

**iaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**DOSSIER**

## **Le contrat à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale**

**STATUT AU QUOTIDIEN**

## **Assurance chômage : la convention du 14 mai 2014**

**VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

## **Droit à intégration après cinq années de détachement**

● n° 10 - octobre 2014





**Centre interdépartemental de gestion  
de la petite couronne de la région Ile-de-France**

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

**Directeur de la publication**

Jacques Alain Benisti

**Conception, rédaction, documentation  
et mise en page**

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

*Statut commenté* : Benoit Larivière, Suzanne Marques,  
Philippe David, Anne Dubois

*Actualité documentaire* : Fabienne Caurant,  
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA  
Paris, 2014

ISSN 1152-5908  
CPPAP 1115 B 07382  
Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

## ■ Statut commenté

### DOSSIER

---

- 2 Le contrat à durée indéterminée dans la FPT

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 12 Assurance chômage :  
la convention du 14 mai 2014

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 23 Droit à intégration après cinq années  
de détachement

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 26 Textes  
32 Documents parlementaires  
31 Jurisprudence  
34 Chronique de jurisprudence  
36 Presse et livres

## Le contrat à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale

Les emplois permanents de la fonction publique sont occupés, sauf disposition législative contraire, par des fonctionnaires <sup>(1)</sup> ; le recrutement d'agents non titulaires n'est donc possible qu'à titre subsidiaire et à condition qu'une loi l'autorise. Lorsque c'est le cas, le principe général est plutôt celui d'un recrutement pour une durée déterminée, même si une place croissante a progressivement été offerte aux contrats à durée indéterminée.

**A** lors que, dans le secteur privé, « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » <sup>(2)</sup>, il occupe une place marginale dans la fonction publique. À l'origine, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorisait le recrutement d'agents contractuels pour une durée déterminée uniquement. Les nécessités liées aux transferts d'activités du secteur privé vers le secteur public, la volonté de résorber l'emploi

précaire et l'influence du droit communautaire ont ensuite conduit le législateur à permettre la conclusion de contrats pour une durée indéterminée <sup>(3)</sup>. Hormis pour le cas particulier des reprises de personnels, le contrat à durée indéterminée (CDI) vise à stabiliser la situation professionnelle d'agents publics dont le contrat a été reconduit à plusieurs reprises.

La place du CDI s'est considérablement élargie dans l'administration, à la suite de deux textes :

– la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique,

– et la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

D'autres dispositifs légaux ont également autorisé la conclusion de tels contrats, pendant des périodes limitées. Ils s'inscrivaient dans le cadre soit de la lutte contre l'emploi précaire, soit de la reprise par l'administration d'activités jusque-là exercées par le secteur privé, pour permettre aux personnels transférés de conserver le bénéfice de leur CDI <sup>(4)</sup>.

(1) Article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(2) Article L. 1221-2 du code du travail.

(3) Voir notamment la directive 99/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

(4) Voir les textes suivants : loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique..., ainsi que la loi n°2002-6 du

Si le régime applicable aux agents non titulaires sous CDI n'est pas aussi clairement défini que celui des fonctionnaires, il est cependant de mieux en mieux établi.

Entre précarité et prémices d'un « statut », la situation des agents sous CDI se caractérise par une certaine ambiguïté. Ils bénéficient d'une situation moins avantageuse que les fonctionnaires ; comme la doctrine le rappelle régulièrement, ils ne peuvent en effet prétendre à des garanties équivalentes à celles des fonctionnaires car seuls ces derniers sont titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper différents emplois ; cependant, même si l'engagement unissant les agents sous CDI à leur employeur leur donne vocation à occuper un emploi déterminé, il obéit à des logiques de continuité de la relation de travail et leur offre des possibilités d'évolution.

## ■ Les différents cas de recours au CDI

Un CDI peut être conclu entre l'administration et un agent à condition qu'une disposition législative le prévoit expressément. L'autorité territoriale qui recrute un agent sous CDI alors que la loi ne le permet pas commet donc une irrégularité. En cas de contentieux, le contrat risque d'être annulé par le juge qui peut demander à la collectivité de régulariser la situation de l'agent (voir l'extrait de jurisprudence ci-contre).

Les cas les plus fréquents de recours au CDI sont prévus aux articles 3-3 à 3-5 de la loi du 26 janvier 1984, relatifs aux situations dérogatoires dans lesquelles des agents non titulaires peuvent être

recrutés à titre permanent sur un emploi permanent. Peuvent bénéficier d'un CDI, dans ce cadre, les agents non titulaires initialement recrutés sous CDD mais qui justifient d'une durée de services définie par la loi.

À l'inverse, le CDI ne concerne pas les situations dans lesquelles :

- un agent non titulaire est recruté dans un emploi non permanent, pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (art. 3 de la loi du 26 janvier 1984),

- un agent non titulaire est recruté dans un emploi permanent pour répondre à un besoin temporaire (pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel ou pour faire face à une vacance temporaire

d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) (art. 3-1 et 3-2).

Les articles 3-3 à 3-5 de la loi du 26 janvier 1984, créés par la loi du 12 mars 2012, ont assoupli les conditions d'accès au CDI. La place de ce contrat s'est d'autant plus élargie dans la fonction publique que cette loi a prévu, comme l'avait déjà fait avant elle la loi du 26 juillet 2005, la transformation en CDI de certains CDD en cours, sous certaines conditions (5).

D'autres dispositions législatives autorisent par ailleurs les autorités territoriales à conclure des CDI, dans le cadre de reprises d'activités exercées par une autre personne morale, ou pour l'occupation de quelques emplois particuliers.

### Effets de l'annulation contentieuse d'un CDI irrégulier :

Conseil d'État, 15 juin 2012, req. n° 335398

« Considérant, d'une part, que, sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci ; que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier ; (...)

« Considérant qu'au regard de ces dispositions, qui lui étaient alors applicables, le

contrat du 25 juillet 1994 liant M<sup>me</sup> E. B.-F. à l'établissement était entaché d'irrégularité en tant qu'il était conclu pour une durée indéterminée ; que l'établissement était en conséquence tenu d'en proposer la régularisation, qui impliquait nécessairement sa transformation en contrat à durée déterminée, dans la mesure où le maintien de l'intéressée sur son emploi demeurerait par ailleurs possible dans le respect des autres prescriptions législatives et réglementaires relatives aux agents contractuels, telles que celles tenant à la nature des fonctions et aux besoins du service ; qu'à défaut, il était tenu de lui proposer, dans les conditions précisées ci-dessus, un autre emploi dans la mesure où il en existait qu'il fût possible de pourvoir par un contrat à durée déterminée et dans le respect de ces mêmes prescriptions ; que le refus de l'intéressée de consentir à une modification de son contrat nécessaire à la poursuite régulière de son exécution ou d'occuper le ou les seuls emplois qui pouvaient lui être régulièrement proposés mettait l'établissement dans l'obligation de prononcer son licenciement. »

4 janvier 2002 relative à la création d'établissements publics de coopération culturelle et loi n° 2003-478 du 5 juin 2003 portant diverses dispositions relatives à certains personnels de DCN et GIAT Industries.

(5) Pour plus de détails sur le dispositif, se reporter au dossier consacré à la loi du 12 mars 2012 paru dans le numéro des *IAJ* du mois d'avril 2012.

## Les agents non titulaires employés à titre permanent sur un emploi permanent

L'agent non titulaire engagé depuis six ans à titre permanent dans l'un des emplois permanents cités à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (voir encadré ci-contre) et dont le contrat est renouvelé doit se voir proposer un CDI au jour du renouvellement de son contrat. La reconduction du contrat pour une durée indéterminée doit faire l'objet d'une décision expresse (6).

En outre, tout contrat conclu ou renouvelé pour occuper un emploi permanent visé à l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'au moins six ans de services publics effectifs dans des fonctions correspondant à la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée (7).

La durée de six ans de services publics effectifs s'apprécie au jour de la conclusion ou du renouvellement du contrat. Elle comprend l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement concerné par le CDI, dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Il peut donc s'agir aussi bien de services accomplis dans des emplois permanents, à titre permanent ou temporaire, que de services accomplis dans des emplois non permanents.

Sont par ailleurs inclus dans la durée de six ans les services effectués, auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant recruté l'agent, au titre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel les centres de gestion « *peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu* ».

(6) Article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, deux derniers alinéas.

(7) Article 3-4 II de la loi du 26 janvier 1984.

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

Pour le calcul de l'ancienneté, les services accomplis à temps non complet ou à temps partiel sont comptés comme des services à temps complet. Les services effectués en discontinu sont pris en compte uniquement en l'absence d'interruptions supérieures à quatre mois entre deux contrats.

Si la condition d'ancienneté de six ans est remplie en cours de contrat, l'autorité territoriale et l'agent peuvent décider d'un commun accord de conclure un nouveau contrat, pour une durée indéterminée, sans attendre le terme du contrat en cours.

Aucune disposition ne fait obstacle à la signature d'un CDI en cas d'interruption entre le terme du dernier CDD et la conclusion du nouveau contrat.

En revanche, le législateur n'a pas entendu créer au profit des agents en fonctions remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI un droit au renouvellement de leur engagement, et donc à la conclusion d'un tel contrat.

En effet, il est nécessaire, à l'issue du contrat en cours, que le besoin correspondant à l'emploi existe toujours. De plus, avant de renouveler le contrat, la collectivité doit notamment rechercher, pour un emploi de catégorie A, si un fonctionnaire ne peut pas être recruté dans le poste. Elle doit aussi, en application de la règle générale, transmettre la vacance de l'emploi au centre de gestion pour publicité (8).

Elle peut en outre, dès lors que l'intérêt du service le justifie, retenir un autre candidat que le prétendant au CDI pour occuper l'emploi vacant. En effet, la seule

(9) Cour administrative d'appel de Lyon, 22 novembre 2011, req. n° 11LY00615.

### Emplois permanents susceptibles d'être occupés sous CDI (article 3-3, loi du 26 janvier 1984)

- Fonctions dont aucun cadre d'emplois de fonctionnaires ne permet l'exercice.
- Emploi de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions justifient le recours au contrat, dès lors qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.
- Emploi de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 1 000 habitants ou de secrétaire d'un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.
- Emploi à temps non complet (avec quotité de temps de travail inférieure à 50 % du temps complet) dans une commune de moins de 1 000 habitants ou un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.
- Dans une commune de moins de 2 000 habitants ou un groupement de communes de moins de 10 000 habitants, emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

circonstance qu'une autorité territoriale sélectionne un candidat qui a vocation à être recruté par contrat à durée déterminée à la place de celui dont le contrat est susceptible d'être transformé en CDI ne permet pas d'établir qu'elle préfère recruter un agent avec un statut plus précaire. Selon le juge administratif, l'administration peut préférer recruter un autre candidat que celui qui occupait jusque-là le poste, dès lors que l'intérêt du service le justifie, et en l'absence d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'intérêt du service (9).

Cependant, l'agent pouvant prétendre au CDI bénéficie de garanties lorsque la collectivité décide de ne pas reconduire son contrat. En effet, il doit être informé de l'intention de l'administration de ne pas renouveler le contrat au début du

(10) Article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

troisième mois précédant le terme de l'engagement et un entretien doit précéder la notification de la décision de non renouvellement (10).

Le Conseil d'État considère que la formalité de l'entretien préalable ne constitue pas pour l'agent une garantie dont la privation est par elle-même de nature à entraîner l'annulation de la décision de non renouvellement. Ainsi, en cas de contentieux, si le juge estime que l'absence d'entretien n'a pas influencé le sens de la décision de l'administration, il ne prononce pas l'annulation du non renouvellement en raison de l'absence d'entretien préalable (11). Dans un cas d'espèce où le non renouvellement du contrat était motivé par le fait que la mission confiée à l'agent était terminée, le juge a considéré que le défaut d'entretien préalable n'avait pas influencé le sens de la décision (12).

Enfin, depuis sa modification par la loi du 12 mars 2012, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet aux agents sous CDI de conserver le bénéfice de la durée indéterminée de leur contrat lorsqu'ils sont recrutés par une autre collectivité en vue de l'occupation d'un emploi mentionné à l'article 3-3 et relevant de la même catégorie hiérarchique que leur emploi précédent (13). Le maintien en

CDI se matérialise par une décision expresse de l'autorité territoriale qui doit être mentionnée dans le nouveau contrat.

### La reprise de l'activité d'une entité économique ou d'une personne morale de droit public

Une autorité territoriale peut avoir à conclure des contrats à durée indéterminée en cas de reprise d'une activité par la collectivité, dans le cadre d'un service public administratif.

Ainsi, selon le code du travail (14), en cas de reprise de l'activité d'une entité économique par une personne publique, dans le cadre d'un service public administratif, la personne publique est tenue de proposer aux salariés sous CDI un contrat de droit public qui soit lui aussi à durée indéterminée.

De même, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit en son article 14 *ter* que, « lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déter-

minée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. »

Les services accomplis pour le compte de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de celle d'accueil.

Dans les deux cas, le contrat proposé doit, sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi contraires, reprendre les clauses substantielles du contrat précédent, en particulier celles qui concernent la rémunération (15).

### Quelques cas particuliers

Des agents peuvent être recrutés sous CDI en vue de l'occupation d'emplois particuliers qui relèvent de dispositions spécifiques.

Il s'agit d'abord des emplois de collaborateurs de groupe d'élus. La loi prévoit en effet que le contrat des collaborateurs, conclu pour une durée maximale de trois ans, est renouvelable dans la limite du mandat de l'assemblée délibérante auprès de laquelle ils sont placés et, qu'à l'issue d'une période de six ans, il ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée, par décision expresse de l'autorité territoriale (16).

Les emplois des services archéologiques des collectivités territoriales peuvent également donner lieu à la conclusion de CDI. Pour rappel, les collectivités peuvent recruter pour les besoins de ces services des agents employés par l'Institut national de recherches archéologiques préventives. Lorsqu'ils sont recrutés, ces agents peuvent conserver, sur leur demande, le bénéfice des stipulations de leur contrat antérieur relatives, notamment, à sa durée indéterminée (17).

#### Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 décembre 2013, req. n° 13BX00624 (extrait)

« Considérant qu'il résulte des dispositions précitées des articles 3-3 et 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée que les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non titulaires doivent être conclus pour une durée déterminée, sauf dans le cas où le contrat est conclu avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique ; que les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 permettent, par dérogation aux règles générales de nomination aux emplois permanents, de pourvoir à un emploi fonctionnel, tel que celui de direc-

teur général des services techniques d'une communauté d'agglomération de plus de 80 000 habitants, qui constitue un emploi permanent de cet établissement public, par voie de recrutement direct d'un agent non titulaire dans certaines conditions de diplômes ou de capacités ; que ces dispositions n'ayant pas par elles-mêmes pour objet ou pour effet de déterminer la durée du contrat conclu spécialement pour le recrutement d'un emploi fonctionnel, ne sauraient dès lors être interprétées comme autorisant la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en dehors des hypothèses d'application générale prévues par les articles 3-3 et 3-4 précités de la loi du 26 janvier 1984 ».

(11) Conseil d'État, 26 avril 2013, req. n°355509.

(12) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 19 novembre 2013, req. n°13BX01289.

(13) Article 3-5 de la loi du 26 janvier 1984.

(14) Article L. 1224-3.

(15) Articles L. 1224-3 du code du travail et 14 *ter* de la loi du 13 juillet 1983.

(16) Article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984, créé par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

(17) Article L. 523-6 du code du patrimoine.



Enfin, les emplois d'assistantes maternelles peuvent être occupés par des agents sous CDI. En effet, les dispositions applicables à cette catégorie d'agents prévoient que le contrat par lequel ils sont recrutés doit préciser expressément le « type de contrat de travail et, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, sa durée »<sup>(18)</sup>.

Dans un arrêt récent, le juge administratif a considéré que les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyant le « recrutement direct », en qualité d'agent non titulaire, dans certains emplois fonctionnels de direction ne permettent pas de recruter un agent sous CDI (voir l'extrait page précédente).

## ■ Les modalités d'exécution du CDI

Les agents employés sous CDI conformément aux articles 3-3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 sont soumis aux dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988<sup>(19)</sup>, ainsi qu'à celles de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (voir encadré ci-contre).

Celui-ci a été modifié à deux reprises pour instaurer des dispositions spécifiques à la situation des agents employés sous CDI :

- par la loi n°2007-209 du 19 février 2007<sup>(20)</sup> qui a prévu l'application de règles particulières en matière de rémunération et de mise à disposition. Le décret du 15 février 1988 a donc été modifié, par un décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007<sup>(21)</sup>, afin de prévoir les modalités de mise en œuvre de cette disposition,
- par la loi du 12 mars 2012 qui prévoit la mise en place de commissions consultatives paritaires compétentes pour

connaître des questions individuelles liées à la gestion de ces agents notamment. Le décret du 15 février 1988 n'a pas encore été modifié sur ce point.

