

SOMMAIRE

Textes officiels

- Mise en œuvre des allocations pour la diversité 2
- RIFSEEP - Adjoints techniques et Agents de maîtrise
- Droit syndical - Remboursement des mises à disposition
- Déclaration de situation patrimoniale 3
- Déclaration d'intérêts préalable

Jurisprudence

- Procédure disciplinaire - Garanties 4
- Tentative de suicide - Non imputabilité au service 5
- Harcèlement moral - Conflit entre collègues 6
- Mesure de suspension illégale - Réparation (primes) 7
- Recours gracieux - Suspension du recours contentieux 8
- Marchés publics - Pénalités de retard 9

Réponses ministérielles

- Protection des données personnelles 10
- Directeur de police- Promotion interne 11

Revue de presse

- Retrait et abrogation des actes 12
- Agent gréviste - Octroi de la protection fonctionnelle
- Garanties fondamentales des agents syndiqués

Textes officiels

■ Circulaire du 28 juillet 2017 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2017-2018

La présente note a pour objet la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leur attribution. Les allocations pour la diversité constituent un soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique, en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B, notamment ceux qui sont élèves en classes préparatoires intégrées (CPI) au sein des écoles de service public. Vingt-sept classes préparatoires intégrées (18 en catégorie A et 9 en catégorie B) permettront, à la rentrée 2017, à environ 650 élèves, sélectionnés sur des critères socio-économiques et de mérite, de bénéficier d'un soutien pédagogique renforcé et, sous conditions, d'une aide financière et de facilités de logement afin de préparer des concours externes ou, en fonction de leur expérience, les troisièmes concours.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://Site%20internet%20circulaire.legifrance.gouv.fr)

■ Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Suite à la parution du présent arrêté, le RIFSEEP est applicable aux Adjoints techniques territoriaux et aux Agents de maîtrise territoriaux.

[JO du 12 août 2017 - N° 188](#)

■ Arrêté du 1^{er} juillet 2017 relatif au remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée

Une somme de 87 188,40 € est attribuée aux différentes organisations syndicales figurant sur la liste jointe en annexe de l'arrêté, au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016.

[JO du 17 août 2017 - N° 191](#)

■ Note d'information relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale

Cette note a pour objet de rappeler les nouvelles dispositions applicables en matière d'obligations déclaratives pour certains agents de la fonction publique territoriale, en l'occurrence ceux occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services ou de directeur des plus grandes collectivités ou établissements publics locaux (régions, départements, communes et établissements de plus de 150 000 habitants).

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Note d'information relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale

Cette note a pour objet de rappeler les nouvelles dispositions applicables en matière d'obligations déclaratives pour certains agents de la fonction publique territoriale, en l'occurrence ceux occupant les emplois fonctionnels (directeur général des services, directeur général adjoint, directeur général des services techniques) des grandes collectivités ou établissements publics locaux (régions, départements, communes et établissements de plus de 80 000 habitants).

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

Jurisprudence ■ Procédure disciplinaire - Garanties

Dans une affaire de licenciement pour faute, le juge est venu rappeler quelques principes de la procédure. Ainsi :

- L'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier. **Un courrier informant l'agent de l'engagement d'une procédure disciplinaire doit être regardé, compte tenu du rappel de la procédure disciplinaire qu'il comporte et malgré l'utilisation du terme " je décide ", non comme procédant au licenciement de l'agent mais comme informant celui-ci de son intention d'y procéder.**

- Lors de l'entretien disciplinaire, la circonstance qu'une tierce personne appartenant à la collectivité (le maire-adjoint en l'espèce) ait assisté à l'entretien n'est pas, en tout état de cause, de nature à entacher d'illégalité la procédure disciplinaire, **dès lors que l'agent n'a été privé d'aucune garantie et que la présence de la tierce personne n'a eu aucune incidence sur la décision prise finalement par le maire.**

- Toute décision prise par l'autorité administrative comporte, outre la signature de son auteur, la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci. **Cependant, lorsque ni le nom, ni le prénom du signataire ne figurent sur l'arrêté de licenciement, la qualité d'employé municipal de l'agent, qui a reçu, au cours de la procédure disciplinaire ayant conduit à son licenciement, plusieurs courriers sur lesquels figurait la même signature accompagnée des mentions désignant le signataire, lui permet d'identifier la signature du maire de la commune et de connaître ainsi le patronyme du signataire dont la qualité de maire est portée sur la décision de sanction.**

