans une telle hypothèse, le changement de pouvoir adjudicateur n'a pas par lui-même d'incidence sur les conditions de mise en œuvre de la concurrence. Toutefois, ce changement ne doit pas avoir pour conséquence que les caractéristiques du marché connaissent des modifications substantielles au sens du texte précité. De même, dans la mesure où le pouvoir adjudicateur qui a entamé la consultation avait la compétence pour passer le marché au moment où elle a été engagée, la validité de la procédure n'est pas affectée. Cependant, la perte de la compétence de l'acheteur initial fait obstacle à la poursuite de la procédure, et a fortiori de la signature du marché par celui-ci. En revanche, ladite procédure pourra être valablement poursuivie par celui qui récupère la compétence, pour autant que le marché ait vocation à satisfaire ses besoins, à la date du transfert de celle-ci. Il lui reviendra de prévoir une mise au point pour adapter les stipulations au changement de pouvoir adjudicateur dès lors qu'elle ne s'accompagne d'aucune modification substantielle du marché public qui aurait pour effet de remettre en cause les conditions de la mise en concurrence. Dans le cas contraire, la procédure de passation du marché public devra être déclarée sans suite et une nouvelle procédure de mise en concurrence mise en œuvre.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 07 février 2017 - N° 100893](#)

■ Représentant syndical - Mutation et licenciement

Le statut général prévoit un certain nombre de garanties visant, notamment, à interdire toute discrimination syndicale, et organise un droit à la participation qui s'exerce, pour ce qui est des questions individuelles, au sein des commissions administratives paritaires, instances spécifiques à la fonction publique. Ainsi, les fonctionnaires investis d'un mandat syndical, qu'ils soient ou non déchargés d'activité de service, ont les mêmes droits et obligations que les autres agents. En particulier leurs droits à mutation sont examinés dans les mêmes conditions que celles des autres fonctionnaires, en application de l'article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP). De même, en ce qui concerne la rupture du lien avec l'administration, par suite de révocation pour faute grave ou de licenciement pour insuffisance professionnelle, les décisions sont prises dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, c'est-à-dire après la consultation de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, l'agent ayant accès à son dossier et pouvant se faire assister d'un défenseur. Ces décisions sont, dans tous les cas, susceptibles de recours devant le juge administratif, qui exerce un contrôle de proportionnalité de la décision prononcée au regard des faits reprochés, en tenant compte de l'exercice par l'intéressé d'un mandat syndical.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 27 décembre 2016 - N° 74061](#)

■ Cumul d'activités

S'agissant du cumul d'activités, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie interdit désormais à un agent à temps complet et qui exerce ses fonctions à temps plein, de créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale (I de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). **Elle ouvre une dérogation** pour l'agent qui occupe un emploi à temps complet, qui peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève, à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer à ce titre une activité privée lucrative. En limitant les possibilités de cumul, le législateur a ainsi entendu conforter le principe d'exclusivité des missions du service public assumées par les fonctionnaires. Lors de l'examen du projet de loi relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires, le législateur a débattu de l'opportunité de faire évoluer la réglementation dans le sens d'une plus grande simplicité et d'un allègement des procédures. A l'issue d'un débat parlementaire nourri, le III de l'article 25 septies de la loi maintient la période de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, durant laquelle l'autorisation d'accomplir un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise peut être accordée par l'autorité hiérarchique.