Le présent dossier étant consacré à la situation particulière des agents sous CDI, les mesures communes à tous les agents non titulaires ne seront pas développées dans la partie qui suit.

### Examen régulier de la rémunération

La rémunération des agents sous CDI est fixée selon les principes généraux applicables aux agents non titulaires. Le juge préconise de fixer leur rémunération, au cas par cas, en tenant en compte de la rémunération accordée aux fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes et d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle de l'agent non titulaire<sup>(22)</sup>.

Selon les termes d'un arrêt du Conseil d'État, cette rémunération résulte de « l'appréciation portée par l'autorité territoriale sur la nature des fonctions à exercer et sur les qualifications de l'agent à recruter et non sur la prise en compte d'une ancienneté fictive dans le cadre d'emplois » correspondant à l'emploi occupé<sup>(23)</sup>.

En raison du lien contractuel qui les unit à leur employeur, les agents sous CDI ne peuvent pas prétendre, comme les fonctionnaires, à un déroulement de carrière prédéfini leur assurant une progression automatique de leur rémunération. Le Conseil d'État a précisé, dans un litige relatif à une mesure indemnitaire, que, « quand bien même ils bénéficient d'un emploi permanent à durée indéterminée », les agents sous CDI ne sont pas dans la même situation juridique que les fonctionnaires<sup>(24)</sup>.

#### Article 136 de la loi du 26 janvier 1984 (extrait)

« Il [le décret du 15 février 1988] détermine également les conditions dans lesquelles les agents non titulaires bénéficiant d'un CDI sont susceptibles de voir leur rémunération évoluer au sein de la collectivité territoriale et de l'établissement public mentionné à l'article 2 qui les emploie et peuvent, pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public et en application de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre V, être mis à disposition :

1° Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ;

2° Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;

3° Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

Ce décret fixe également les conditions dans lesquelles des commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion dans les conditions fixées à l'article 28 connaissent des questions individuelles résultant de l'application des alinéas précédents, des décisions de mutation interne à la collectivité ou l'établissement, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3 ».

<sup>(18)</sup> Article D. 423-5 du code de l'action sociale et des familles.

<sup>(19)</sup> Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique

territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

<sup>(20)</sup> Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

<sup>(21)</sup> Décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007 modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

<sup>(22)</sup> Pour plus de détails, se reporter au dossier des IAJ du mois de novembre 2008 relatif à la rémunération des agents non titulaires.

<sup>(23)</sup> Conseil d'État, 29 décembre 1997, req. n°107822.

<sup>(24)</sup> Conseil d'État, 26 mai 2008, req. n°296917.



Le décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit cependant que la rémunération versée aux agents sous CDI doit être réexaminée au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation périodique à laquelle ces agents sont soumis (25).

### **La rémunération doit être réexaminée tous les trois ans**

Selon une circulaire du 16 juillet 2008 (26), un entretien spécifique peut être prévu pour aborder la question, sachant qu'il appartient à chaque collectivité de fixer les modalités du réexamen, lequel n'implique pas forcément une revalorisation de la rémunération. Elle précise que « l'obligation posée à l'article 1-2 ne porte pas sur le montant de la rémunération mais sur la périodicité à laquelle il est procédé à un réexamen. Le nouveau dispositif doit offrir le cadre d'une discussion entre l'employeur et l'agent en CDI au moins tous les trois ans ».

Les autorités territoriales sont néanmoins tenues de répercuter sur le niveau de rémunération versé aux agents sous CDI tout changement de niveau de fonctions accompagné, le cas échéant, de l'obtention d'un diplôme (27). Néanmoins, il ne doit pas s'agir d'un changement excessif. Le juge administratif considère en effet qu'une augmentation substantielle de la rémunération et des modifications importantes dans l'exercice des fonctions donnent en réalité naissance à un nouvel emploi (28).

La revalorisation de la rémunération se matérialise par un avenant au contrat.

Dans une réponse à une question posée par un parlementaire, le ministre a considéré, concernant le cas d'un agent rémunéré sur la base de l'indice terminal du grade d'attaché, que l'employeur pouvait décider par avenant de lui verser une rémunération correspondant à un indice de la grille des attachés principaux, dès lors que l'emploi pouvait être occupé indifféremment par un attaché ou par un attaché principal (29).

### **Évaluation professionnelle**

Les agents sous CDI font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans (30).

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien portant principalement sur les résultats professionnels des agents, au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service auquel ils appartiennent. L'entretien peut également porter sur les besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment ceux concernant la préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

L'entretien porte principalement, selon la circulaire du 16 juillet 2008, « sur la fixation des objectifs assignés à l'agent, l'examen de ses résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été précédemment fixés ».

Les critères professionnels pris en compte, de nature à faire évoluer la rémunération des intéressés, sont les suivants :

- les compétences et le niveau de qualification,
- la spécificité du poste occupé, et notamment les sujétions particulières ou le niveau de responsabilité,
- les acquis de l'expérience professionnelle,
- la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés.

Selon la circulaire, il appartient à chaque collectivité de prévoir la procédure d'évaluation, après avoir sollicité l'avis du comité technique. Elle précise en ces termes que « chaque collectivité peut (...) faire le choix d'organiser ces entretiens suivant une périodicité plus rapprochée et de l'aligner par exemple, sur les pratiques le cas échéant en vigueur pour les fonctionnaires territoriaux notamment ceux exerçant des métiers comparables ».

Elle ajoute que, « dans un souci d'efficacité, l'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent ». Le compte rendu écrit doit être notifié à l'intéressé dans un délai raisonnable et ensuite inséré dans son dossier individuel. L'agent peut par ailleurs demander que des observations soient ajoutées dans le compte rendu.

### **Le droit à la mobilité**

Les agents sous CDI disposent d'un droit à la mobilité, qui se traduit sous trois formes : la mise à disposition, le congé de mobilité et la portabilité du contrat en cas de changement d'employeur.

#### **Mise à disposition**

Les agents sous CDI peuvent, conformément à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, être mis à disposition, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires, pour exercer des fonctions de même nature que celles qu'ils occupent à l'origine (31). Selon la circulaire précitée du 16 juillet 2008, l'objectif de cette disposition est « de faciliter la mobilité des agents employés sur des CDI et de permettre également à certaines collectivités territoriales ou établissements publics locaux de répondre à certains besoins spécifiques, qu'il s'agisse des administrations d'origine ou des administrations d'accueil ».

La mise à disposition des agents sous CDI a un champ d'application plus restreint que celle applicable aux fonctionnaires, dans la mesure où elle ne peut intervenir qu'à l'intérieur de la fonction publique territoriale.

(25) Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, créé par le décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007.

(26) Circulaire ministérielle du 16 juillet 2008 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ; NOR : INT/b/08/00134/c.

(27) Conseil d'État, 30 décembre 2013, req. n°348057.

(28) Voir par exemple, Cour administrative d'appel de Nantes, 15 février 2001, req. n°96NT00945.

(29) Réponse à la question écrite n°06787 publiée au *Journal officiel* du Sénat le 16 avril 2009, p. 952.

(30) Article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

(31) Article 35-1 du décret du 15 février 1988.

Un agent sous CDI peut être mis à disposition, avec son accord, dans les conditions suivantes :

- s'il est employé par une collectivité territoriale : auprès d'un établissement public rattaché à cette collectivité, d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre,
- s'il est employé par un établissement public : auprès de la commune à laquelle ce dernier est rattaché,
- s'il est employé par un EPCI : auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

L'agent mis à disposition, qui est réputé occuper son emploi d'origine, continue de percevoir la rémunération afférente, versée par son employeur d'origine. La rémunération est remboursée par l'organisme d'accueil, sauf dérogation autorisée par délibération de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Aucune exonération de remboursement ne peut toutefois être acceptée en cas de mise à disposition prononcée auprès d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont la collectivité employeur est membre.

Comme pour les fonctionnaires, la mise à disposition intervient avec l'accord de l'agent et donne lieu à la conclusion d'une convention entre l'administration employeur et la collectivité ou l'établissement d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités de remboursement de la rémunération.

L'agent mis à disposition est placé sous l'autorité directe de l'autorité territoriale de l'administration d'accueil, qui fixe ses conditions de travail. Le pouvoir disciplinaire appartient en revanche à l'autorité d'origine.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans ; elle est renouvelable dans la limite de six années au total. Elle

peut s'achever avant le terme prévu, à l'initiative de l'une des trois parties, dans le respect des durées de préavis fixées dans la convention. Aucun préavis n'est à respecter, si les administrations d'accueil et d'origine sont d'accord, en cas de faute disciplinaire.

À l'issue de la période de mise à disposition, l'agent sous CDI est réaffecté dans son précédent emploi ou, à défaut, sur un poste équivalent.

Chaque administration doit déclarer, dans son rapport au comité technique, le nombre d'agents non titulaires mis à disposition, ainsi que leur répartition entre les organismes d'accueil.

### Congé de mobilité

Les agents sous CDI peuvent bénéficier d'un congé de mobilité, dans un cas de figure déterminé (32). Selon les termes de la circulaire du 16 juillet 2008, il permet à un agent sous CDI, « d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service ». Durant ce congé, qui s'apparente au détachement des fonctionnaires, le contrat est suspendu.

À la différence de la mise à disposition, le congé de mobilité peut intervenir auprès d'une autre fonction publique (État ou hospitalière).

Il peut être accordé à l'agent sous CDI lorsqu'il est recruté par une autre administration qui ne peut l'employer initialement que pour une durée déterminée. Il s'agit d'un congé non rémunéré, prononcé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite de six années au total.

Il est accordé par l'administration d'origine, sur demande de l'agent, sous réserve des nécessités du service.

Au moins deux mois avant le terme normal du congé, l'agent doit demander

(32) Article 35-2 du décret.

(33) Article 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

à son employeur d'origine soit le renouvellement, soit le réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En cas de demande de réemploi, l'intéressé est réaffecté dans son emploi précédent, s'il remplit toujours les conditions et si les nécessités du service ne s'y opposent pas. À défaut, il dispose d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent qui n'a pas exprimé sa volonté de reconduire le congé ou d'être réemployé dans le délai de deux mois avant le terme du congé en cours est présumé renoncer à son emploi et ne peut prétendre à aucune indemnité au titre de la perte de son emploi.

Enfin, un congé de même nature ne peut à nouveau être accordé que si l'agent a repris ses fonctions pendant trois ans au minimum.

### La portabilité du CDI

Les agents sous CDI peuvent conserver le bénéfice de la durée indéterminée de leur contrat lorsqu'ils changent d'emploi à l'intérieur de la fonction publique territoriale. En effet, lorsqu'une autorité territoriale envisage de recruter un candidat qui est par ailleurs lié à un autre employeur territorial par un CDI, elle peut lui proposer un nouveau CDI (33).

Le changement d'employeur assorti du maintien du bénéfice de la durée indéterminée du contrat, qui s'apparente à la mutation chez les fonctionnaires, n'est possible que si les conditions suivantes sont remplies :

- le changement d'employeur intervient à l'intérieur de la fonction publique territoriale,
- le nouveau contrat est proposé sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- l'emploi d'accueil donne lieu à l'exercice de fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique que celles correspondant à l'emploi précédemment occupé par l'intéressé.

## La discipline

L'article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988, qui énumère les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux agents non titulaires prévoit que, pour les agents sous CDI, l'exclusion de fonctions temporaire peut être prononcée pour une durée maximale d'un an, alors qu'elle est limitée à six mois pour les agents employés pour une durée déterminée.

## ■ La fin du contrat

Les fins de fonctions des agents sous CDI obéissent aux mêmes règles générales que celles applicables aux agents non titulaires employés pour une durée déterminée. Il convient donc de leur

appliquer les règles de droit commun, à l'exception de celles applicables aux non renouvellements de contrat. Ainsi, la fin d'un CDI peut prendre la forme soit d'un licenciement décidé par l'administration, soit d'une démission demandée par l'agent.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 dispose néanmoins expressément, s'agissant des agents sous CDI :

– que les règles relatives au préavis prévues pour les fins de fonctions des agents engagés pour une durée déterminée leur sont applicables (34),

– qu'en cas de licenciement, une indemnité est due par l'employeur territorial, sauf si le licenciement intervient pour des motifs disciplinaires, ou au cours ou à l'issue d'une période d'essai. Les modalités de calcul et de versement de l'indem-

nité accordée aux agents sous CDI sont identiques à celles applicables aux autres agents non titulaires (35).

Par ailleurs, le Conseil d'État considère que le caractère indéterminé de la durée du contrat ne fait pas obstacle au licenciement d'un agent en vue d'affecter un fonctionnaire dans l'emploi concerné, les fonctionnaires disposant d'une priorité pour occuper les emplois permanents de la fonction publique. Par exemple, il a jugé en ces termes, s'agissant d'un fonctionnaire en disponibilité sollicitant sa réintégration, « *qu'à la date de la demande de M<sup>me</sup> L., l'emploi qu'elle occupait avant sa mise en disponibilité était confié, à titre intérimaire, à un agent contractuel bénéficiant d'un CDI ; qu'ainsi, dès lors que l'emploi n'était pas occupé par un agent titulaire ou stagiaire régulièrement nommé, ledit poste devait*

### Conseil d'État, 18 décembre 2013, req. n° 366369 (extrait)

« Considérant qu'aux termes de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " *Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont (...) occupés (...) par des fonctionnaires régis par le présent titre (...)* " ; que, par exception à ce principe, des agents non titulaires peuvent être recrutés par des contrats à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles 4 à 6 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et qu'il n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énu-

mérés par la loi, que ce recrutement prenne la forme de contrats à durée déterminée ou, par application des dispositions issues de la loi du 26 juillet 2005, de contrats à durée indéterminée ; que, par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté ; que, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi ;

« Considérant qu'il résulte toutefois d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que des règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, de chercher à reclasser

l'intéressé ; que dans l'attente des décrets prévus par l'article 49 de la loi du 12 mars 2012, la mise en œuvre de ce principe implique que l'administration, lorsqu'elle entend pourvoir par un fonctionnaire l'emploi occupé par un agent contractuel titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, que l'agent contractuel ne peut être licencié, sous réserve du respect des règles relatives au préavis et aux droits à indemnité qui résultent, pour les agents non titulaires de l'État, des dispositions des titres XI et XII du décret du 17 janvier 1986, que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite ; que, dès lors, en confirmant l'annulation du licenciement litigieux au motif que l'administration n'avait pas cherché à reclasser l'intéressée, la cour administrative d'appel n'a pas entaché son arrêt d'une erreur de droit ; que, par suite, le ministre n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ».

(34) Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

(35) Article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

*être regardé comme vacant ; que, par suite, M<sup>me</sup> L. était en droit d'être réintégrée sur ce poste » (36).*

En s'inspirant d'un principe général du droit, le Conseil d'État reconnaît toutefois un droit au reclassement de l'agent sous CDI licencié en raison de la suppression de son emploi ou de l'affectation d'un fonctionnaire sur l'emploi (voir extrait d'arrêt page précédente), l'étendue de ce droit devant être précisée par le pouvoir réglementaire.

Selon le juge, dans l'attente de dispositions réglementaires d'application,

l'administration doit proposer à l'agent évincé pour l'un de ces motifs un emploi de niveau équivalent ou, à défaut et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. L'agent ne pourrait alors être licencié que si le reclassement s'avère impossible, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui a été soumise.

Enfin, les agents sous CDI sont, comme les fonctionnaires, éligibles au dispositif de l'indemnité de départ volontaire (37). Pour rappel, cette indemnité peut leur être versée lorsqu'ils démissionnent pour l'un des motifs suivants :

- restructuration de service,
- départ définitif de la fonction publique territoriale en vue de créer ou de reprendre une entreprise ou de mener à bien un projet personnel.

Pour ouvrir droit au versement de l'indemnité, le départ doit survenir au moins cinq ans avant la date d'ouverture des droits à pension de retraite de l'agent. En outre, le versement est subordonné à une délibération de l'organe délibérant qui en précise les modalités, précédée d'un avis du comité technique. ■

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

(37) Article 1<sup>er</sup> du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale.  
Pour plus de détails sur cette indemnité, se reporter au dossier des IAJ de janvier 2010.

# Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

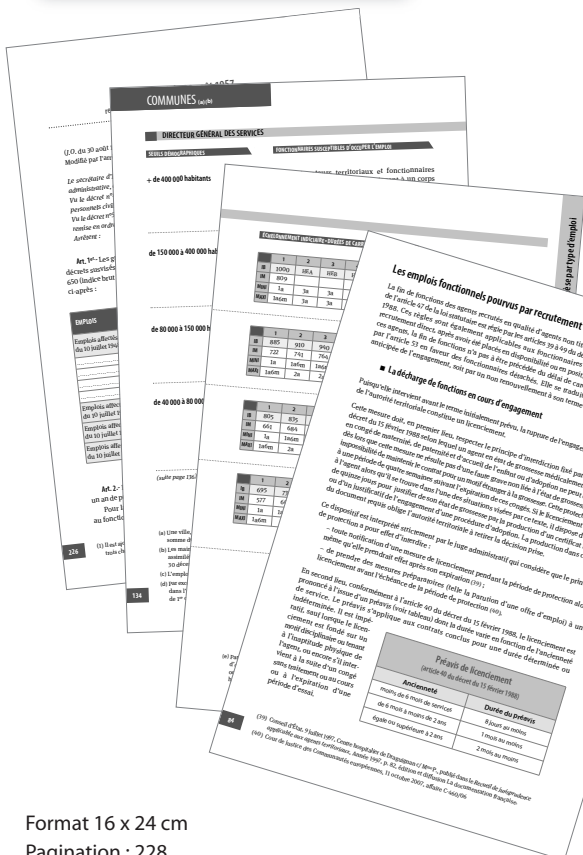


Le présent ouvrage propose, à l'occasion des élections municipales de 2014, une nouvelle version actualisée du guide pratique relatif aux emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale qui avait été publié une première fois en 2008.

Les fonctionnaires occupant ces emplois fonctionnels de direction sont placés dans une relation de proximité avec les élus locaux, dont dépendent en effet étroitement leur nomination et leur maintien en fonction.

Ce guide présente une analyse d'ensemble du régime statutaire de ces emplois, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions. Il s'accompagne également de la reproduction des textes et de la jurisprudence applicables, ainsi que de tableaux et schémas explicatifs ou de synthèse.

Il s'adresse donc à la fois aux praticiens du droit de la fonction publique territoriale (directions des ressources humaines, juristes, services de l'État chargés du contrôle de légalité, organisations syndicales...) mais aussi aux agents concernés, qu'ils occupent ou envisagent d'occuper un emploi fonctionnel de direction.



## Au sommaire :

### ANALYSES

- La nature des emplois
- Le régime juridique
- Les conditions de recrutement
- La situation de l'agent
- La fin des fonctions
- La prise en charge
- Le congé spécial

### ANNEXES

- Fiches de synthèse par type d'emploi (carrière et rémunération)
- Classement des emplois par type de grille indiciaire
- Textes relatifs aux emplois fonctionnels

Format 16 x 24 cm  
 Pagination : 228  
 ISBN 978-2-11-009607-4  
 Prix : 24 euros  
 Diffusion : DILA  
 La documentation Française  
 tél. 01 40 15 70 10  
 www.ladocumentationfrancaise.fr



# Assurance chômage : la convention du 14 mai 2014

Le nouveau régime issu de la convention du 14 mai 2014 instaure un dispositif de droits rechargeables et modifie les modalités d'indemnisation des personnes qui perçoivent des allocations tout en exerçant une activité rémunérée. Il contient également des mesures relatives au montant de l'allocation et aux contributions versées au régime.

La convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés ont été agréés par un arrêté du ministre du travail du 25 juin 2014, publié au *Journal officiel* du 26 juin 2014.

Ces textes sont issus de négociations entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les représentants des employeurs. Ils mettent en application les préconisations de l'Accord National Interprofessionnel du 22 mars 2014 (ANI) relatif à l'indemnisation du chômage. L'agrément ministériel autorise leur entrée en vigueur. Ils comprennent :

- une convention, qui fixe les grands principes du régime,
- un règlement général,
- des accords d'application fixant les conditions et les modalités de mise en œuvre de certaines dispositions du règlement général
- et des annexes qui comportent des règles particulières applicables à certaines catégories de salariés.

L'objet du régime d'indemnisation du chômage, financé par des cotisations et des contributions prélevées sur les salaires des personnes en activité, est d'assurer un revenu de remplacement aux salariés involontairement privés d'emploi. Il est complété par le régime de solidarité, qui accorde des aides spécifiques à certaines catégories de personnes privées d'emploi (notamment l'allocation de solidarité spécifique versée en cas d'épuisement des droits à allocation d'aide au retour à l'emploi), et qui est financé par la contribution exceptionnelle de solidarité versée par les agents des secteurs public et parapublic dont l'employeur n'est pas assuré au régime d'assurance chômage (1).

La convention du 14 mai 2014 et les textes assurant sa mise en œuvre sont conclus pour une période de deux ans, du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2016 (2). Ils remplacent les dispositions issues de la

convention précédente (3). Si le nouveau régime s'applique de manière générale aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat intervient à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, les principales modifications qu'il porte n'entrent en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> octobre 2014 (4).

Les objectifs sont de prendre en compte dans le régime d'indemnisation du chômage la situation financière actuelle et l'évolution du marché du travail, avec notamment l'augmentation de l'emploi précaire, et de simplifier certaines règles.

Pour rappel, le code du travail permet aux fonctionnaires territoriaux et aux agents non titulaires involontairement privés d'emploi de percevoir une allocation d'assurance chômage, « *accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure* », dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé (5).

(3) Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

(4) Article 13 de la convention.

(5) Articles L. 5422-2 et L. 5424-1 du code du travail. Pour plus d'informations, se reporter au dossier consacré à l'indemnisation du chômage des agents publics territoriaux, publié dans les *Informations administratives et juridiques* de novembre 2006.

(1) Article L. 5423-26 du code du travail.

(2) Article 12 de la convention du 14 mai 2014.



Plusieurs dispositions issues de la nouvelle convention du 14 mai 2014 intéressent les agents publics territoriaux indemnisés au titre du chômage et les services gestionnaires de personnels des collectivités qui assurent elles-mêmes, selon le principe de l'auto-assurance, l'indemnisation d'anciens agents involontairement privés d'emploi.

Les principales nouveautés du régime portent sur la possibilité de recharger ses droits à indemnisation en cas de reprise du travail, sur les modalités d'indemnisation en cas de reprise d'une activité réduite et sur la modification de l'indemnisation des personnes « multi-employeurs » perdant une partie de leurs activités. Leur entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2014 ; ainsi, sont concernés par ces nouveautés l'ensemble des demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation au 1<sup>er</sup> octobre 2014, quelle que soit la date de la privation d'emploi.

## ■ La mise en place de droits à indemnisation rechargeables

Le régime d'indemnisation applicable aux assurés qui alternent des périodes de chômage et d'emploi évolue de manière conséquente à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

### Le dispositif antérieur

Le régime antérieur, tel qu'il s'applique encore jusqu'au 30 septembre 2014, soumet l'indemnisation des personnes qui ont déjà bénéficié d'allocations chômage par le passé à deux dispositifs distincts (6). En effet, il prévoit que la personne qui se retrouve involontairement privée d'emploi est réadmise à une nouvelle ouverture complète de droits à indemnisation, sauf si elle ne justifie pas des conditions d'affiliation exigées ; dans ce cas, elle bénéficie d'une reprise du reliquat éventuel des droits antérieurement ouverts.

(6) Article 9 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011.

## À retenir

### Maintien des principes fondamentaux du régime :

- Un jour travaillé = un jour indemnisé.
- Ouverture initiale des droits à indemnisation à partir de quatre mois de travail sur une période de référence de 28 mois (36 mois pour les 50 ans et plus).
- Durée d'indemnisation plafonnée à 730 jours (1 095 jours pour les 50 ans et plus).
- Allocations chômage proportionnelles au salaire perdu.

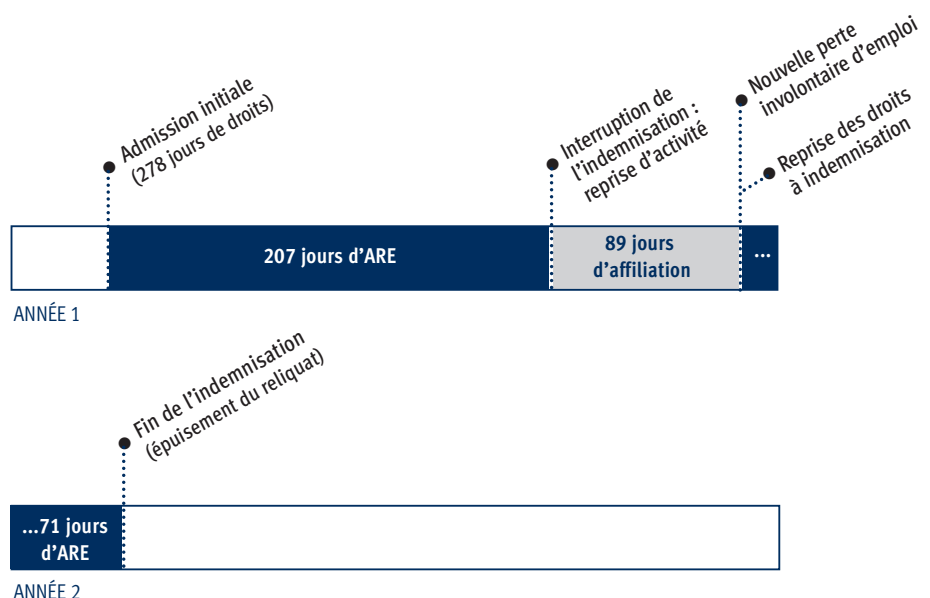
### Nouveautés issues de la convention de 2014 :

- Mise en place des droits rechargeables : en cas de reprise d'activité en cours de chômage indemnisé, conservation du reliquat des droits issus de l'indemnisation initiale + rechargement des droits à leur épuisement, avec une période minimale d'affiliation dérogatoire (30 jours).
- Modification des règles de cumul salaire – allocations en cas de reprise d'une activité réduite ou occasionnelle en cours d'indemnisation.
- Modification des règles d'indemnisation pour les salariés multi-employeurs qui perdent une partie de leurs activités.
- Modification du seuil d'allocation fixé en pourcentage du salaire de référence (à combiner avec la revalorisation du salaire de référence décidée par l'Unédic).
- Contributions dues pour les travailleurs âgés de 65 ans et plus.

• *Reprise des droits* : Lorsqu'un agent dont l'indemnisation a été interrompue en raison d'une reprise d'activité se retrouve à nouveau involontairement privé d'emploi, sans avoir acquis de nouveaux droits à indemnisation permettant une « réadmission », ses droits sont

repris. Cela signifie qu'il perçoit le reliquat d'allocations qu'il n'avait pas utilisé en raison de l'interruption de l'indemnisation. Les droits à indemnisation ne peuvent néanmoins pas être repris au terme d'un délai de trois ans (voir schéma n°1 ci-dessous).

### Schéma 1 : Reprise des droits



## MAINTIEN DES FONDAMENTAUX DU RÉGIME D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Une personne doit respecter des conditions pour pouvoir être indemnisée ; elle doit notamment justifier d'une période minimale d'affiliation.

Les allocations, dont le montant est proportionnel aux rémunérations antérieures, sont versées pendant une période limitée, dite durée d'indemnisation.

### Conditions d'ouverture des droits

Les conditions générales figurent au chapitre 2 du règlement général.

L'agent doit :

- être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu par le code du travail,
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi,
- ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite, ne pas percevoir de pension de retraite ou, le cas échéant, ne pas avoir atteint la limite d'âge qui s'applique à lui,
- être apte physiquement à exercer un emploi,
- ne pas avoir quitté de manière volontaire son dernier emploi ou un autre emploi, dès lors que, depuis son dernier départ volontaire, il ne peut justifier d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours (ou 455 heures de travail) (7),
- résider sur le territoire français.

Il doit par ailleurs justifier de périodes de travail accomplies auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Il s'agit de la période d'affiliation. Les périodes minimales d'affiliation sont les suivantes :

- en général, 122 jours (4 mois) ou 610 heures de travail au cours des 28 mois précédant la perte d'emploi (« *période de référence affiliation* »),
- pour les personnes âgées de 50 ans et plus à la date de la privation d'emploi, 122 jours ou 610 heures de travail au cours des 36 mois précédant la perte d'emploi (8).

La privation d'emploi servant à ouvrir des droits doit être intervenue dans l'année qui précède l'inscription comme demandeur d'emploi. En d'autres termes, l'inscription doit s'effectuer dans les douze mois suivant la fin du contrat ouvrant des droits à indemnisation. Ce délai de forclusion peut être allongé dans certains cas énumérés par le règlement général (périodes ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières, congé parental, mandat électif, politique ou syndical...).

La personne qui ne justifie pas d'une période d'affiliation suffisante au titre de son dernier emploi peut voir sa période d'affiliation calculée au titre d'une fin de contrat antérieure, dès lors que cette fin de contrat se situe dans le délai de forclusion.

### Durée d'indemnisation (art. 9 du règlement général)

La durée pendant laquelle une personne privée d'emploi perçoit des allocations est égale à la période d'affiliation dont elle justifie.

La durée d'indemnisation est plafonnée à 730 jours ou, si l'assuré est âgé d'au moins 50 ans au jour de la privation d'emploi, à 1095 jours.

La période minimale d'affiliation étant égale à 122 jours (ou 610 heures de travail), une personne est donc indemnisée au titre du chômage pendant 122 jours au minimum. La convention du 14 mai 2014 prévoit une durée minimale dérogatoire lorsque l'indemnisation s'effectue dans le cadre du nouveau dispositif de rechargement de droits. Dans ce cas, elle est égale à 30 jours.

La durée d'indemnisation peut être prolongée, au plus tard jusqu'à la limite d'âge, afin de permettre à certaines personnes de continuer à percevoir des allocations jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge leur permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein.

Si elle ne modifie pas les principes fondamentaux de la durée d'indemnisation, la nouvelle convention prévoit cependant, de manière inédite, que cette durée peut être raccourcie. Selon l'article 9 §2 du règlement général en effet, la durée d'indemnisation est réduite lorsque la somme des allocations journalières à verser à une personne pour l'ensemble de la période est supérieure au montant correspondant à 75 % du salaire de référence, rapporté aux périodes retenues pour déterminer l'affiliation (dans la limite de 730 jours ou 1 095 jours pour les allocataires âgés d'au moins 50 ans).

Si une telle limite est atteinte, la durée pendant laquelle l'assuré perçoit des allocations est égale au quotient : 75 % du salaire de référence / montant d'allocation journalière. Néanmoins, une telle réduction ne peut amener la durée d'indemnisation en dessous de la limite de 122 jours.

Selon l'étude d'impact consacrée à la nouvelle convention, les allocataires concernés par cette limitation « *se verraient appliquer une durée maximale de manière que le capital de remplacement correspondant à la période de référence ne dépasse pas le salaire de la période de référence* ».

(7) Article 4 du règlement général et accord n°14 pris pour l'application des articles 2, 4 e/ et 26 § 1 b) du règlement général qui assimile

certain cas de démission ou de rupture à l'initiative du travailleur à des situations de privation involontaire d'emploi.

(8) Article 3 du règlement général.

• **Réadmission** : Lorsqu'un agent dont l'indemnisation a été interrompue en raison de la reprise d'un emploi se retrouve à nouveau privé d'emploi, après avoir acquis de nouveaux droits à indemnisation (au moins 122 jours d'affiliation) au titre d'activités exercées postérieurement à l'admission précédente, il est réadmis au bénéfice d'allocations.

Si l'agent n'avait pas épuisé ses droits antérieurs, une double comparaison est effectuée lors de la réadmission :

- entre le montant global d'allocations restant à l'intéressé au titre de la précédente période d'indemnisation et le montant global d'allocations acquis au titre de la réadmission ; il convient de retenir le montant le plus élevé,
- entre le montant brut d'allocation journalière versé au titre de la précédente indemnisation et le montant brut d'allocation journalière acquis au titre de la réadmission ; le montant le plus élevé est versé à l'intéressé.

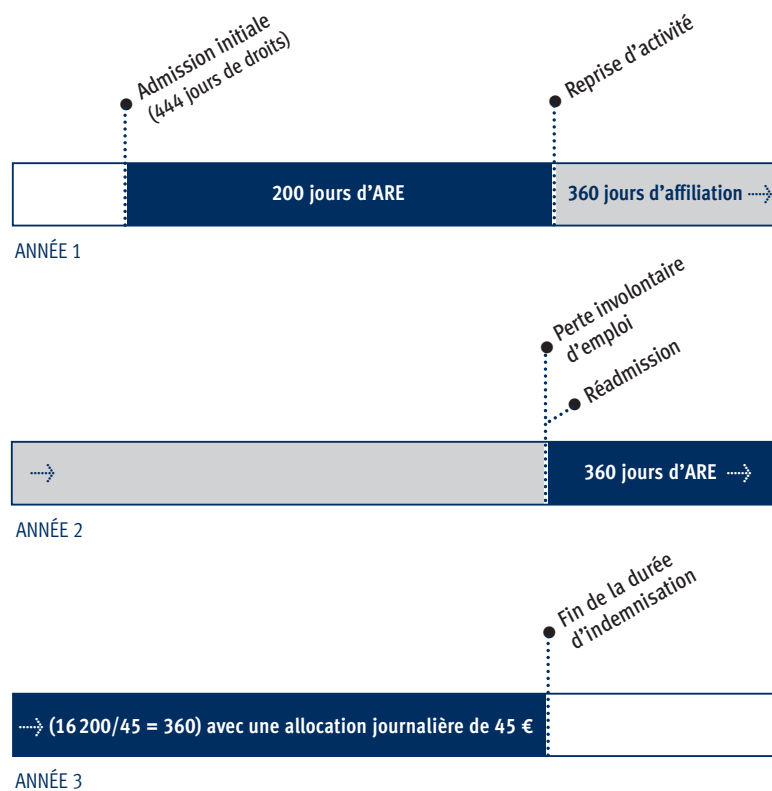
La durée d'indemnisation est déterminée à partir du rapport entre le montant global d'allocations retenu et le montant brut d'allocation journalière retenu (voir schéma n°2 ci-contre).