En l'espèce, Mme D avait adressé au maire de la commune de Villecerf et aux membres de la commission " cantine " un courrier en date du 25 septembre 2002 dans lequel elle dénigrait fortement les compétences professionnelles d'une de ses collègues. Il lui avait été répondu que ses propos étaient intolérables et inadmissibles et que l'ensemble des conseillers avait décidé de lui donner un avertissement. Par suite, Mme D avait fait parvenir au maire, aux adjoints et aux conseillers municipaux une lettre en date du 18 novembre 2002, rédigée dans des termes irrespectueux, " retournant " l'avertissement au maire, auquel elle déniait en outre la qualité pour juger du caractère diffamatoire et injurieux de sa précédente lettre. Par ailleurs, Mme D avait, à la fin de l'année scolaire 2004-2005, adressé à une des institutrices de l'école municipale, qui partait à la retraite, une lettre faisant le bilan des reproches qu'elle avait à lui faire, dans des termes insultants et en utilisant le tutoiement. Enfin, Mme D avait également adressé plusieurs courriers au maire et aux conseillers municipaux, les 18 novembre 2002, 29 septembre 2004, 30 août 2005 et 21 septembre 2005, dont les termes étaient irrespectueux. Ainsi, en admettant même que Mme D ait entendu, par ces courriers, informer le maire et les élus de comportements qu'elle réprouvait, son comportement et ses propos, par leurs excès, étaient de nature à justifier la sanction de licenciement qui n'était pas disproportionnée à ces faits.

[CAA de Paris du 08 février 2016 - N° 15PA01452](#)

■ Tentative de suicide - Non imputabilité au service

Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Si la maladie provient 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 mise à la retraite. L'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est appréciée par l'administration, qui doit consulter la Commission de réforme avant de refuser de reconnaître cette imputabilité. **Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service. Il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.**

Dans cette affaire, au terme d'investigations opérées auprès de fournisseurs du mess du Centre de détention de Villenauxe-la-Grande dont M. E assurait la gestion, et afin d'éclaircir certaines mentions portées sur leurs factures, il est apparu que des cartes de fidélité avaient été établies par ceux-ci au nom de l'épouse de M. E. Ce dernier et sa famille ont ainsi bénéficié auprès de ces fournisseurs d'avantages pécuniaires résultant de l'usage de ces cartes à l'occasion d'achats opérés par le mess. L'intéressé a également effectué, pour son compte ou celui de collègues de travail, et même pour le compte d'un tiers, des achats personnels débités sur la caisse du mess, qui ont fait ensuite l'objet de remboursements n'ayant pas systématiquement été enregistrés sur les livres comptables et portant sur des montants ne correspondant pas toujours à celui de ces achats. L'intéressé a reconnu ces faits, tout en niant avoir eu l'intention de détourner des sommes ou des marchandises à son profit. **M. E a tenté de mettre fin à ses jours en laissant un message à ses proches révélant qu'il était très affecté par l'enquête interne mise en oeuvre au sujet de sa gestion, et qu'il ne parvenait pas à supporter " l'idée d'être pris pour un voleur ".** Cependant, le comportement adopté par M. E constituait une méconnaissance des devoirs de probité et d'exemplarité incombant à tout fonctionnaire et présentait, alors même qu'il n'a donné lieu à aucune poursuite pénale, ni disciplinaire, le caractère d'une faute de nature à détacher son geste du service.

[CAA de Douai du 06 octobre 2016 - N° 16DA00024](#)

■ Harcèlement moral - Conflit entre collègues

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Pour apprécier si des agissements sont constitutifs d'un harcèlement moral, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

En l'espèce, Mme B indiquait avoir fait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral de la part d'une de ses collègues (sa collègue lui a pris le combiné de téléphone des mains pour raccrocher à deux reprises alors qu'elle était en conversation téléphonique privée, a donné des coups de pied dans ses cartons lors d'un déménagement, l'a griffée et l'a empêchée d'allumer la lumière de son bureau, a délibérément omis de lui communiquer certaines informations et a tenté de l'empêcher de se rendre en réunion). Ces événements ont provoqué chez l'intéressée, des insomnies, une perte d'appétit, un malaise et un trouble anxio-dépressif sévère. Si l'instruction de l'affaire a démontré que Mme B connaissait de réelles difficultés relationnelles avec une de ses collègues et que cette mésentente provoquait un état de stress au travail et perturbait le service du secrétariat, **son comportement a été mis en cause à compter de l'automne 2008 par sa hiérarchie indiquant que ses conversations téléphoniques personnelles nuisaient au bon déroulement du service par leur fréquence et leur volume.** Suite au dépôt de plainte de Mme B pour harcèlement moral, la communication est alors devenue impossible entre l'intéressée et ses collègues. Cependant, à la lecture des documents produits qui révèle une certaine animosité entre les deux collègues, aucun document ne permettait de regarder comme établi que cette collègue se serait efforcée de nuire à la réputation de Mme B ou d'entraver systématiquement son travail.