[Réponse ministérielle Ass.Nat du 07 février 2017 - N° 64020](#)

■ Congés de maladie - Activités au titre de la réadaptation

La possibilité d'exercer des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation est prévue par l'article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Ainsi, le bénéficiaire d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD) doit cesser tout travail rémunéré, sauf des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. Le juge administratif a précisé que « la simple recommandation médicale d'exercer une activité ne saurait faire regarder celle-ci comme ordonnée et contrôlée médicalement ». Il en résulte que cette activité doit faire l'objet d'une prescription délivrée par un médecin. Ainsi, en cas d'accord entre l'administration, l'agent, le médecin de prévention et le médecin traitant de l'agent, voire le cas échéant après avis du comité médical ou de la commission de réforme, l'agent peut être admis à exercer une activité minime dans son administration et sous contrôle médical, en vue d'une réadaptation professionnelle. L'objectif peut être notamment d'éviter un risque de désinsertion professionnelle. L'agent demeure placé en CLM ou CLD et perçoit en conséquence la rémunération afférente à cette situation administrative. Par ailleurs, il existe d'autres dispositions pour faciliter le maintien dans l'emploi des agents de la fonction publique territoriale, en CLM ou de CLD. Ainsi, l'agent peut être autorisé, après avis du comité médical compétent, à exercer ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique, soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser son état de santé, soit parce qu'il doit suivre une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

[Réponse ministérielle Ass. Nat du 27 décembre 2016 - N° 97293](#)

■ Application du RIFSEEP dans la FPT

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP) contient deux dispositions permettant de garantir aux fonctionnaires de l'Etat un montant minimum de primes : l'article 2 prévoit des montants minimaux par grades et statut d'emplois tandis que l'article 6 prévoit que le fonctionnaire conserve, pour la part liée à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), le montant indemnitaire mensuel qu'il percevait auparavant au titre des fonctions exercées ou du grade détenu et, le cas échéant, des résultats. Le principe de libre administration des collectivités territoriales, prévu à l'article 72 de la Constitution, permet aux assemblées délibérantes de définir librement les régimes indemnitaire de leurs agents dans les limites fixées par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ». Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP par référence au régime indemnitaire mis en place dans la fonction publique de l'Etat, les employeurs territoriaux sont tenus de respecter le plafond global de la somme des deux parts prévue pour chaque corps homologue, mais non les plafonds. Les minimas indemnitaire par grade et statut d'emplois prévus à l'article 2 du décret du 20 mai 2014 ne leur sont ainsi pas opposables. Pour la mise en place de l'IFSE, il appartient aux collectivités territoriales de fixer des groupes, la répartition des fonctions entre ceux-ci ainsi que des plafonds indemnitaire correspondants dans le respect du principe de parité posé par l'article 88 précité, qui prévoit que le régime indemnitaire institué pour chaque catégorie de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents. Les montants indemnitaire qui en résulteront devront être fixés de façon objective et, le cas échéant, les décisions individuelles devront être motivées. Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, l'article 6 du décret du 20 mai 2014 qui permet à chaque fonctionnaire de conserver le montant indemnitaire mensuel qu'il percevait auparavant n'est pas applicable aux fonctionnaires territoriaux.

[Réponse ministérielle Ass. Nat du 27 décembre 2016 - N° 100346](#)