Selon les termes de l'ANI, ces dispositions, basées sur une comparaison des droits qui conduit « à ne pas prendre en compte le capital de droits le moins favorable » ne sécurisent « pas suffisamment les personnes dans leurs parcours professionnels » et ne sont pas toujours « incitatives au retour à l'emploi ».

### Le nouveau dispositif

L'article 3 de la convention du 14 mai 2014 instaure un nouveau mécanisme, selon lequel : « afin de favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, et notamment ceux qui alternent périodes de chômage et de travail de courte durée, et de lutter contre la situation souvent précaire des personnes, notamment les jeunes, dont l'insertion dans l'emploi se réalise à la suite d'une succession de contrats courts, un rechargement des droits à l'assurance chômage est prévu

### Schéma 2 : Réadmission



Termes de la comparaison :

1. Reliquat des droits ouverts au titre de la première admission :  $244 \times 40 = 9\ 760\ €$   
Montant global des droits ouverts au titre de la nouvelle admission :  $360 \times 45 = 16\ 200\ €$
2. ARE versée au titre de la première admission : 40 €  
ARE versée au titre de la nouvelle admission : 45 €

au terme de l'indemnisation, dans les conditions fixées par le règlement général annexé. Ce rechargement repose sur le principe suivant : plus une personne travaille, plus elle accumule de droits à l'assurance chômage ».

Les nouveaux textes ne distinguent plus, parmi les personnes privées d'emploi qui ont conservé un reliquat de droits issus d'une précédente période de chômage, entre celles qui justifient des conditions d'affiliation requises pour une nouvelle ouverture complète de droits et les autres.

Les principes relatifs au rechargement de droits sont les suivants :

- toute indemnisation d'une perte d'emploi involontaire s'effectue dans un premier temps à partir du reliquat éventuel des droits à indemnisation restant d'une précédente période de chômage,
- en parallèle, tout emploi exercé après cette précédente période de chômage permet de recharger les droits à indemnisation à l'épuisement du reliquat, dès lors que l'assuré justifie d'au moins 150 heures de travail accomplies avant l'épuisement des droits,

– si un agent ne justifie pas de 150 heures de travail à la date de l'épuisement des droits, il pourra bénéficier de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, selon les modalités de droit commun, dès lors qu'il remplira les conditions, et notamment celle relative à la période d'affiliation minimale de 122 jours (ou 610 heures de travail).

L'agent qui reprend une activité avant l'épuisement d'une période d'indemnisation conserve donc les droits à allocations qu'il n'a pas utilisés, pendant un délai déterminé. En outre, son nouvel emploi peut lui permettre de recharger ses droits.

### Reprise des droits

Selon l'article 26 du règlement général, le reliquat des droits à indemnisation interrompus en raison d'une reprise d'activité est utilisé, en cas de nouvelle perte involontaire d'emploi, même si l'agent a acquis de nouveaux droits à indemnisation.

La reprise des droits reste cependant encadrée dans un délai de déchéance. En effet, il est toujours précisé que les droits peuvent être repris à condition que le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation antérieure soit inférieur à la durée de cette période majorée de trois ans. Ainsi, lorsque l'admission ouvrait droit à 730 jours (2 ans) d'indemnisation, la reprise est possible pendant cinq années suivant la date de l'admission.

Pour bénéficier de la reprise, l'agent ne doit pas avoir renoncé volontairement à son dernier emploi ou à une autre activité professionnelle dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures. Il est précisé que cette condition n'est pas opposable aux personnes qui :

– ont atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite mais peuvent recevoir un reliquat d'indemnisation jusqu'à ce qu'elles puissent percevoir une pension

de retraite à taux plein ou, à défaut, jusqu'à la limite d'âge,

– ne peuvent justifier d'au moins 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail.

Bien entendu, l'agent doit également remplir les conditions générales pour l'indemnisation, autres que celle relative à la période d'affiliation minimale.

La reprise du paiement des allocations après une période d'interruption de trois mois consécutifs doit s'effectuer après le dépôt d'une demande de l'intéressé en ce sens. Les allocations accordées au titre de la reprise sont versées pour la durée d'indemnisation restant à courir. Le montant l'allocation journalière correspond à celui initialement calculé, compte tenu des réévaluations décidées annuellement par l'Unédic (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce).

### Rechargement des droits

Le dispositif relatif aux droits rechargeables est déjà prévu par les articles du code du travail reproduits ci-dessous.

Il est soumis aux dispositions des articles 28 et 29 du règlement général, insérés

dans un titre relatif aux « Mesures favorisant le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels ». Les modalités de sa mise en œuvre sont précisées dans l'accord d'application n°1.

Ainsi, le rechargement des droits à indemnisation est subordonné aux conditions suivantes :

– l'agent doit avoir épuisé ses droits à indemnisation,

– et doit pouvoir justifier d'une période d'affiliation d'au moins 150 heures de travail (soit 30 jours : selon les règles d'assimilation, 1 jour de travail = 5 heures travaillées) au titre d'activités accomplies avant la date d'épuisement des droits.

La perte involontaire d'emploi prise en considération pour le rechargement des droits est en principe la dernière qui précède la date de l'épuisement des droits. Néanmoins, si l'assuré ne remplit pas les conditions d'affiliation au titre de ce dernier emploi, le rechargement des droits peut s'effectuer au titre d'une perte d'emploi antérieure, dès lors que cette dernière est postérieure à celle ayant permis l'ouverture des droits initiale.

## Code du travail : les dispositions relatives au rechargement de droits\*

**Article L. 5422-2-1 :** Les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20.

**Article R. 5422-2 : I. -** Lorsque l'intéressé a exercé une activité salariée alors qu'il n'avait pas encore épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui avaient été

précédemment accordés, il bénéficie, en cas de perte de cette nouvelle activité, de la reprise du versement du reliquat de ses droits jusqu'à leur épuisement.

Si l'intéressé justifie d'une durée d'affiliation d'au moins 150 heures au titre d'activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits mentionnés à l'alinéa précédent, il bénéficie, à cette date, de droits à l'allocation d'assurance dont la durée et le montant prennent en compte ces activités. (...)

\* Ces dispositions sont issues :

- de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation professionnelle,
- du décret n°2014-670 du 24 juin 2014 relatif à l'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage.

Il convient, pour l'appréciation de la période d'affiliation minimale de 150 heures, de tenir compte de toutes les périodes d'emploi comprises dans les 28 mois précédant la perte d'emploi retenue, dès lors qu'elles ont été accomplies postérieurement à celle ayant servi à l'ouverture des droits initiale. Ce délai est porté à 36 mois pour les agents âgés de 50 ans et plus lors de la perte d'emploi retenue.

Le droit versé au titre du rechargement est attribué selon les conditions et moda-

lités de droit commun. La durée d'indemnisation correspond à la durée d'affiliation dont l'assuré justifie. Au minimum, elle est, par dérogation, égale à 30 jours.

Des règles précises de procédure et de notification sont fixées, afin d'assurer la continuité du versement des allocations et d'informer régulièrement les assurés de leur droit à indemnisation (9).

Enfin, si une personne ne justifie pas, à la date d'épuisement des droits à indemnisation, d'une période d'affiliation de

150 heures de travail, une nouvelle ouverture de droits pourra être prononcée postérieurement, selon les conditions de droit commun (10) ; l'intéressé devra donc notamment justifier de 122 jours d'affiliation.

## ■ La modification du cumul rémunération-allocations en cas de reprise d'une activité réduite ou occasionnelle

Les règles relatives à l'activité réduite ou occasionnelle concernent les personnes qui perçoivent à la fois des allocations chômage et un revenu d'activité, après avoir repris un emploi en cours de période d'indemnisation.

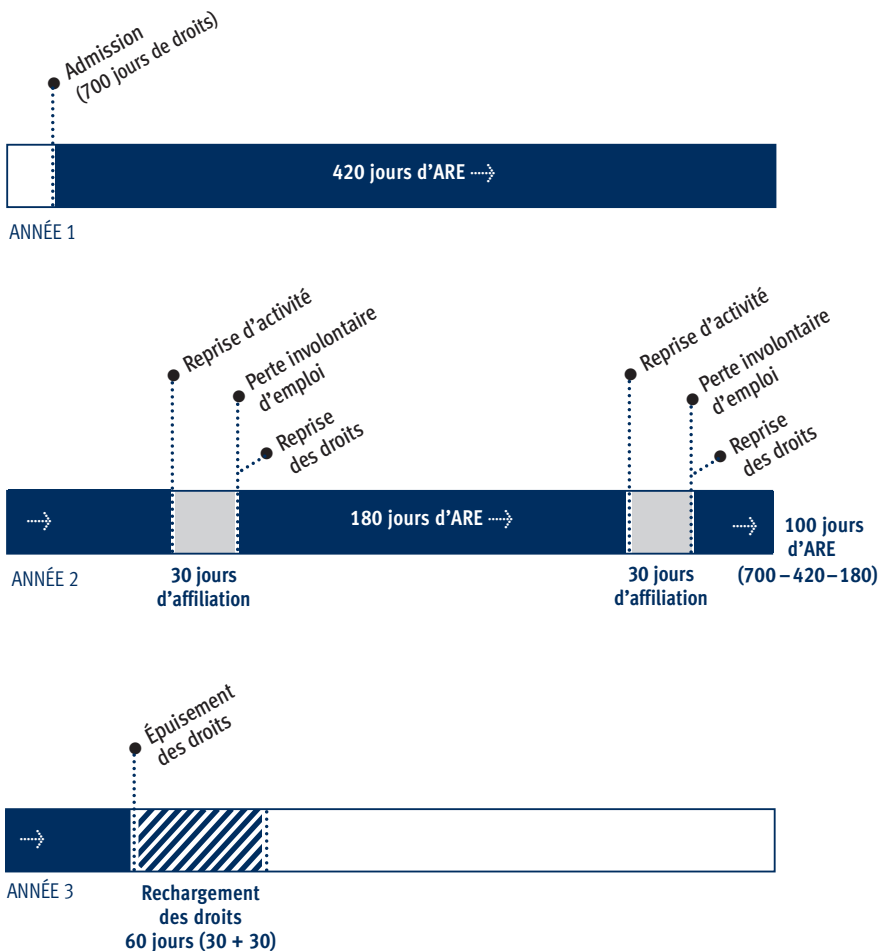
Les nouvelles règles s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

### Anciennes règles (11)

Selon les textes issus de la convention du 6 mai 2011, la personne qui, en cours d'indemnisation, débute une activité rémunérée réduite ou occasionnelle dont l'intensité mensuelle n'excède pas 110 heures, continue de percevoir des allocations à condition que l'activité ne lui procure pas une rémunération supérieure à 70 % du montant des rémunérations prises en compte pour le calcul de l'allocation.

Le cumul entre l'allocation et la rémunération est partiel : un nombre limité de jours indemnisables est déterminé chaque mois considéré ; il correspond à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et un nombre de jours égal au quotient des rémunérations brutes mensuelles par le salaire journalier de référence. Ce quotient est affecté d'un coefficient de minoration égal à 0,8 pour les allocataires âgés de 50 ans et plus.

Schéma 3 : Rechargement des droits



- Le montant de l'allocation journalière versée pendant les périodes de reprise est celui qui avait été calculé pour l'admission (éventuellement revalorisé).
- Le montant de l'allocation journalière versée pendant la période de rechargement est calculé selon les règles de droit commun (compte tenu notamment du salaire journalier de référence, calculé à partir de la période de référence calcul : 12 mois civils avant le dernier jour de travail rémunéré précédant la date d'épuisement des droits).

(9) Articles 40, 41 et 45 du règlement général.

(10) Article 29 du règlement général.

(11) Articles 28 à 32 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011.



Enfin, l'allocation est versée pendant quinze mois au maximum, dans le respect des durées d'indemnisation de droit commun. Cette durée n'est pas opposable aux allocataires âgés de 50 ans et plus.

Selon les termes de l'ANI, « les règles actuelles encadrant l'activité réduite produisent deux problèmes principaux : d'une part, les différents seuils produisent des effets pervers qui désincitent à la reprise d'emploi ou à l'allongement de la durée du travail et d'autre part le cumul sur les bas niveaux de salaire est insuffisamment incitatif à l'emploi ».

### Nouvelles règles

Selon l'article 3 § 2 de la convention, « afin de mieux inciter à la reprise d'emploi, tout en veillant à conserver la nature assurantielle du régime d'assurance chômage, le cumul du revenu d'une activité professionnelle reprise en cours d'indemnisation et de l'allocation est possible tout au long de la période

d'indemnisation, dans la limite du salaire antérieur, dans les conditions définies par le règlement général annexé ».

Les rémunérations versées, pour un mois civil, au titre d'une activité réduite ou occasionnelle reprise sont cumulables avec une partie des allocations journalières versées au cours de ce mois. L'article 31 du règlement général détermine les modalités de ce cumul ; il permet de dégager un nombre de jours indemnissables pour le mois donné, ainsi que le plafond applicable (voir l'encadré ci-dessous) :

« - 70 % des rémunérations brutes des activités exercées au cours d'un mois civil sont soustraites du montant total des allocations journalières qui auraient été versées pour le mois considéré en l'absence de reprise d'emploi ;

- le résultat ainsi obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière (...);

- le quotient ainsi obtenu, arrondi à l'entier supérieur, correspond au nombre de jours indemnissables du mois ;

- le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence ».

Le nombre de jours déclarés, pour un mois donné, non indemnissés, n'entre pas dans la durée d'indemnisation.

Les modalités, en terme de procédure, du cumul des allocations et des rémunérations sont détaillées à l'article 32 du règlement général, qui prévoit notamment que le cumul se détermine pour un mois, en fonction de déclarations d'activités et de justificatifs de rémunération.

## ■ Les nouvelles règles d'indemnisation des agents multi-employeurs perdant une partie de leurs activités

Les personnes qui exercent plusieurs activités et qui perdent successivement l'une ou plusieurs d'entre elles sont assujetties à des règles d'indemnisation spécifiques.

### Anciennes règles (12)

Selon l'ancien dispositif, qui s'appliquait jusqu'au 30 septembre 2014, en cas de réduction de son activité professionnelle, une personne peut être indemnisée au titre du chômage, tout en percevant sa rémunération au titre de l'activité conservée, dès lors :

- que l'activité conservée est exercée pour une durée inférieure ou égale 110 heures mensuelles,

- et ne procure pas à l'intéressé une rémunération supérieure à 70 % du montant des rémunérations perçues avant la perte d'une partie de ces activités.

Si ces conditions sont remplies, la rémunération conservée et l'allocation d'aide au retour à l'emploi se cumulent en intégralité ; l'allocation est calculée sur la base du salaire de référence correspondant aux activités perdues.

(12) Articles 28 à 32 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011.

### Reprise d'activité réduite ou occasionnelle : calculs

#### 1/ Nombre de jours indemnissables dans le mois :

$$\frac{\text{Montant d'allocation mensuelle due sans activité} - 70\% \text{ de la rémunération brute perçue}}{\text{Montant de l'allocation journalière}}$$

#### 2/ Montant d'allocation versée au titre du mois :

$$\text{Nombre de jours indemnissables} \times \text{Montant de l'allocation journalière}$$

#### 3/ Plafond :

$$\text{Allocation versée au titre du mois} + \text{Rémunération brute perçue} \leq \text{Salaire mensuel de référence}$$



Le versement de l'allocation est également dans ce cas limité à 15 mois, sauf pour les allocataires âgés de 50 ans et plus.

Selon les termes de l'ANI, ces règles sont « *pénalisantes car elles ne permettent pas aux salariés concernés de bénéficier de l'ensemble de leurs périodes de travail pour le calcul de leur allocation* ».

## Nouvelles règles

Les modalités d'indemnisation de la personne ayant plusieurs activités professionnelles et perdant successivement l'une ou plusieurs d'entre elles sont modifiées. Les limitations relatives au volume horaire travaillé et au montant de rémunération de l'activité conservée sont abandonnées.

Un agent qui occupe plusieurs emplois peut désormais, en cas de réduction de son activité, cumuler en intégralité les rémunérations conservées et l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Cette dernière est calculée sur la base des salaires issus de l'activité perdue.