L'état de stress de Mme B pendant cette période en relation avec sa vie professionnelle ressort des certificats médicaux produits. Par ailleurs, le compte rendu du service hospitalier des urgences où elle a été conduite après son malaise le 22 octobre 2009 ainsi que le rapport destiné à l'autorité judiciaire établi le 2 novembre 2009 par un médecin de l'unité médico-judiciaire de l'Hôtel Dieu, font état d'un suivi psychologique de l'intéressée antérieur à son affectation en juin 2008 dans le service. **Ainsi, si Mme B fait état de longues périodes de congé de maladie, et d'opérations chirurgicales à la suite de chutes survenues sur le trajet entre son travail et son domicile ainsi que sur son lieu de travail, ces préjudices au demeurant pris en charge dans le cadre de la législation sur les accidents de travail ne témoignent pas de l'existence du prétendu harcèlement dont elle se plaint.** Dans ces conditions, Mme B ne saurait être regardée comme ayant été victime de faits constitutifs de harcèlement moral de nature à lui ouvrir droit à la protection fonctionnelle, telle que prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

[CAA de Paris du 07 février 2017 - N° 15PA01994](#)

■ Mesure de suspension illégale - Réparation (primes)

En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre. **Sont ainsi indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité.** Pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être pris en compte la perte du traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont **seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions.** Enfin, il y a lieu de déduire, le cas échéant, le montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction.

En l'espèce, la Cour administrative d'appel de Nancy a annulé la décision de suspension (du 22 août 2002 au 16 août 2005) de M. D de ses fonctions d'ingénieur territorial en chef, au motif que certains des faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas établis et que les autres n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier la mesure prise à son encontre. Le Tribunal administratif de Strasbourg a quant à lui condamné la collectivité à verser à M. D la somme de 500 euros en réparation de son préjudice moral et une indemnité correspondant au montant du traitement et de l'indemnité de résidence qu'il aurait perçus s'il était resté en activité entre le 22 août 2002 et le 16 août 2005, sur la base de l'indice afférent à son échelon, après reconstitution de sa carrière, **en excluant le montant de la prime de service et de rendement et de l'indemnité spécifique de service afférentes à la période concernée.** L'employeur a également été condamné à verser à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) les retenues qu'elle aurait dû opérer, au titre des cotisations salariales et patronales de retraite, sur la base des traitements qu'elle aurait dû verser à M.D.

Cependant, ni l'indemnité spécifique de service, ni la prime de service et de rendement, ni l'indemnité représentative de treizième mois que percevait le requérant n'ont pour objet de compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Par ailleurs, il n'est pas contesté qu'en l'absence de suspension, M. D aurait eu une chance sérieuse de continuer à bénéficier de ces indemnités, au taux qu'il percevait avant cette mesure. Ainsi, c'est à tort que l'administration et les premiers juges ont exclu ces primes et indemnités du montant de la réparation due à M.D.

[CAA de Nancy du 07 mai 2015 - N° 13NC01877](#)

■ Recours gracieux - Suspension du délai de recours contentieux

Aux termes de [l'article L. 2131-6](#) du Code général des collectivités territoriales, le représentant de l'Etat dans le département défère au tribunal administratif les actes des collectivités qu'il estime contraires à la légalité dans les deux mois suivant leur transmission. Lorsque le représentant de l'Etat dans le département défère un acte au tribunal administratif, il en informe sans délai l'autorité communale et lui communique toutes précisions sur les illégalités invoquées à l'encontre de l'acte concerné. Le représentant de l'Etat peut assortir son recours d'une demande de suspension. Il est fait droit à cette demande si l'un des moyens invoqués paraît, en l'état de l'instruction, propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de l'acte attaqué. Il est statué dans un délai d'un mois.

Le délai de deux mois prévu à [l'article L. 2131-6](#) du Code général des collectivités territoriales court à compter de la date à laquelle cet acte a été reçu par le préfet de département, en préfecture, ou le sous-préfet d'arrondissement compétent, en sous-préfecture. Le recours gracieux formé dans le délai de recours contentieux par le représentant de l'Etat auprès du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale a pour effet de suspendre le délai de recours contentieux, lequel court alors à compter de la date de notification de la décision du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale rejetant ce recours gracieux.