■ Agent de police municipale - Lieu d'exercice des fonctions

L'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure (CSI), 4ème alinéa, prévoit que les agents de police municipale « (...) exercent leurs fonctions sur le territoire communal dans les conditions prévues au 2° de l'article 21 du code de procédure pénale ». C'est la disposition qui fixe le principe de l'exercice des missions de l'agent de police municipale dans le territoire communal, depuis la loi du 15 avril 1999 relative aux polices municipales. L'interprétation qui a été faite de ces dispositions, depuis l'adoption de cette loi désormais codifiée dans le CSI, est que seules des nécessités impérieuses de service, appréciées au cas par cas, se rapportant à des missions relevant des compétences des agents de police municipale, peuvent justifier ponctuellement un déplacement de l'agent de police municipale, le cas échéant régulièrement armé, hors de la commune. Parmi ces nécessités impérieuses de service, on compte notamment : la présentation d'un contrevenant ou d'un délinquant à un officier de police judiciaire (fonctionnaire actif de la police nationale ou militaire de la gendarmerie nationale) en poste en dehors de la commune ; l'existence d'un découpage territorial obligeant à transiter par une commune voisine ; le transport d'un animal dans une fourrière située dans une commune limitrophe. Cette énumération n'est pas limitative mais dans chaque cas de déplacement hors des limites communales, le transport doit être strictement lié à un mobile de service dûment apprécié par la hiérarchie et rapporté aux missions légales et réglementaires des agents de police municipale, dont la clause d'attribution figure à l'article L. 511-1 du CSI ou dans le code de procédure pénale (CPP) pour les missions de police judiciaire (article 78-6 du CPP notamment). Par ailleurs, les agents de police municipale peuvent exercer leurs missions au-delà du territoire de la commune qui les emploie, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de mise en commun des agents prévu à l'article L. 512-3 du code de la sécurité intérieure. En dernier lieu, le législateur, par l'effet de la loi n° 2016-339 du 22 mars 2016, a aménagé les missions des agents de police municipale dans des communes contigües formant un ensemble d'un même tenant, desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics de voyageurs, dans le cadre d'une convention locale de sûreté des transports collectifs. Les conditions de déplacement des agents, le cas échéant armés, hors de leur commune de rattachement, seront fixées par un décret en Conseil d'Etat en cours d'élaboration.

[Réponse ministérielle Sénat du 29 décembre 2016 - N° 22784](#)

■ Logement de fonctions - Dispense de paiement des charges

Dans la fonction publique territoriale, les conditions d'attribution d'un logement de fonction sont régies par les dispositions de l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990. Pour l'exercice de cette compétence, les collectivités territoriales doivent se conformer au principe de parité avec les agents de la fonction publique de l'État dont s'inspire l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et aux décisions jurisprudentielles qui précisent que les collectivités ne peuvent attribuer à leurs agents des prestations venant en supplément de leur rémunération qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État occupant des emplois équivalents. (CE, 2 décembre 1994, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, n° 147962 et CE, 25 septembre 2009, « Union fédérale des cadres des fonctions publiques - CFE-CGC », n° 318505). En application du principe de parité avec la fonction publique de l'État, les dispositions du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 sont applicables aux agents des collectivités territoriales qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service. Ils doivent supporter l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement qu'ils occupent. Certains personnels continuent toutefois à bénéficier de dispositions spécifiques reposant sur des règles particulières qui ne sont pas affectées par le décret du 9 mai 2012 tels que les titulaires de certains emplois de direction et les collaborateurs de cabinet qui ont des qualifications équivalentes aux hauts fonctionnaires (article 10 du décret n° 2012-752) occupant certains types d'emplois (sous-préfets et préfets sur un poste territorial ainsi que conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer chargés des fonctions de sous-préfet d'arrondissement ou de sous-préfet chargé de mission ou chargés des fonctions de directeur de cabinet en préfecture), les personnels techniciens, ouvriers et de service logés dans les établissements publics locaux d'enseignement (art. R. 216-4 à R. 216-19 du code de l'éducation) et les personnels territoriaux de santé qui ont des contraintes spécifiques identiques à ceux de la fonction publique hospitalière visés par le décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010.

[Réponse ministérielle Sénat du 29 décembre 2016 - N° 18993](#)

■ Policiers municipaux - Armement

La gamme d'armement des agents de police municipale est fixée par l'article R.511-12 du Code de la sécurité intérieure (CSI). Les armes à feu de poing dont peuvent bénéficier actuellement les intéressés sont le revolver chambré pour le calibre 38 spécial et l'arme de poing chambrée pour le calibre 7,65 mm. A ces deux types d'armes à feu, le décret du 29 avril 2015 a ajouté, dans le cadre d'une expérimentation de cinq ans, le prêt par l'Etat de revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum, utilisables exclusivement avec des munitions de calibre 38 spécial. Un projet de décret a été élaboré pour ajouter à la gamme d'armement, des armes à feu de poing, de calibre 9 mm, avec des munitions de service, à projectile expansif. Ces armes permettront de meilleures conditions de tir, puisqu'elles sont équipées de chargeurs contenant le double des capacités des revolvers actuels. Le CNFPT sera appelé à dispenser les formations préalables appropriées à ce nouveau calibre.