Une activité est réputée conservée lorsqu'elle donnait lieu à un cumul de revenus avant la perte d'une ou de plusieurs autres activités (13).

Lorsqu'une personne perd à nouveau de manière involontaire, en cours d'indemnisation, une activité conservée, ses droits à allocations sont révisés. Les nouveaux droits sont déterminés en additionnant :

- le montant global du reliquat de droits résultant de la précédente admission au chômage
- et le montant global des droits issus de l'activité conservée puis perdue qui auraient été ouverts en l'absence de l'ouverture de droits précédente.

L'allocation journalière servie correspond à la somme de l'allocation journalière perçue au titre de la précédente admission et de l'allocation journalière qui aurait été servie en l'absence de reliquat. Son montant doit respecter les seuils

minimum et maximum définis par le règlement général.

La durée d'indemnisation est égale au quotient du nouveau montant global de droits et du montant brut de l'allocation journalière, arrondi à l'entier supérieur, dans la limite des plafonds de durée d'indemnisation définis par le règlement général (14).

## ■ L'allocation journalière : un nouveau seuil

L'allocation journalière constitue le revenu de remplacement versé au demandeur d'emploi au titre d'une journée. Elle correspond à la somme d'une partie proportionnelle et d'une partie fixe, dans la limite de montants plancher et plafond (15).

La partie proportionnelle se calcule sur la base d'un salaire de référence établi à partir des rémunérations des douze

mois civils précédant le dernier jour de travail payé (il s'agit de la « période de référence calcul »), dès lors qu'elles n'ont pas servi pour un précédent calcul.

On en déduit le salaire journalier moyen de référence, égal au quotient du salaire de référence et du nombre de jours d'appartenance au titre desquels le salaire a été versé, dans la limite de 365 jours (16).

La partie proportionnelle correspond à 40,4 % du salaire journalier de référence.

La partie fixe correspond à un montant forfaitaire réévalué chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, par une décision du conseil d'administration de l'Unédic (17). Au 1<sup>er</sup> juillet 2014, ce montant est égal à 11,72 euros.

(13) Article 33 du règlement général.

(14) Article 34 du règlement général.

(15) Articles 14 à 19 du règlement général.

(16) Articles 11, 12 et 13 du règlement.

(17) La dernière étant datée du 27 juin 2014.

## Révision des droits en cas de pertes successives d'emplois

Les droits à indemnisation de la personne qui cumule une allocation et une rémunération perçue au titre d'emplois conservés sont révisés en cas de nouvelle perte involontaire d'emploi en cours d'indemnisation.

### Montant de l'allocation journalière révisée :

Montant de l'allocation journalière versée au titre de la précédente perte d'emploi

+

Montant de l'allocation journalière calculé au titre de la nouvelle perte d'emploi

### Durée d'indemnisation :

Montant global d'allocations restant à verser au titre de la précédente perte d'emploi

+

Montant global d'allocations calculé au titre de la nouvelle perte d'emploi

Montant de l'allocation journalière révisée

Par ailleurs, l'allocation journalière :

- ne peut excéder 75 % du salaire journalier moyen de référence,
- ne peut être inférieure à un montant minimal, fixé à 28,58 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2014,
- ne peut pas non plus être inférieure à un certain pourcentage du salaire journalier de référence, ramené de 57,4 % à 57 % par la nouvelle convention.

Selon l'étude d'impact, « les allocataires dont le taux de remplacement était de 57,4 %, soit ceux dont le salaire antérieur horaire est supérieur à 1,5 SMIC, voient leur allocation journalière baisser. Environ 600 000 allocataires en cours d'indemnisation en fin d'année, soit un peu plus d'un quart des allocataires, sont concernés. Leur montant d'allocation baisse de 12 euros sur un mois complet d'indemnisation, soit une baisse de 0,7 % ».

Ce nouveau pourcentage minimum s'applique aux personnes involontairement privées d'emploi dont le contrat a pris fin à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

## ■ Les nouvelles dispositions relatives aux contributions

Pour rappel, les contributions à l'assurance chômage concernent les collectivités territoriales adhérant à l'Unédic pour l'indemnisation du chômage des agents non titulaires qu'elles emploient.

En revanche, les collectivités dites en « auto-assurance », qui assurent elles-mêmes l'indemnisation du chômage de leurs agents non titulaires, ne sont pas redevables de ces contributions.

Quant aux fonctionnaires, ils ne relèvent jamais du régime d'assurance-chômage ; leur rémunération ne donne donc pas lieu à contribution.

Ainsi, les collectivités qui adhèrent à l'Unédic paient des contributions sur les rémunérations des agents non titulaires qu'elles emploient. Alors qu'en principe,

Contributions au régime d'assurance chômage (secteur public)		
RÉMUNÉRATION* (traitement +NBI +indemnité de résidence)	Part employeur	Part agent
supérieure ou égale au traitement correspondant à l'IB 296	5,40 %	1 %
inférieure au traitement correspondant à l'IB 296	6,40 %	–

\* nette des cotisations de sécurité sociale, CNRACL et RAFF.

dans le secteur privé, 4 % de ces contributions sont à la charge de l'employeur et 2,4 % à la charge du salarié (18), le secteur public est soumis à des règles particulières (19) :

- la part agent correspond au taux de la contribution exceptionnelle de solidarité (1 %) dont un agent aurait été redevable (si sa rémunération n'est pas inférieure au seuil d'assujettissement) si son employeur n'avait pas adhéré au régime,
- la part employeur correspond au taux global de la contribution, 6,4 %, minoré de la contribution exceptionnelle de solidarité, s'agissant de la rémunération d'un agent dont le montant de rémunération donne lieu au paiement de la contribution exceptionnelle de solidarité (voir tableau ci-dessus).

La convention du 14 mai 2014 modifie ou précise sur plusieurs points le régime des contributions.

### Contributions pour les agents âgés d'au moins 65 ans

La première nouveauté concerne l'emploi des agents non titulaires âgés de 65 ans et plus.

Jusqu'à présent, les rémunérations versées à ces agents étaient exonérées du paiement des contributions au régime, dans la mesure où ces personnels n'avaient plus droit, en raison de leur

âge, à une indemnisation en cas de chômage. Désormais, les rémunérations versées aux agents âgés de 65 ans et plus sont assujetties au paiement des contributions, selon les modalités de droit commun (20).

Une circulaire précise que cette mesure s'applique aux rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, y compris lorsqu'elles se rapportent à une période d'emploi antérieure (21).

### Cas de majoration des contributions pour les CDD

La seconde modification concerne les modalités d'application aux employeurs publics des mesures relatives aux majorations de la part patronale des contributions en cas d'emploi d'agents sous contrat de courte durée. Pour rappel, ces majorations, initialement prévues par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, avaient entraîné la signature d'un avenant à la convention précédente (22). Elles s'appliquent aux rémunérations versées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Le code du travail avait également été modifié par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation professionnelle, afin d'autoriser les partenaires sociaux à « majorer ou minorer les

(20) Article 51 du règlement général.

(21) Circulaire Unédic n°2014-19 du 2 juillet 2014.

(22) Article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011.

(18) Article 4 de la convention.

(19) Article R. 5424-1 du code du travail.

taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise » (23).

Par ailleurs, dans une circulaire, l'Unédic avait précisé que ces majorations concernaient les employeurs publics (24).

La rédaction de la nouvelle convention a été l'occasion pour les partenaires sociaux de définir les modalités d'application de ces majorations dans le secteur public. L'accord d'application n°25 a donc été signé en ce sens.

Selon l'article 4 de la convention du 14 mai 2014, « la part de la contribution à la charge de l'employeur est majorée, pour les contrats à durée déterminée, en fonction de la durée du contrat et du motif de recours à ce type de contrat, sauf cas visés par le règlement général ».

L'article 52 du règlement général fixe les taux majorés et prévoit des cas dans lesquels il convient de les écarter. L'accord n°25 applique ces taux aux différents types de contrats de courte durée auxquels les employeurs publics peuvent avoir recours.

Ainsi, les contributions sont fixées à :

– 9,40 % pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un mois conclus pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité,

– 7,90 % pour les contrats d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois conclus pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité,

– 6,90 % pour les contrats de durée inférieure ou égale à trois mois conclus dans certains secteurs d'activités définis par décret ou convention ou accord collectif étendu, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Compte tenu des modalités de partage des contributions à la charge de l'employeur et de l'agent dans le secteur public, il convient de minorer de 1 % les taux ci-dessus lorsque le montant de la rémunération versée justifie le paiement de la contribution exceptionnelle de solidarité (voir le tableau ci-dessous).

La circulaire de l'Unédic n°2014-22 du 17 juillet 2014 précise par ailleurs les modalités d'application de ces majorations pour le secteur public.

### Cas d'exonération des contributions pour les CDI

Enfin, on signalera que l'embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans sous contrat à durée indéterminée continue d'ouvrir droit à une exonération de la contribution employeur au régime d'assurance chômage.

L'article 4 de la convention du 14 mai 2014 prévoit cette exonération, qui s'applique déjà depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, et qui, selon une circulaire de l'Unédic (25), concerne les collectivités territoriales.

L'article 52 du règlement général définit, pour le secteur privé, les modalités d'application de l'exonération. Ainsi, elle est accordée en cas d'embauche en CDI d'un jeune âgé de moins de 26 ans, « dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai. La condition d'âge s'apprécie à la date de prise d'effet du contrat ».

### Majorations de la part patronale des contributions (secteur public)

DURÉE DU CONTRAT	RÉMUNÉRATION ASSUJETTIE à la contribution exceptionnelle de solidarité		RÉMUNÉRATION EXONÉRÉE de la contribution exceptionnelle de solidarité	
	Part employeur	Part agent	Part employeur	Part agent
inférieure ou égale à 1 mois conclu en raison d'un accroissement temporaire d'activité	8,40 %	1 %	9,40 %	–
supérieure à 1 mois, et inférieure ou égale à 3 mois conclu en raison d'un accroissement temporaire d'activité	6,90 %	1 %	7,90 %	–
inférieure ou égale à 3 mois conclu dans certains secteurs d'activité	5,90 %	1 %	6,90 %	–

(23) Article L. 5422-12 du code du travail.

(24) Circulaire n°2013-17 du 29 juillet 2013 de l'Unédic relative à la modulation des contributions d'assurance chômage fixée par

l'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

(25) Circulaire n°2013-17 du 29 juillet 2013 précitée.

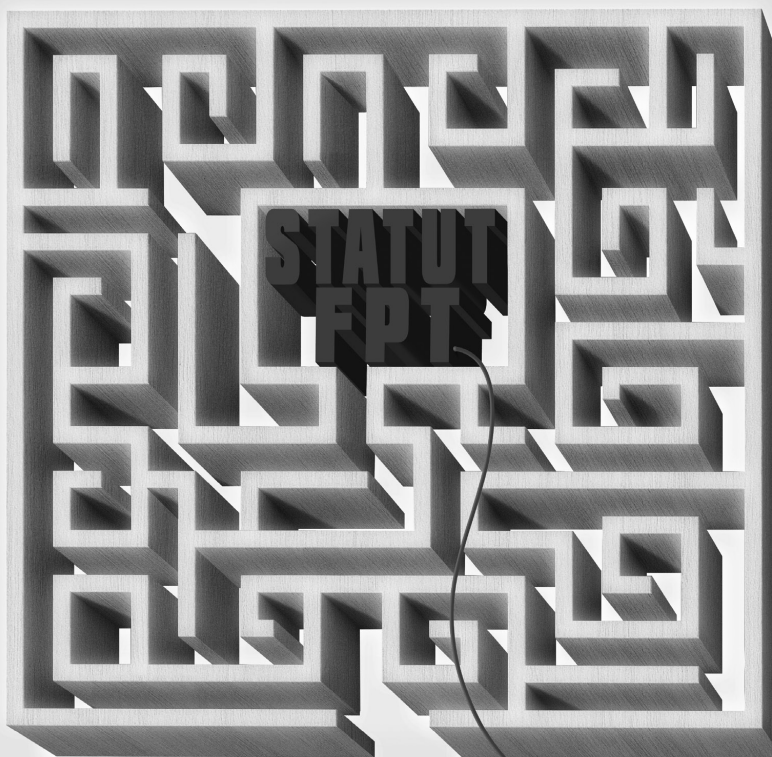
L'exonération s'applique pendant trois mois à compter de l'embauche, s'agissant d'une entreprise de cinquante salariés et plus et pendant quatre mois s'agissant d'une entreprise de moins de cinquante salariés ; elle s'applique, sur demande de l'employeur, le premier jour civil suivant la confirmation de la période d'essai. ■

### Des discussions autour de l'affiliation obligatoire des employeurs publics au régime d'assurance chômage (extrait de l'ANI)

« Les dispositions de l'article L. 5422-13 du code du travail font obligation aux employeurs d'affilier leurs salariés contre le risque de privation d'emploi. L'article L. 5424-1 du code du travail prévoit les exceptions d'affiliation au régime d'assurance chômage interprofessionnel.

Réaffirmant l'universalité du régime d'assurance chômage, les parties signataires du

présent accord engageront une concertation avec l'État avant la fin du premier semestre 2014 sur l'instauration d'une affiliation obligatoire au régime, pour tous leurs salariés non statutaires et/ou non titulaires, des employeurs publics ayant la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage de manière révocable ou irrévocable ».



## TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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



CIG petite couronne



Pour s'abonner à BIP ou pour tout renseignement :  
Contactez-nous, par courriel :  
bip@ci8929394.fr  
ou par téléphone,  
au 01 56 96 81 10

# Droit à intégration après cinq années de détachement

Conseil d'État,  
19 septembre 2014,  
req. n° 371098

A l'expiration d'une période continue de cinq ans de détachement, l'administration a l'obligation de proposer au fonctionnaire son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil, sans attendre la fin de la période de son détachement.

## Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes des dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de la loi du 3 août 2009 : “ *Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.* ” ; qu'il résulte de ces dispositions que l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel il est détaché à l'expiration d'une période continue de cinq ans, sans attendre la fin de la période de son détachement ;

« Considérant que M. V., conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel, a été détaché dans le corps des administrateurs civils pour deux ans à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007 par un arrêté du 17 décembre 2007 ; que, par arrêté du 4 février 2010, il a été maintenu en détachement dans ce corps pour une nouvelle durée de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 ; que, par arrêté du 13 avril 2012, le Premier ministre et le ministre de la justice ont prolongé le détachement de M. V. dans ce même corps pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 ; que, par suite, M. V. a été admis à poursuivre son détachement dans le corps des administrateurs civils au-delà d'une période continue de cinq ans ; que l'administration ne pouvait dès lors refuser de proposer à M. V. son intégration dans le corps des administrateurs civils ».



## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Entre autres dispositions, la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a introduit dans le statut général des fonctionnaires le principe d'un droit à intégration dans les corps ou cadres d'emplois après une certaine durée de détachement (1).

Ce principe figure dans le dernier alinéa de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 (2) aux termes duquel « *le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois* ».

Dans la fonction publique territoriale, ce dispositif s'applique aux cas de détachement de longue durée visés par l'article 9 du décret du 13 janvier 1986 (3), c'est-à-dire à ceux accordés sous réserve des nécessités du service et pour une durée maximale de cinq ans auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, d'une administration de l'État ou d'un établissement public hospitalier.

Une circulaire interministérielle d'application du 19 novembre 2009 (4) a notamment précisé que le droit à intégration n'est opposable que si l'administration « *souhaite poursuivre la relation de travail* » avec le fonctionnaire concerné au-delà de la période de cinq ans. Elle doit impérativement lui proposer d'intégrer le corps ou cadre d'emplois d'accueil au lieu du renouvellement du détachement. En cas de refus de l'intéressé, le détachement peut alors être renouvelé pour une nouvelle période.

L'article 13 bis de la loi statutaire se réfère au fonctionnaire « *admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans* », tandis que l'article 9 du décret du 13 janvier 1986, pour sa part, associe échéance de la durée de cinq ans et renouvellement du détachement.

L'utilisation de ces formules peut autoriser deux explications :

- soit les dispositions se fondent sur l'hypothèse « d'école » dans laquelle l'échéance des cinq années coïncide avec l'échéance d'une période de détachement,
- soit l'éventualité d'une intégration ne se pose qu'au moment où, à l'occasion d'une fin de période de détachement, l'administration constate qu'elle accueille le fonctionnaire détaché depuis au moins cinq ans.