En l'espèce, par une délibération du 20 décembre 2016, le conseil syndical du syndicat mixte pour la valorisation des déchets ménagers UNIVALOM a décidé que ce syndicat était assimilable à une commune d'une strate comprise entre 10 000 et 20 000 habitants. Le sous-préfet de Grasse a sollicité le retrait de cette délibération par un recours gracieux exercé le 20 février 2017. Par un courrier daté du 21 mars 2017, le syndicat a répondu vouloir maintenir la position adoptée dans sa délibération. Le pli contenant ce courrier a été adressé à " M. B A, Sous-préfet ", mention suivie, non pas de l'adresse de la sous-préfecture sise à Grasse, mais celle de la préfecture des Alpes-Maritimes sise à Nice où il a été présenté et déposé le 23 mars 2017 ainsi qu'en atteste l'accusé de réception postal retourné à son expéditeur sur lequel figure cette date de réception inscrite sur le timbre de la préfecture.

Si cette lettre a ensuite été transmise par les services préfectoraux à la sous-préfecture de Grasse où elle n'a été enregistrée que le 28 mars 2017, le point de départ du délai de deux mois imparti au préfet pour introduire un déféré devant le tribunal administratif était le 23 mars 2017, date de réception du pli en préfecture. Est sans incidence, la circonstance tenant à ce que le préfet n'aurait pas été en mesure de connaître le contenu du courrier du syndicat au motif qu'il était libellé au nom du sous-préfet.

Le recours contentieux devant le tribunal administratif, tendant à l'annulation de la délibération du 20 décembre 2016, exercé par le préfet des Alpes-Maritimes suite au rejet du recours gracieux formé à l'encontre de cette délibération, n'a été enregistré que le 29 mai 2017 au greffe du tribunal administratif, soit après l'expiration du délai de deux mois prévu par l'article L. 2131-6 du code général des collectivités territoriales. Cette demande était tardive et, par suite, irrecevable.

[CAA de Marseille du 11 juillet 2017 - N° 17MA02759](#)

■ Marchés publics - Pénalités de retard

Les pénalités de retard prévues par les clauses d'un marché public ont pour objet de réparer forfaitairement le préjudice qu'est susceptible de causer au pouvoir adjudicateur le non-respect, par le titulaire du marché, des délais d'exécution contractuellement prévus. Elles sont applicables au seul motif qu'un retard dans l'exécution du marché est constaté et alors même que le pouvoir adjudicateur n'aurait subi aucun préjudice ou que le montant des pénalités mises à la charge du titulaire du marché qui résulte de leur application serait supérieur au préjudice subi.

Si, lorsqu'il est saisi d'un litige entre les parties à un marché public, le juge du contrat doit, en principe, appliquer les clauses relatives aux pénalités dont sont convenues les parties en signant le contrat, il peut, à titre exceptionnel, saisi de conclusions en ce sens par une partie, modérer ou augmenter les pénalités de retard résultant du contrat si elles atteignent un montant manifestement excessif ou dérisoire, eu égard au montant du marché et compte tenu de l'ampleur du retard constaté dans l'exécution des prestations.

Lorsque le titulaire du marché saisit le juge de conclusions tendant à ce qu'il modère les pénalités mises à sa charge, il ne saurait utilement soutenir que le pouvoir adjudicateur n'a subi aucun préjudice ou que le préjudice qu'il a subi est inférieur au montant des pénalités mises à sa charge. Il lui appartient de fournir aux juges tous éléments, relatifs notamment aux pratiques observées pour des marchés comparables ou aux caractéristiques particulières du marché en litige, de nature à établir dans quelle mesure ces pénalités présentent selon lui un caractère manifestement excessif. Au vu de l'argumentation des parties, il incombe au juge soit de rejeter les conclusions dont il est saisi en faisant application des clauses du contrat relatives aux pénalités, soit de rectifier le montant des pénalités mises à la charge du titulaire du marché dans la seule mesure qu'impose la correction de leur caractère manifestement excessif.