[Réponse ministérielle Ass. Nat du 13 décembre 2016 - N° 94325](#)

■ Formation des policiers municipaux détachés

Compte tenu de la spécificité des missions des policiers municipaux, le législateur a entendu soumettre l'ensemble de ceux qui les exercent à un dispositif particulier de formation. Les militaires de la gendarmerie nationale détachés en qualité d'agent de police municipale par la voie de l'article L. 4931-2 du Code de la défense, de même que les fonctionnaires détachés tels que les policiers nationaux, doivent suivre une formation initiale préalable à leur titularisation dans le cadre d'emplois des agents de police municipale selon les mêmes modalités que celles prévues pour les lauréats des concours d'accès à ce cadre d'emplois. En ce qui concerne la formation initiale, il convient de veiller à ce que tous passent par un même creuset commun, y compris les anciens gendarmes ou policiers, car devenir policier municipal revient à apprendre un nouveau métier, compte tenu notamment de la spécificité des compétences. Ils sont donc soumis, comme tout fonctionnaire détaché à une période obligatoire de formation de six mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Cependant, les parcours pédagogiques doivent être adaptés aux acquis professionnels des élèves. C'est pourquoi, il est prévu que le contenu de la formation, dans le cadre des stages pratiques, prend en compte l'expérience professionnelle acquise préalablement à son recrutement. Par ailleurs, les référentiels de formation pour chaque cadre d'emplois des polices municipales sont conçus selon une méthodologie précise, développée par le CNFPT. Les programmes de formation sont conçus sur la base d'un diagnostic actualisé des compétences professionnelles requises pour l'exercice à chaque emploi. C'est pourquoi, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation relative à la formation des policiers municipaux en introduisant un régime dérogatoire pour les fonctionnaires détachés ou anciens fonctionnaires issus de la gendarmerie ou de la police nationale aux seules fins de réduire la durée de leur formation. D'autre part, la possibilité de remplacement temporaire d'un policier municipal pendant la période du stage doit tenir compte des règles fixées par l'article L.511-2 du code de la sécurité intérieure, à savoir être fonctionnaire du cadre d'emplois des agents de police municipale. Pour tout recrutement d'agent de police municipale, l'article 5 du décret du 17 novembre 2006 précité dispose que « Le stage commence par une période obligatoire de formation de six mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale (...) ». Ceci implique que seuls les agents effectuant une mutation sont exemptés de cette formation. En conséquence, il revient à la collectivité locale de prévoir les recrutements de ces agents afin qu'ils soient opérationnels dans les meilleurs délais, en prenant en compte tant la période de formation que celle nécessaire à la délivrance de l'agrément délivré par le représentant de l'Etat dans le département et le procureur de la République, puis de l'assermentation.

[Réponse ministérielle Ass. Nat du 13 décembre 2016 - N° 95707](#)