Cette seconde interprétation pouvait être privilégiée d'autant que la circulaire précitée indique, à propos des détachements en cours lors de la publication de la loi du 3 août 2009, que « *l'appréciation de la durée de cinq ans et, le cas échéant, la proposition d'intégration doivent être établies au terme de la période de détachement en cours, c'est-à-dire lorsque le fonctionnaire peut être "admis à poursuivre son détachement", et non à la date de la publication de la loi* ». Elle ajoute : « *vous veillerez à proposer une intégration et non le renouvellement de leur détachement aux fonctionnaires que vous avez accueillis depuis au moins cinq ans, si vous souhaitez qu'ils continuent d'exercer leurs fonctions dans votre administration, collectivité ou établissement.* »

En application de ce principe, l'intégration pourrait donc concrètement n'être proposée, en fonction de la date de fin de la période en cours, qu'au bout de cinq ans et demi, six ans, sept ans... de détachement.

Un arrêt du Conseil d'État du 19 septembre 2014, qui sera publié au *recueil Lebon*, répond à ces interrogations. Il concerne la fonction publique de l'État, mais le principe qu'il établit est parfaitement transposable à la fonction publique territoriale compte tenu de la similitude des règles.

(1) La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a été commentée dans le numéro des *IAJ* d'août 2009.

(2) Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires.

(3) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(4) Circulaire du 19 novembre 2009 du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.



En l'espèce, un fonctionnaire de l'État avait été détaché dans le corps des administrateurs civils à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007 pour une durée de deux ans ; cette mesure avait ensuite été renouvelée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 pour une nouvelle durée de deux ans, puis prolongée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 pour une durée de trois ans. Au cours de cette dernière période de détachement, le 10 avril 2013, l'intéressé a demandé à l'administration son intégration dans le corps des administrateurs civils. Cette demande ayant été implicitement rejetée par l'autorité ministérielle, le fonctionnaire a demandé au Conseil d'État (5) d'annuler cette décision et d'enjoindre au ministre de lui proposer une intégration.

Dans son arrêt, la Haute assemblée considère que l'administration se trouve en situation de compétence liée au regard du droit à intégration posé par la loi. Sur la base des dispositions de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983, elle juge que l'administration a l'obligation de proposer son intégration au fonctionnaire qui justifie de cinq années continues de détachement dans un même corps ou cadre d'emplois, quand bien même la période de détachement en cours n'est pas arrivée à son terme.

En présence de périodes de détachement successives d'une durée inférieure à cinq ans, l'éligibilité au dispositif s'apprécie en opérant la somme des années pendant lesquelles le fonctionnaire a été détaché sans interruption dans le même corps ou cadre d'emplois.

Au cas d'espèce, le juge constate qu'après deux périodes de détachement de deux ans chacune dans le corps des administrateurs civils, le requérant a de nouveau été détaché dans ce même corps pour une période de trois années. Ayant ainsi été admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période continue de cinq ans, l'administration ne pouvait légalement refuser de lui proposer son intégration dans le corps d'accueil. En conséquence, le Conseil annule le refus implicite opposé par le ministre et enjoint à celui-ci de présenter au fonctionnaire une proposition d'intégration.

Le droit à intégration est donc automatiquement soulevé au bout de cinq années de détachement, même si la période en cours n'est pas arrivée à échéance. ■

(5) Le Conseil d'Etat est compétent en premier et dernier ressort pour connaître de cette catégorie de litige en application de l'article R. 311-1 du code de justice administrative.

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

#### **Assurance chômage / Convention chômage 2014 Convention de gestion avec l'Unédic ou affiliation des collectivités à l'Unédic**

**Lettre circulaire n°2014-0000034 du 5 septembre 2014 relative à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage – Impact pour la Branche recouvrement.**

Site internet de l'Acoss, septembre 2014.- 19 p.

Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des dispositions de la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage qui concernent les taux de la contribution patronale.

Elle détaille, entre autres, les dispositions de l'accord d'application n°25 qui rappelle les différents taux majorés applicables aux employeurs publics selon leur adhésion qui peut être irrévocable ou révoquant.

Elle comporte, en annexe, la circulaire n°2014-22 du 17 juillet 2014 de l'Unédic concernant les règles relatives aux contributions prévues par la convention du 14 mars 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

#### **Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché**

**Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'attaché principal territorial du centre de gestion des Alpes-Maritimes.**

(NOR : INTB1419854A).

J.O., n°194, 23 août 2014, texte n°40 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Alpes-Maritimes organise un examen dont l'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera à compter

du 7 avril 2015. Les demandes d'inscription se feront par internet du 4 novembre au 10 décembre 2014, la date limite du dépôt des dossiers étant fixée au 18 décembre 2014.

**Arrêté du 21 août 2014 portant ouverture de l'examen professionnel d'avancement au grade d'attaché principal par le centre de gestion de la Haute-Garonne (session 2015).**

(NOR : INTB1420363A).

J.O., n°202, 2 septembre 2014, texte n°3 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Haute-Garonne organise un examen dont l'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera à compter du 7 avril 2015. Le retrait des dossiers de candidature peut être effectué du 4 novembre au 10 décembre 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 18 décembre 2014.

**Arrêté du 26 août 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de l'examen professionnel d'attaché principal territorial par le service interrégional des concours du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine représentant le Grand Ouest (Bretagne, Haute-Normandie, Basse-Normandie et Pays de la Loire).**

(NOR : INTB1420596A).

J.O., n°205, 5 septembre 2014, texte n°38 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les inscriptions ont lieu du 18 novembre au 10 décembre et la date limite de remise des dossiers est fixée au 18 décembre 2014.

L'épreuve écrite aura lieu le 7 avril 2015 et l'épreuve orale en juin 2015.

**Arrêté du 26 août 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal territorial par le centre de gestion de Seine-et-Marne.**

(NOR : INTB1420479A).

J.O., n°204, 4 septembre 2014, texte n°31 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les inscriptions ont lieu du 4 novembre au 10 décembre et la date limite de remise des dossiers est fixée au 18 décembre 2014. L'épreuve écrite aura lieu le 7 avril 2015 et l'épreuve orale à partir du 9 juin 2015.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Infirmier en soins généraux**

**Arrêté du 27 juin 2014 portant ouverture pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du concours d'infirmier territorial en soins généraux, catégorie A, par le centre de gestion des Côtes-d'Armor.**

(NOR : INTB1419990A).

J.O., n°197, 27 août 2014, texte n°41 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le concours est ouvert pour 80 postes et l'épreuve orale d'admission se déroulera les 5 et 6 février 2015.

Les inscriptions auront lieu du 7 au 29 octobre et la date limite de remise des dossiers est fixée au 6 novembre 2014.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Médecin**

**Décret n°2014-1057 du 16 septembre 2014 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuve pour le recrutement des médecins territoriaux.**

(NOR : RDFZ1403319D).

J.O., n°216, 18 septembre 2014, texte n°21 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Ce décret fixe les modalités d'organisation du concours sur titres d'accès au cadre d'emplois des médecins territoriaux qui ne comporte désormais plus qu'une seule épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury.

Sont fixées les dispositions relatives à l'ouverture des concours et à leur publicité, à la composition du jury, à la notation ainsi qu'à l'établissement des listes d'aptitude.

Ce texte s'applique aux concours organisés à compter de l'année 2015.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Psychologue**

**Arrêté du 28 août 2014 portant ouverture du concours pour l'accès au cadre d'emplois des psychologues territoriaux de classe normale par le centre de gestion de la Vendée.**

(NOR : INTB1420598A).

J.O., n°206, 6 septembre 2014, texte n°23 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Vendée organise un concours de psychologue territorial pour 40 postes.

L'épreuve écrite se déroulera le 12 février 2015.

Le retrait des dossiers d'inscription aura lieu du 7 octobre au 29 octobre 2014, les dossiers devant être déposés le 6 novembre 2014 au plus tard.

**Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Puéricultrice**

**Décret n°2014-1058 du 16 septembre 2014 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuve pour le recrutement des puéricultrices territoriales.**

(NOR : RDFZ1403502D).

J.O., n°216, 18 septembre 2014, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Ce décret fixe les modalités d'organisation du concours sur titres d'accès au cadre d'emplois des puéricultrices territoriales qui comporte une seule épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury.

Sont fixées les dispositions relatives à l'ouverture des concours et à leur publicité, à la composition du jury, à la notation ainsi qu'à l'établissement des listes d'aptitude.

Ce texte s'applique aux concours organisés à compter de l'année 2015.

**Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale. Éducateur de jeunes enfants**

**Arrêté du 26 août 2014 portant ouverture en 2015 d'un concours externe sur titres avec épreuves d'éducateur territorial de jeunes enfants du centre de gestion du Tarn.**

(NOR : INTB1420727A).

J.O., n°206, 6 septembre 2014, texte n°22 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Tarn organise un concours dont les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 3 février 2015. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 30 septembre au 29 octobre 2014 et déposés au plus tard le 6 novembre 2014.

**Arrêté du 22 août 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours externe d'éducateur territorial de jeunes enfants par le centre de gestion de la Seine-Maritime.**

(NOR : INTB1420480A).

J.O., n°204, 4 septembre 2014, texte n°29 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion organise un concours dont le nombre de postes est fixé à 27 et la date de l'épreuve écrite au 3 février 2015. Les dossiers d'inscription pourront être retirés entre le 7 et le 29 octobre 2014 et remis au plus tard le 13 novembre 2014.

**Arrêté du 22 août 2014 portant ouverture de concours pour l'accès au grade d'éducateur de jeunes enfants territorial par le centre de gestion de l'Isère.**

(NOR : INTB1420304A).

J.O., n°200, 30 août 2014, texte n°18 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de l'Isère organise un concours dont les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 3 février 2015 et les épreuves orales d'admission à compter du 2 avril 2015. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 30 septembre au 29 octobre 2014 et déposés au plus tard le 6 novembre 2014.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique. Technicien

**Arrêté du 14 août 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade de technicien territorial principal de 2e classe du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

(NOR : INTB1420821A).

J.O., n°208, 9 septembre 2014, texte n°11 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 8 avril 2015, les dossiers de candidature pouvant être retirés du 4 novembre au 10 décembre 2014 et déposés jusqu'au 18 décembre 2014.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police municipale

**Décret n°2014-973 du 22 août 2014 modifiant le décret n°94-932 du 25 octobre 1994 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale.**

(NOR : RDFZ1406596D).

J.O., n°197, 27 août 2014, texte n°43 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves du concours de recrutement des agents de police municipale sont complétées par des tests psychotechniques non éliminatoires et communiqués aux membres du jury lorsque les candidats sont déclarés admissibles.

Le coefficient de l'épreuve d'entretien est fixé à 3.

## Cadre d'emplois / Filière police municipale

**Décret n°2014-1070 du 19 septembre 2014 modifiant certaines dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale de divers cadres d'emplois de la police municipale.**

(NOR : RDFZ1406598D).

J.O., n°219, 21 septembre 2014, texte n°219 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Ce décret prévoit la prise en compte dans le contenu de la formation et des stages pratiques de l'expérience professionnelle acquise préalablement au recrutement dans les cadres d'emplois des agents, des directeurs ou des chefs de service de police municipale.

À l'issue de la formation, le président du CNFPT transmet son appréciation écrite sur le stagiaire sous forme de rapport au préfet, au procureur de la République ainsi qu'à l'autorité territoriale.

Ces dispositions sont applicables aux recrutements effectués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire

**Arrêté du 18 juillet 2014 relatif à la formation des animateurs de jeunes sapeurs-pompiers.**

(NOR : ETSD1417338A).

J.O., n°196, 26 août 2014, p. 14346.

Cet arrêté fixe le contenu de la formation des formateurs de jeunes sapeurs-pompiers qui est sanctionnée par le diplôme d'animateur de jeunes sapeurs-pompiers.

## Commission administrative paritaire / Élection des représentants du personnel

### Comité technique / Élection des représentants du personnel

### Comité d'hygiène et de sécurité

**Arrêté du 22 août 2014 modifiant l'arrêté du 3 juin 2014 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale.**

(NOR : PRMG1418007A).

J.O., n°195, 24 août 2014, texte n°2, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote.

## Conditions de travail

### CHS / CHSCT

### Droit à la protection de la santé

### Hygiène et sécurité

**Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux.**

(NOR : RDFB14104119C).

Site internet Circulaire.légifrance.gouv.fr, septembre 2014.- 4 p.

Suite à la publication de la circulaire n°5705/SG du 20 mars 2014 du Premier ministre relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques, la présente circulaire précise les modalités de mise en place de ce dispositif dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

Après avoir opéré un diagnostic des risques psychosociaux (RPS) qui sera intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), chaque employeur local doit mettre en place un plan de prévention en collaboration avec le CHSCT au plus tard en 2015 accompagné d'actions de communication et de formation à l'égard du personnel et notamment des encadrants.

Les centres de gestion pourront accompagner les employeurs dans cette démarche.

## Imprimé administratif

### Mode de règlement des rémunérations

#### Documents – État du personnel

**Arrêté du 2 septembre 2014 fixant le modèle du formulaire « attestation de salaire délivrée par l'employeur dans le cas d'une interruption continue supérieure à six mois ».**

(NOR : AFSS1420863A).

J.O., n°212, 9, 13 septembre 2014, p. 15073.

Ce formulaire pourra être obtenu auprès des organismes d'assurance maladie et sera également disponible sur les sites internet [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) et [WWW.service-public.fr](http://WWW.service-public.fr) pour remplissage à l'écran et/ou impression et [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) pour télédéclaration.

L'arrêté du 23 décembre 1998 est abrogé.

## Indemnités journalières

**Décret n°2014-953 du 20 août 2014 relatif aux modalités de calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles.**

(NOR : AFSS1409804D).

J.O., n°194, 23 août 2014, pp. 14021-14023.

Le mode de calcul des indemnités journalières est modifié, le gain journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière étant déterminé en retenant 1/91,25 du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement. Le plafonnement des indemnités est calculé en prenant en compte le smic en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption du travail (art. R. 323-4 et R. 331-5 du code de la sécurité sociale).

Pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles, le salaire journalier est déterminé en retenant 1/30,42 du montant de la paye du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail (art. R. 433-4 du même code).

Ces dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Mobilité

**Décret n°2014-956 du 21 août 2014 relatif aux fondations hospitalières.**

(NOR : AFSH1412215D).

J.O., n°194, 23 août 2014, pp. 14025-14027.

Les personnels des fondations hospitalières peuvent être des fonctionnaires relevant, entre autres, des collectivités territoriales, placés dans une position conforme à leur statut (art. R. 6141-64 du code de la santé publique).

## Retraite / Coordination entre les régimes Services et bonifications valables pour la retraite / Services effectués auprès des collectivités ou établissements publics locaux

### Outre-mer

**Décret n°2014-961 du 22 août 2014 portant coordination entre les régimes de retraite applicables aux fonctions publiques de droit commun et de la Nouvelle-Calédonie.**

(NOR : FCPB1327764D).

J.O., n°197, 27 août 2014, texte n°16 (version électronique exclusivement).- 5 p.

Ce décret fixe au 1<sup>er</sup> septembre 2014 la prise en compte dans la constitution des droits à pension, des services effectués dans les cadres locaux permanents des administrations des collectivités territoriales d'outre-mer et de Nouvelle-Calédonie. Une annexe fixe les règles de coordination entre les régimes de l'État, de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales), d'une part, et de la CLR (Caisse locales de retraites de la Nouvelle-Calédonie), d'autre part.

Les services accomplis dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie ne sont pris en compte, pour l'application du code des pensions civiles et militaires de retraite, que pour les agents titularisés jusqu'au 31 août 2014.

## Retraite / Cotisations patronales

### Travail à temps partiel / Régime de retraite

**Décret n°2014-1026 du 8 septembre 2014 modifiant le décret n°2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite.**

(NOR : RDFF1324724D).

J.O., n°209, 10 septembre 2014, texte n°51 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le taux représentatif de la contribution employeur servant à calculer le taux de retenue à appliquer aux fonctionnaires travaillant à temps partiel et souhaitant surcotiser afin d'arriver à un taux plein pour la liquidation de leur pension de retraite est égal au taux prévu au II de l'article 5 du décret n°91-613 du 28 juin 1991.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2014.

## Urbanisme

### Coopération intercommunale

#### Détachement

#### Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétences

**Instruction du Gouvernement du 3 septembre 2014 relative aux missions de la filière ADS dans les services de l'État et aux mesures d'accompagnement des collectivités locales pour l'instruction autonome des autorisations d'urbanisme en application de l'article 134 de la loi ALUR n°2014-366 du 24 mars 2014.**

(NOR : ETL1413007).

Site internet Légifrance.circulaires.gouv, septembre 2014.- 25 p.

Cette instruction présente l'adaptation des missions de la filière ADS (application du droit des sols) dans les services de l'État et propose des mesures d'accompagnement en faveur des collectivités locales pour l'instruction autonome des autorisations d'urbanisme à compter du 1er juillet 2015.

Il y est précisé que le directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) est chargé de coordonner et de suivre la mise en œuvre de la réforme, notamment, pour ce qui concerne le transfert de l'activité aux collectivités et l'offre locale de formation en direction des agents et des collectivités. Il est précisé que le recrutement des agents par les collectivités doit être favorisé lors de la prise en charge de l'instruction des autorisations d'urbanisme, un dispositif spécifique et exceptionnel de taux de cotisations de pension ayant été mis en place (point 2.2).