[Conseil d'Etat du 19 juillet 2017 - N° 392707](#)

**Réponses
ministérielles****■ Protection des données personnelles**

La sensibilisation de nos concitoyens aux questions liées à la cybersécurité en matière de protection des données personnelles et en matière de sécurité informatique, dans leurs usages professionnels ou personnels, est un enjeu majeur. De nombreuses initiatives, publiques ou privées, concourent à cet objectif. Parmi ces initiatives, on peut citer notamment les conseils prodigués par l'agence nationale de sécurité des systèmes d'information (ANSSI, <http://www.ssi.gouv.fr/particulier/>) ou la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL, <http://www.cnil.fr/>). Au-delà de cette communication institutionnelle, le CIGREF, réseau de grandes entreprises, a mené, parmi ses nombreuses actions en matière de sensibilisation, une campagne de sensibilisation grand public avec une approche ludique intitulée « hack academy » <https://https://www.hack-academy.fr/home>. De nombreuses associations, notamment celles œuvrant à la promotion des standards ouverts, travaillent également à cette sensibilisation. Ce sujet est au cœur de la stratégie nationale pour la sécurité du numérique qui a été présentée à l'automne 2015 par le Premier ministre. Outre l'intégration renforcée des questions liées à la cybersécurité dans l'éducation et l'enseignement supérieur, la stratégie comporte, conformément à la stratégie numérique du gouvernement, un volet relatif au lancement d'un dispositif d'assistance aux victimes d'actes de cybermalveillance sur tout le territoire, notamment les particuliers, les collectivités territoriales et les entreprises de toutes tailles. Ainsi, le 25 janvier 2017, a été annoncée la mise en place très prochaine de ce dispositif dénommé ACYMA (Actions contre la cybermalveillance) qui a pour objectifs :

- la mise en relation des victimes via une plate-forme numérique avec des prestataires de proximité susceptibles de les assister techniquement ;
- la prévention et la sensibilisation à la sécurité du numérique ;
- la création d'un observatoire du risque numérique permettant de l'anticiper. Mise en oeuvre par un Groupement d'intérêt public (GIP), ACYMA s'appuie donc sur les acteurs économiques locaux, prestataires techniques de proximité, et sur les réseaux existants au niveau territorial pour mener à bien ses missions.

Réponse ministérielle Ass Nat du 11 avril 2017 - N° 87195

■ Directeur de police municipale - Promotion interne

L'article 5 du décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, modifié par le décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014, prévoit que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude à l'emploi de directeur de police municipale par la voie de la promotion interne, les fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale dont cinq années au moins en qualité de chef de service de police municipale et qui ont été admis à l'examen professionnel d'accès au grade de directeur de police municipale prévu par le décret n° 2006-1395 du 17 novembre 2006 modifié. Afin de favoriser l'accès au grade de directeur de police municipale par la voie de la promotion interne, le décret de 2014 précité prévoit à son article 12 que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude, pendant une période transitoire qui va du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, les chefs de service de police municipale principaux de 2^{ème} classe et principaux de 1^{ère} classe qui exerçaient à la date de publication du décret de 2014, soit le 26 décembre 2014, leurs fonctions dans les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est compris entre 20 et 39 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale. Ils devaient en outre, à la même date (26 décembre 2014), justifier d'au moins sept années de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale. Les agents concernés sont donc dispensés de l'obtention de l'examen professionnel de directeur de police municipale pendant cette période transitoire. Cette dernière disposition constitue un assouplissement de la règle de droit commun pour l'accès au grade de directeur de police municipale par la voie de la promotion interne, qui n'a pas vocation à être pérennisée.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 16 mai 2017 - N° 101888](#)

Revue de presse ■ Retrait et abrogation des actes

Cet article présente les modalités de retrait et d'abrogation des actes administratifs créateurs ou non créateurs de droits. Est rappelé notamment la règle selon laquelle un acte illégal peut être retiré par l'administration pendant un délai de quatre mois. Au-delà de ce délai, seul l'agent concerné peut solliciter le retrait de l'acte.

La Gazette des communes - 28 août 2017

■ Agent gréviste - Octroi de la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires voit son champ étendu par la décision n° 396453 du 22 mai 2017 - Commune de Sète. En effet, le Conseil d'Etat ouvre le bénéfice de cette garantie à l'agent qui participe à un mouvement de cessation collective et concertée du travail. Il incombe toutefois à l'agent de prouver que les faits dont il a été victime sont en lien avec le service. Cet article revient de manière détaillée sur les conséquences de cet arrêt du Conseil d'Etat.

La Semaine juridique n° 30 à 34 - 31 Juillet 2017

■ Garanties fondamentales des agents syndiqués

La modernisation des conditions d'exercice du droit syndical, visant au renforcement de l'Etat de droit et à la consolidation de la démocratie sociale dans les trois versants de la fonction publique, confère aux agents publics investis d'un mandat syndical des garanties fondamentales manifestement étendues. Toutefois, cette situation des représentants syndicaux n'est pas sans poser des problèmes d'application, lesquels mettent en évidence les limites de ce socle commun de droits, privilèges et avantages.

Droit administratif - Juillet 2017