■ Remboursement des frais de transport

Les modalités de prise en charge des frais de transports pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail des agents des trois fonctions publiques ont été définies par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010. Ce texte met en œuvre un régime unifié qui s'applique dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière en couvrant l'ensemble du territoire pour les abonnements aux transports collectifs et en y ajoutant les abonnements à un service public de location de vélos. Dans ce cadre et jusqu'à une date récente, l'employeur prenait en charge 50 % du coût des titres d'abonnement dans la limite d'un plafond, qui faisait directement référence aux zones tarifaires des transports publics en Ile-de-France de la compétence du Syndicat des transports d'Ile-de-France (STIF). Cette disposition permettait d'indexer le montant du plafond sur l'évolution des tarifs du STIF. Conformément à une délibération du STIF en date du 11 février 2015, ont été créés à compter du 1^{er} septembre 2015 les forfaits Navigo annuel, mensuel et hebdomadaire toutes zones à tarif unique pour les transports publics en Ile-de-France. Cette décision du STIF visant à supprimer pour partie les zones tarifaires précédentes pour instaurer un tarif unique toutes zones impactait directement la référence à l'assiette de calcul citée ci-dessus. Afin de prendre en compte cette modification tarifaire décidée par le STIF, un décret du 2 octobre 2015 a simplifié la formule de calcul du plafond de remboursement prévue à l'article 3 du décret du 21 juin 2010 tout en préservant son montant antérieur. Pratiquement, le plafond mensuel a été maintenu au même niveau qu'auparavant (de 80,67 euros avant le 2 octobre 2015 à 80,20 euros après la modification réglementaire). Par ailleurs, le principe de la prise en charge par l'employeur public à hauteur de la moitié du tarif de l'abonnement (article 3 du décret) est demeuré inchangé. Il n'y a donc pas d'abaissement de la prise en charge.

[Réponse ministérielle Ass. Nat du 01 novembre 2016 - N° 91051](#)

■ Statut des administrateurs territoriaux

Les décrets du 31 juillet 2015 ont apporté plusieurs modifications au statut des administrateurs civils : les règles d'avancement au grade d'administrateur général sont modifiées par l'ouverture d'une voie d'accès non fonctionnelle, la réduction de deux années de la durée des services effectifs exigés sur un emploi à responsabilités et la suppression de la période glissante au cours de laquelle ces services devaient avoir été exercés ; par ailleurs, l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe devient un 8^{ème} échelon accessible à l'ancienneté. Il est prévu de transposer ces modifications au statut des administrateurs territoriaux et à celui des administrateurs de la ville de Paris à l'occasion de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 février 2017 - N° 22351](#)

■ Détachement auprès d'un Etat étranger - Retraite

Les articles 65 à 65-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoient un dispositif dérogatoire d'affiliation au régime de retraite de base pour le fonctionnaire territorial détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'organismes internationaux. Par dérogation au droit commun, ce fonctionnaire peut être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement. Sauf accord international contraire, l'affiliation au régime spécial de retraite français dont relève l'agent avant le détachement, en l'occurrence la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), est alors facultative. L'article 65-2 précité permet en effet au fonctionnaire concerné qui cotise au régime de retraite dont relève la fonction de détachement de cotiser également à la CNRACL. L'article 54 II du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales prévoit que, dans ce cas, les modalités de l'affiliation à la CNRACL s'effectuent dans les mêmes conditions que celles prévues par les dispositions de l'article R. 74-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Il résulte de l'article R. 74-1 précité que le fonctionnaire territorial concerné peut demander à cotiser à la CNRACL dans un délai de quatre mois à compter de la date de notification du détachement. **S'il n'exerce pas son droit d'option dans le délai prescrit, il est réputé avoir renoncé à la possibilité de cotiser à la CNRACL et il n'est plus affilié à ce régime spécial de retraite français pendant la période de détachement. En revanche, s'il exerce son droit d'option, il est affilié à la CNRACL. Le fonctionnaire est alors redevable de la retenue salariale mentionnée à l'article 3 du décret précité du 26 décembre 2003.** Par contre, son affiliation à la CNRACL étant facultative, de facto, l'employeur d'origine n'est pas assujetti à la contribution à laquelle les employeurs de fonctionnaires territoriaux affiliés obligatoirement à la CNRACL sont assujettis en application des dispositions combinées des articles 2, 4 et 5 du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Ainsi, lorsque le fonctionnaire territorial détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou dans un organisme international est affilié au régime de retraite de la fonction de détachement et au régime de la CNRACL, l'employeur d'origine n'est pas redevable de cotisation au titre de la retraite.

[Réponse ministérielle Sénat du 09 février 2017 - N° 23411](#)