L'instruction comporte six annexes, la deuxième listant les structures susceptibles d'instruire les actes d'urbanisme, la troisième détaillant les modalités de constitution d'un centre d'instruction mutualisé ainsi que la situation des personnels dans ce cadre, et la quatrième donnant un modèle de convention de transition. ■



## Références

### Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

### Acte administratif

#### **Question écrite n°54423 du 29 avril 2014 de M. Philippe Meunier à M<sup>me</sup> la garde des Sceaux, ministre de la justice.**

J.O. A. N. (Q), n°35, 2 septembre 2014, p. 7445.

L'administration n'est pas tenue, sauf texte contraire, pour notifier un acte, de l'envoyer par pli recommandé, ni de passer par l'intermédiaire d'un agent assermenté.

Cette notification est réputée régulièrement accomplie à la date à laquelle le pli a été présenté à l'adresse de l'intéressé, l'administration devant apporter la preuve établissant le dépôt d'un avis d'instance, cette exigence étant réputée satisfaite par un avis de réception à l'adresse portant la mention manuscrite de présentation, le motif de non-distribution ainsi que le nom et l'adresse du bureau de poste (CE, 24 avril 2012, Ministre de l'intérieur). De jurisprudence courante, la date retenue pour faire courir les délais de recours est celle du retrait du pli lorsque celui-ci est effectué dans le délai de quinze jours suivant l'avis de passage du facteur.

### Conseil de discipline / Fonctionnement

#### **Question écrite n°52691 du 25 mars 2014 de M<sup>me</sup> Marie-Jo Zimmermann à M. le ministre de l'intérieur.**

J.O. A. N. (Q), n°35, 2 septembre 2014, p. 7425.

Le temps de parole des parties lors des séances des conseils de discipline ne fait l'objet d'aucune prescription dans les textes et est laissé à la libre appréciation du président du conseil.

### Police du maire Sécurité

#### **Question écrite n°58004 du 24 juin 2014 de M. Jacques Cresta à M. le ministre de l'intérieur.**

J.O. A. N. (Q), n°34, 26 août 2014, p. 7213.

Le ministre détaille les missions des agents de surveillance de la voie publique (ASVP), pour lesquels la proposition de loi visant à créer des polices territoriales, prévoit la publication d'un décret en Conseil d'État.

Ce décret devrait préciser la nature de leurs missions, leur équipement ainsi que les conditions de leur formation.

### Protection contre les attaques et menaces de tiers

#### **Questions écrites n°11224 du 17 avril 2014 et n° 12789 du 31 juillet 2014 de M. Jean-Louis Masson à M. le ministre de l'intérieur.**

J.O. S. (Q), n°36, 11 septembre 2014, p. 2077.

Le maire est en situation de compétence liée pour inscrire la demande de protection fonctionnelle d'un agent à l'ordre du jour du conseil municipal dans la mesure où ce dernier est seul compétent pour apprécier si « *les poursuites pénales en cause sont susceptibles d'obliger la commune à accorder la protection sollicitée* » (cour administrative d'appel de Versailles, 20 décembre 2012, req. n°11VE02556). ■

## Références

### Jurisprudence

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

### Accidents de service et maladies professionnelles

**Cour administrative d'appel de Paris, 2 avril 2014, M. L.Y.C., req. n°13PA00094.**

Dès lors que la consolidation ne présume pas de l'aptitude de l'agent victime d'un accident de service à reprendre ses fonctions, elle ne met pas automatiquement fin au congé pour accident de service.

### CAP / Fonctionnement

#### Conseil de discipline / Fonctionnement

#### Procédure et garanties disciplinaires

#### Prononciation des sanctions

**Cour administrative d'appel de Paris, 17 juin 2014, req. n°13PA01212.**

Aucun principe général de droit ni texte ne fait obstacle à ce que l'autorité administrative saisisse à nouveau la CAP y compris lorsque celle-ci siège en formation disciplinaire, afin d'émettre un avis qui se substitue à celui déjà émis, sous réserve que ce dernier avis ne révèle pas un détournement de procédure. Dans les circonstances de l'espèce, le détournement de procédure est constitué dès lors qu'aucun vice de procédure n'était de nature à rendre illégale la sanction et que la nouvelle convocation du conseil de discipline devait être regardée comme ayant pour objet de permettre l'aggravation du niveau de sanction.

### Congés annuels / Report

#### Retraite

**Cour administrative d'appel de Paris, 17 juin 2014, M. M., req. n°10PA06021.**

Le régime des congés des fonctionnaires constitue un élément de leur statut. Il appartient au chef de service d'apprécier si l'octroi d'un congé est ou non compatible avec les nécessités de fonctionnement normal du service dont il a la charge.

C'est pourquoi, dans l'hypothèse d'un départ à la retraite, le principe de report automatique de congés annuels non pris d'une année sur l'autre ne peut être admis qu'à la condition de démontrer que l'agent concerné s'est trouvé dans l'impossibilité de solder ses congés avant son départ, en raison d'une décision illégale ou d'un comportement fautif de l'administration.

### Contrôle médical

#### Comité médical

**Cour administrative d'appel de Nantes, 12 juin 2014, req. n°13NT00826.**

Dès lors qu'un agent en congé de maladie n'a pas saisi le comité médical afin de contester les conclusions du médecin agréé effectuées dans le cadre d'une contre-visite, le compte rendu de visite n'a pas à lui être communiqué.

### Détachement / Intégration

**Conseil d'État, 19 septembre 2014, M. B., req. n°371098.**

L'administration est tenue de proposer au fonctionnaire son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel il est détaché à l'expiration d'une période continue de cinq ans, sans attendre la fin de la période de détachement en cours.

### Droit syndical

#### Conditions d'exercice des droits syndicaux

#### Situation des représentants syndicaux

**Conseil d'État, 23 juillet 2014, Syndicat national des collèges et des lycées, req. n°358349.**

L'attribution de facilités supplémentaires d'exercice des droits syndicaux aux organisations syndicales représentées au comité technique ou au Conseil supérieur de la fonction publique, notamment la mise à disposition d'un local, la faculté de tenir des réunions mensuelles d'information durant les heures de

service, l'attribution d'un crédit de temps syndical complémentaire, ne porte pas atteinte aux principes de liberté syndicale et de non discrimination entre organisations syndicales.

### Licenciement pour insuffisance professionnelle Prise en charge

**Cour administrative d'appel de Paris, 3 avril 2014, M. G., req. n°12PA05098.**

Ne peut être prononcé le licenciement pour insuffisance professionnelle à l'encontre d'un agent qui, pris en charge par l'instance de gestion après la suppression de son emploi, ne se trouvait pas dans une situation de travail permettant d'évaluer ses capacités professionnelles, mais dans celle d'une recherche d'emploi.

En effet, le manquement aux obligations qui lui incombait dans cette situation ne pouvait être sanctionné que par les mesures prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, relatives à la « perte d'emploi ».

### Radiation des cadres / Abandon de poste

**Cour administrative d'appel de Paris, 15 avril 2014, M<sup>me</sup> B., req. n°11PA04900.**

La décision de radiation des cadres pour abandon de poste ne constituant ni une mesure purement reconnitive ni une mesure de régularisation, l'administration ne peut pas la prononcer avec un effet rétroactif au premier jour de la période d'absence irrégulière mais doit lui donner effet à compter de la date d'expiration du délai imparti pour reprendre les fonctions [mentionné dans la mise en demeure].

### Retraite / Admission à la retraite pour invalidité Reclassement pour inaptitude physique

**Cour administrative d'appel de Nantes, 4 juillet 2014, req. n°12NT02684.**

L'administration qui, préalablement à la radiation des cadres d'un agent pour mise à la retraite pour invalidité, n'invite pas celui-ci à présenter une demande de reclassement, ne le prive pas d'une garantie et ne rend pas illégale sa décision, dès lors qu'il a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi.

### Titularisation

#### Acte administratif / Retrait

#### Contentieux administratif / Suspension

**Conseil d'État, 23 juillet 2014, M<sup>me</sup> B.-C., req. n°374235.**

La seule circonstance qu'un arrêté de titularisation soit entaché de fraude ne peut suffire à exclure, par elle-même, que soit constituée l'urgence justifiant que le juge des référés suspende la décision de retrait de cet acte. ■

## Références

### Chronique de jurisprudence

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

## Accidents de service et maladies professionnelles Responsabilité administrative

### L'imputabilité au service du suicide d'un fonctionnaire.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°30, 15 septembre 2014, pp. 1706-1710.

Commentant et publiant l'arrêt du 16 juillet 2014, M<sup>me</sup> A., req. n°361820, par lequel le Conseil d'État a jugé qu'un suicide ou une tentative de suicide intervenant sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service, présente le caractère d'un accident de service, cet article rappelle la position antérieure du juge quant à la reconnaissance de l'imputabilité au service du suicide, la compare à celle du juge judiciaire et, rejoignant la position du rapporteur public, considère que le suicide peut être considéré comme un risque psychosocial.

L'auteur du commentaire remarque que le juge, par cette décision, donne un mode d'emploi de l'appréciation de l'imputabilité au service.

## Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir Sanctions disciplinaires

### Mutation interne – Changement d'affectation

#### Conseil d'État, 23 juillet 2014, Fédération des syndicats de fonctionnaires, n°362559, à mentionner aux Tables.

Les Cahiers de la fonction publique, n°345, juillet 2014, pp. 89-91.

Publiant et commentant l'arrêt du 23 juillet 2014, Fédération des syndicats de fonctionnaires, req. n°362559, par lequel le Conseil d'État a jugé que, si un syndicat de fonctionnaires est recevable à intervenir à l'appui d'une demande en annulation d'une sanction prise à l'encontre d'un agent, il n'a pas qualité pour en solliciter lui-même l'annulation, et ce même si cet agent est un représentant élu du syndicat, cet article rappelle diverses décisions relatives à l'intérêt à agir d'une organisation syndicale, notamment, lorsqu'il s'agit d'actes individuels.

## Discipline Incompatibilités Procédure et garanties disciplinaires Respect de la vie privée

### Conseil d'État, section, 16 juillet 2014, M. G., n°355201, à publier au Recueil.

Les Cahiers de la fonction publique, n°345, juillet 2014, pp. 84-86.

Après la publication de l'arrêt du 16 juillet 2014, M. G., req. n°355201, par lequel le Conseil d'État a jugé que l'appel à une société de détectives privés pour prouver la faute d'un agent d'une commune, en l'espèce l'exercice d'une activité privée lucrative non autorisée, respectait l'obligation de loyauté dont doit faire preuve un employeur public à l'égard de son personnel, un commentaire rappelle les positions divergentes du juge administratif, du juge judiciaire, du Conseil constitutionnel ainsi que des juridictions européennes quant à la liberté de la preuve.

### L'employeur public et les détectives privés.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°30, 15 septembre 2014, pp. 1701-1705.

Commentant l'arrêt du 16 juillet 2014, M. G., req. n°355201, par lequel le Conseil d'État a jugé que l'appel à une société de détectives privés pour prouver la faute d'un agent d'une commune, en l'espèce l'exercice d'une activité privée lucrative non autorisée, respectait l'obligation de loyauté dont doit faire preuve un employeur public à l'égard de son personnel, un commentaire rappelle la jurisprudence antérieure quant à la licéité des moyens utilisés pour licencier les salariés protégés, la position du Conseil constitutionnel, celle de la Cour de cassation puis celle de la Cour de justice de l'Union européenne qui préconise une certaine souplesse dans les conditions de recevabilité de la preuve.

Le commentateur remarque que la Haute juridiction s'est écartée des préconisations du rapporteur public et a, en l'espèce, rappelé l'obligation de loyauté qui doit exister entre l'employeur et ses agents et que cette décision soulève un certain nombre de questions.

## **Droit pénal**

### **Emploi de cabinet**

### **Prise illégale d'intérêts**

### **Mise à disposition**

#### **La prise illégale d'intérêts et le détournement de fonds publics : l'indifférence de l'intérêt personnel.**

La Semaine juridique – Administration et collectivités territoriales, n°35, 1er septembre 2014, p. 22.

Dans un arrêt du 23 juillet 2014, Chambre criminelle, n°13-82.193, la Cour de cassation précise que la qualification de prise illégale d'intérêts est caractérisée par le seul abus de fonction et que la notion d'intérêt personnel importe peu et, qu'ainsi, le dévoiement frauduleux de recrutement puis de la mise à disposition de personnels en relèvent.

En l'espèce, des collaborateurs de cabinet avaient été mis à disposition d'une organisation syndicale et rémunérés par celle-ci sans y exercer leurs fonctions.

## **Traitement et indemnités**

### **Tableau des emplois**

### **Comptabilité publique**

#### **Chambre régionale des comptes de Bretagne, jugement n°2012-09 du 24 octobre 2013 (audience du 26 septembre 2013), Commune de Pordic (Côtes d'Armor).**

Gestion et finances publiques, n°9/10, septembre-octobre 2014, pp. 143-145.

La chambre régionale des comptes rappelle qu'une indemnité peut être versée si une délibération le prévoit mais aussi qu'un arrêté individuel actualisé a été publié permettant son attribution dans le temps.

Elle statue par ailleurs sur l'adéquation entre le paiement des traitements et le tableau des effectifs et indique que la transmission de ce dernier au comptable n'est pas obligatoire. ■



## Références

### Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

#### Accueillant familial

##### **L'Assemblée a achevé l'examen du projet de loi Vieillesse.**

Localtis.info, 15 septembre 2014.- 2 p.

Divers amendements ont été adoptés par les députés lors de l'examen du projet de loi relatif à l'adaptation de la société au vieillissement. Ils prévoient, entre autres, que la formation des accueillants familiaux ait lieu avant la délivrance de l'agrément par le président du conseil général, que les contrats d'accueil soient portés de six à huit, le nombre d'accueils simultanés restant fixé à trois personnes.

Est prévu, également, l'octroi d'un cadre juridique pour les maisons départementales de l'autonomie.

#### Aménagement du temps de travail

##### **Le travail de nuit en 2012.**

Dares analyses, n°62, août 2014.- 8 p.

En 2012, 15,4 % des salariés travaillent de nuit et 30 % d'entre eux sont des salariés de la fonction publique. Parmi les familles professionnelles les plus concernées par ce travail figurent les salariés de l'armée, de la police et les sapeurs-pompiers, celle des infirmiers et des sages-femmes venant en troisième et quatrième position. Dans la fonction publique, où l'on note une forte présence féminine, il est plus fréquent avant trente ans et décroît avec l'âge.

Les salariés concernés par le travail de nuit ont le plus souvent des horaires atypiques, déclarent des conditions de travail plus difficiles que les autres salariés, une forte pénibilité physique et des facteurs de stress compensés par un supplément salarial.

#### Assurance chômage

##### **La nouvelle convention d'assurance chômage.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2875, 19 septembre 2014, pp. 43-53.

Ce dossier fait le point sur les nouvelles règles d'indemnisation issues de la nouvelle convention d'assurance chômage applicable du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2016. Sont examinés les bénéficiaires, les conditions d'attribution, la durée de l'indemnisation, les règles de calcul de l'allocation journalière ainsi que les modalités de son paiement.

##### **Les partenaires sociaux fixent leur agenda social pour la fin 2014 et le début 2015.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2874, 12 septembre 2014, pp. 9-10.

Avant la fin de l'année, les partenaires sociaux devraient se réunir pour déterminer un calendrier de réunions concernant la situation de l'assurance chômage. Ils devraient traiter, entre autres, des conditions d'indemnisation, des contributions, des modalités de calcul de l'allocation, de la simplification de la réglementation en vigueur ainsi que de l'affiliation obligatoire au régime pour les employeurs publics.

*Voir aussi Actualité commentée, p. 12.*

#### **Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine**

##### **Mission d'étude sur les conditions de recrutement des conservateurs territoriaux du patrimoine / Ministère de la culture et de la communication (IGAC).**

Lettre d'information « Collectivités-locales », gouv.fr, 6 au 28 août 2014.- 47 p.

Suite à la demande du ministère de la culture, le présent rapport confirme que le recrutement de conservateurs du patrimoine à la direction des musées territoriaux a fléchi au profit d'agents non titulaires et d'attachés territoriaux, notamment, et propose de rappeler, voire d'améliorer, le cadre législatif et réglementaire, la nécessaire homogénéité des musées que le projet de loi sur les patrimoines devrait préciser, recommande la mise en valeur des compétences des conservateurs et l'amélioration de leur formation et ceci dans le cadre d'un partenariat entre le CNFPT, l'INET et l'INP (institut national du patrimoine).

#### **Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Médecin**

##### **Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Puéricultrice**

##### **Depuis ce 1<sup>er</sup> septembre, les puéricultrices et les médecins territoriaux ont des carrières plus attractives.**

Localtis.info, 2 septembre 2014.- 1 p.

Deux décrets, publiés le 21 août, réforment les cadres d'emplois des puéricultrices et des médecins territoriaux. Les puéricultrices bénéficient d'un nouveau cadre d'emplois revalorisé et dispo-

sent d'un droit d'option entre le maintien dans l'ancien cadre d'emplois et la conservation du droit de partir plus tôt en retraite et l'intégration dans le nouveau cadre d'emplois. Le déroulement de carrière des médecins est amélioré. Des projets de décrets à paraître instaurent un concours de recrutement sur titres pour les deux cadres d'emplois avec une seule épreuve orale.

Voir aussi les IAJ n° 9 de septembre 2014, p. 2.

## CNRACL

**CNRACL : fonctionnaires et employeurs voteront entre le 20 novembre et le 4 décembre prochains.**

Localtis.info, 1<sup>er</sup> septembre 2014.- 1 p.

L'élection des représentants des employeurs, des actifs et des retraités au conseil d'administration de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) se déroulera, soit par courrier, soit par internet, entre le 20 novembre et le 4 décembre 2014.

Une rubrique spéciale concernant les élections a été créée sur le site de la CNRACL qui comptait en 2010 2 millions de cotisants pour 990 000 pensionnés.

## Commission administrative paritaire / Élection des représentants du personnel

### Comité technique / Élection des représentants du personnel

**Les conditions du vote électronique aux élections professionnelles.**

La Lettre de l'employeur territorial, n°1411, 9 septembre 2014, pp. 6-7.

Le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 fixe les modalités de recours au vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires et aux comités techniques.

Diverses dispositions sont prévues pour garantir la sincérité du scrutin, le recours à ce vote nécessitant une délibération ainsi qu'une expertise préalable. Chaque scrutin dispose d'un bureau de vote, une clé de déchiffrement étant attribuée à tous les membres des bureaux. Les candidatures et professions de foi sont transmises sous forme papier et peuvent l'être également sur support électronique.

## Conditions de travail

**Une négociation pour favoriser « l'épanouissement » des fonctionnaires.**

Acteurspublics.com, 29 août 2014.- 7 p.

Acteurs publics publie le document relatif à la qualité de vie au travail servant de base à une discussion entre le ministère de la fonction publique et les organisations syndicales.

Les négociations porteront sur l'amélioration de l'organisation collective du travail fondée sur l'expertise des agents ainsi que sur les agents exerçant des fonctions d'encadrement, en relation avec les comités techniques et les comités hygiène, de santé et de sécurité au travail, sur une clarification des

objectifs de travail, sur le renforcement du droit d'expression des agents, de la formation, de la médiation et du soutien des agents en difficulté ainsi que sur l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.

Les négociations auront lieu de septembre à octobre afin d'aboutir à un accord-cadre à cette fin.

## Congés de maladie

**Absentéisme : les arrêts de maladie des agents territoriaux en hausse régulière.**

Acteurspublics.com, 15 septembre 2014.- 1 p.

Dans une note du 15 septembre, la MNT (mutuelle nationale territoriale) constate une augmentation de 7 % des arrêts de maladie de plus de trois mois parmi ses assurés. La mutuelle attribue cette augmentation de 28 % en 5 ans au vieillissement de la population territoriale ainsi qu'à la prééminence de métiers pénibles liée, notamment, à la filière technique.

## Conseil commun de la fonction publique

**Le fonctionnement du Conseil commun de la fonction publique en voie d'amélioration.**

Liaisons sociales, 18 septembre 2014, p. 4.

Un projet de décret, examiné le 15 septembre par le Conseil commun de la fonction publique, élargit les compétences de cet organisme aux orientations de la politique des retraites et aux conséquences des réformes visant à moderniser les services publics sur la situation des agents. D'autres mesures ont trait aux modalités de fonctionnement de cette instance dont l'ordre du jour et les documents préparatoires des séances seraient communiqués aux autres conseils supérieurs dont le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale).

**Le Conseil national des services publics sera installé le 9 octobre.**

Localtis.info, 18 septembre 2014.- 1 p.

Le Conseil national des services publics, cadre permanent de dialogue social au sein duquel devraient être discutées les évolutions du service public, devrait être installé le 9 octobre.

La formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) en charge de faire des propositions en matière d'accompagnement des personnels des trois fonctions publiques concernés par les réorganisations a fait l'objet d'un projet de décret examiné par le CCFP ce 18 septembre.

La première réunion de négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations devrait se tenir le 7 octobre.

## Emploi Recrutement

**Panorama de l'emploi territorial.- 3<sup>e</sup> édition / FNCDG, ANCDG.**

Site internet de la FNCDG, septembre 2014.- 16 p.

Ce document, s'appuyant sur les données disponibles pour les années 2011 et 2012, auquel ont participé près de 75 centres de

gestion, fait le point sur les effectifs, les recrutements, les concours ainsi que sur les départs en retraite dans les collectivités territoriales.

Plus de 47000 offres d'emplois ont été publiées sur la bourse de l'emploi en 2012. Ces offres sont le fait, majoritairement des communes, les intercommunalités venant en deuxième position, et concernent majoritairement les emplois de catégorie C ainsi que les filières technique, administrative et médico-sociale.

43 % des recrutements concernaient des agents non titulaires. Pour les titulaires, le recrutement direct arrive en première position, la part des recrutements sur les listes d'aptitude après concours étant en progression.

32 types de concours ont été organisés en 2012, les postes ayant été pourvus à 82 %.

Les départs en retraite sont en baisse par rapport à 2011, les agents de catégorie A étant surreprésentés.

## Filière animation

### Les groupements d'employeurs, solution idéale pour les activités périscolaires ?

Localtis.info, 18 septembre 2014.- 2 p.

Les groupements d'employeurs, regroupements de structures telles que les collectivités territoriales et les associations se partageant le temps et le salaire d'un intervenant, ont été choisis par certaines communes pour gérer les activités périscolaires. Des représentants de la Fédération nationale Profession sport et loisirs s'expriment sur le sujet et remarquent qu'en choisissant cette formule la commune choisit l'intervenant, sa compétence et sa qualification et organise son travail sur le terrain. La pérennisation des emplois d'animateurs dans les écoles représente, par ailleurs, une préoccupation et un enjeu pour la Fédération.

## Filière médico-sociale Enseignement

### Scolarisation des moins de 3 ans : les collectivités en ont-elles les moyens ?

Localtis.info, 23 septembre 2014.- 3 p.

Un rapport, remis en juin au ministre de l'Éducation nationale, donne les résultats d'une enquête effectuée auprès de quatre-vingt-quatorze dispositifs de scolarisation des enfants de moins de trois ans, dont le taux est en progression depuis 2012.

Il rappelle les conditions nécessaires à une scolarisation de qualité, notamment en matière de personnel, celui-ci devant être motivé, formé et qualifié.

Il souligne que la scolarisation de ces enfants nécessite parfois des modifications profondes des modes de fonctionnement des personnels et que les ATSEM (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) jouent un rôle essentiel.

Il recommande de mieux organiser les coopérations aux différents niveaux, de développer une offre spécifique de formation pour les ATSEM et d'impliquer davantage les services de la petite enfance.

## Filière médico-sociale Obligation de réserve Secret professionnel

### Participation aux CLSPD : les travailleurs sociaux posent leurs conditions.

Localtis.info, 8 septembre 2014.- 2 p.

### Préconisations aux professionnels suite à la publication de la nouvelle Charte déontologique pour l'échange d'informations dans le cadre des CLSPD / ANAS

Site internet de l'Anas, septembre 2014.- 9 p.

Le CSTS (Conseil supérieur du travail social) a rendu un avis favorable avec quelques réserves, sur la charte déontologique révisée et le guide méthodologique du CIPD (Comité interministériel de prévention de la délinquance).

L'ANAS (Association nationale des assistants de service social), dans un dossier publié sur son site internet, analyse le contenu de la charte déontologique type, fait le point, notamment, sur la différence entre une information à caractère secret et une information confidentielle et formule certaines préconisations. Conformément à la charte, elle demande l'exclusion du groupe de travail du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance, de toute personne auteure de pressions pour la transmission d'informations à caractère secret et recommande à la personne victime de ces pressions de se retirer du groupe avec le soutien de sa hiérarchie.

## Fonction publique

### Les carrières salariales dans le public et le privé.

La Semaine Juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°38-39, 22 septembre 2014, pp. 9-10.

L'édition 2014 de l'étude de l'Insee intitulée « Emplois et salaires » comprend un chapitre comparant les carrières des trois fonctions publiques et du secteur privé de 1988 à 2008. Il indique, notamment, que 50 % des agents de la fonction publique de l'État (FPE), hors enseignants, et de la fonction publique hospitalière (FPH) détiennent un diplôme supérieur au baccalauréat contre 35 % dans le secteur privé et 29 % dans la fonction publique territoriale (FPT). Dans la FPE, 40 % des agents ont plus de 45 ans et 39 % dans la FPT contre 31 % dans le secteur privé. Enfin, 6 % des salariés, tous secteurs confondus, changent de secteur au moins une fois entre 30 et 45 ans (mobilité inter fonctions publiques ou passage dans le secteur privé).

### Les négociations sociales du second semestre.

Portail du Gouvernement, août 2014.- 3 p.

Des communications concernant les négociations sociales devant se dérouler au second semestre ont été présentées en Conseil des ministres le 27 août.

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique a annoncé la conduite de deux négociations. La première vise à simplifier la gestion des ressources humaines à l'État et à développer la mobilité entre les fonctions publiques en donnant un même cadre aux métiers et en mutualisant les formations et à renforcer l'attractivité de la fonction publique

en intégrant une partie des primes dans la rémunération individuelle, en revoyant les mécanismes d'avancement et en fluidifiant les déroulements de carrière.

La deuxième négociation portera sur la qualité de vie au travail et devrait se dérouler jusqu'au mois de novembre.

Une instance spécifique sera créée afin d'examiner les impacts et l'accompagnement des agents concernés par les réformes tant au sein de l'État que dans la fonction publique territoriale.

## Fonction publique territoriale

### Synthèse du rapport 2014 de l'Observatoire des finances locales.

BIS (bulletin d'information statistique de la DGCL), n°103, juillet 2014.- 4 p.

Les dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales se sont élevées, en 2013, à 162,6 milliards d'euros et ont été constituées à 36 % par les frais de personnel qui ont augmenté de 3,1 % par rapport à 2012. Cette hausse est expliquée principalement par l'augmentation des cotisations patronales à la CNRACL et par le relèvement du minimum de traitement.

### Des objectifs de dépenses pour les collectivités territoriales.

Les Échos, 24 septembre 2014, p. 2.

La loi de programmation des dépenses publiques, qui sera présentée le 1er octobre, devrait présenter des objectifs de dépenses par sous-catégories d'administrations publiques. Il est également prévu une baisse des dotations de 11 milliards entre 2015 et 2017.

Une note de l'Insee fait état d'une baisse de pouvoir d'achat de 0,2 % pour les fonctionnaires territoriaux en 2012 et d'un tassement des écarts de rémunérations entre les différentes catégories. Certaines organisations syndicales indiquent que nombre de collectivités ne reconduisent plus les contrats à durée déterminée, ne remplacent plus les agents partant en retraite, freinent les promotions et remettent en cause les régimes indemnitaires comme à Lyon où ceux des agents transférés du département et de la communauté urbaine à la métropole ne seraient pas alignés.

## Formation

### Trois inspections proposent un rapprochement ENA-INET.

Acteurspublics.com, 1er septembre 2014.- 3 p.

Un rapport, daté de juillet et remis au gouvernement, relatif à l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État propose dans sa recommandation 17 de rapprocher les deux établissements, voire de les fusionner.

Il est envisagé dans un premier temps l'organisation d'un concours commun mais la question des modalités d'affectation se pose.

## Hygiène et sécurité

### Comment gérer la consommation d'alcool au travail ?

Liaisons sociales, 24 septembre 2014.- 4 p.

Ce dossier pratique fait le point sur les dispositions du code du travail relatives à la consommation d'alcool sur les lieux de travail, les dispositions que peut contenir le règlement intérieur, la possibilité de contrôler l'alcoolémie des salariés, les mesures à prendre par l'employeur en cas d'ébriété ainsi que sur les conséquences pour l'entreprise de la survenue d'un accident du travail, d'un accident de la circulation ou d'un accident causé à un tiers du fait d'un état d'ivresse.

## Ile-de-France Décentralisation

### Les incidences de la loi MAPAM sur le personnel de la métropole du Grand Paris.

Le Lettre de l'employeur territorial, n°1409, 26 août 2014, pp. 6-7.

La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 comprend un certain nombre de dispositions relatives aux personnels dans le cadre de la création de la métropole du Grand Paris, nouvel établissement public de coopération intercommunal (EPCI) à statut particulier, qu'il s'agisse des emplois de direction, du transfert des agents des EPCI amenés à disparaître et des personnels parisiens.

## Mobilité entre fonctions publiques

### L'État incité à favoriser la carrière de ses cadres supérieurs dans les collectivités.

Localtis.info, 3 septembre 2014.- 1 p.

Un rapport « sur l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État » préconise de permettre aux ingénieurs de l'État d'occuper un emploi dans une collectivité territoriale ainsi que l'alignement sur le taux le plus bas des contributions aux charges de pension lorsqu'un agent est employé en détachement dans une autre fonction publique que celle d'origine.

## Notation

### Les syndicats sévères avec l'entretien professionnel obligatoire en 2015.

Localtis.info, 18 septembre 2014.- 1 p.

37 amendements sur le projet de décret relatif à l'entretien professionnel ont été déposés lors de la réunion du CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) qui s'est tenue le 17 septembre. Ce texte fixe les modalités de déroulement de l'entretien ainsi que les critères qui devront être définis pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent. Les organisations syndicales déplorent le manque de garanties sur les possibilités de recours ainsi que sur la formation des évaluateurs et la non application du décret aux agents contractuels.

Le projet de décret sur le droit syndical a été rejeté alors que celui sur la revalorisation des grilles des catégories C a été adopté avec sept voix pour.

## Sécurité sociale

### Fonds national d'aide au logement

### Retraite / Revalorisation des pensions

### Mutuelle

#### La LFRSS pour 2014.

Liaisons sociales, 1<sup>er</sup> septembre 2014.- 6 p.

La loi n°2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 modifie l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale en fusionnant la cotisation de base et la contribution supplémentaire au Fnal (Fonds national d'aide au logement), gèle partiellement les retraites en reportant, à l'exception de celles égales ou inférieures à 1 200 euros par mois, leur revalorisation au 1<sup>er</sup> octobre 2015. Sont également reportées et ajustées certaines mesures concernant les complémentaires santé.

## Traitements et indemnités

### Le diplôme paie plus pour les hommes et les grandes entreprises.

Maireinfo, 17 septembre 2014.- 17 p.

Une nouvelle étude de l'Insee relative aux emplois et aux salaires comprend un dossier, ici publié, portant sur les carrières salariales dans le public et le privé entre 1988 et 2008.

Il révèle une équivalence du salaire moyen entre les deux secteurs mais une moins bonne rémunération dans la fonction publique territoriale que dans le secteur privé lorsque l'on compare les profils et, dans l'ensemble, une progression de salaire plus lente.

### Les salaires dans la fonction publique territoriale.

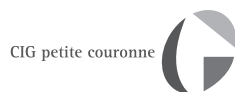
Insee Première, n°1514, septembre 2014.- 4 p.

Compte tenu de l'inflation, le salaire net des fonctionnaires territoriaux a baissé de 0,5 % entre 2011 et 2012. Il est en recul de 0,6 % pour les titulaires mais reste stable pour les autres agents. Le salaire net médian mensuel s'élève à 1 659 euros, inférieur de 10 % au salaire net moyen, ce dernier correspondant à 1 848 euros net par mois.

Des tableaux précisent l'évolution des salaires par catégorie, par type de collectivités et d'établissements et par sexe. ■



# Les ouvrages du CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

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

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

Vol. 2 : Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Vol. 3 : Filière médico-sociale

Ouvrage de base : vol. 1 : 179,50 € - vol. 2 et 3 : 166 € -

Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 96 € - vol. 2 et 3 : 85 €



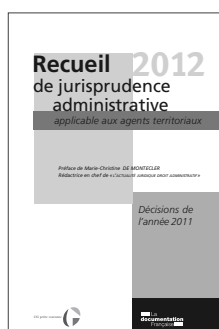
NOUVELLE EDITION 2014

## Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €



## Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an de 1995 à 2012

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

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

### EN VENTE :

- à La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7<sup>e</sup> - tél. 01 40 15 71 10
- en librairie
- par correspondance Direction de l'information légale et administrative (DILA)  
Administration des ventes - 29, quai Voltaire, 75344 PARIS CEDEX 07
- sur internet [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

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

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

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

**Diffusion :**

**Direction de l'information légale et administrative**

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 10

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

**Prix : 19,90 €**

