

DIRECTION GÉNÉRALE
DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Paris le 16 avril 2007

Le ministre délégué aux collectivités territoriales

à

Mesdames et Messieurs les Préfets
(Métropole et DOM)

NOR :MCT/B/07/00047C

OBJET : Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, publiée au Journal officiel du 21 février 2007, modifie sensiblement le régime applicable aux agents territoriaux et aux institutions de la fonction publique territoriale, dans le respect des principes fédérateurs fixés par les lois modifiées du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux.

Elle comporte des dispositions consacrées :

- 1) à la formation professionnelle des agents territoriaux,
 - 2) aux institutions de la fonction publique territoriale,
 - 3) à la gestion des agents territoriaux,
 - 4) à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive,
- et un nombre important de dispositions diverses.

Pour l'essentiel, les dispositions de cette loi modifient le droit existant résultant d'une part, de la loi du 26 janvier 1984 ; d'autre part, de la loi du 12 juillet 1984 ainsi que de différentes lois spécifiques et de codes (CGCT notamment).

La présente circulaire a pour objet de commenter les principales dispositions de cette loi, en distinguant les dispositions d'application immédiate et celles dont l'application est subordonnée à des décrets. En tant que de besoin, elle sera suivie d'autres circulaires qui accompagneront certains décrets.

Enfin, la présente circulaire aborde, pour les commenter, les dispositions de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, en tant qu'elles concernent spécifiquement les agents territoriaux.

Je vous invite à en assurer la plus large diffusion.

Le Ministre délégué aux collectivités territoriales

M. Brice HORTEFEUX

SOMMAIRE

Page

I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX. (art. 1 à 7).....	4
A–La nouvelle architecture de la formation professionnelle (art. 1 ^{er}).....	4
B – L'exercice des actions de formation professionnelle (art. 2).....	5
C – Le droit individuel à la formation (art. 3).....	5
D - La prise en compte des actions de formation et de l'expérience professionnelle dans la carrière (art.3 et 4).....	6
1) La prise en compte des formations professionnelles déjà suivies pour adapter les formations obligatoires.....	6
2) La prise en compte des titres et diplômes ainsi que de l'expérience professionnelle dans le déroulement de la carrière.....	6
E – La création d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et de bilan de compétences (art. 5 et 6).....	7
F – Le plan de formation (art. 7).....	7
II – LES INSTITUTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.(art. 8 à 25).....	8
A – Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) (art. 8, 9 et 10).....	8
B – Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) (art. 11).....	8
C – Les centres de gestion.....	11
1) L'organisation.....	11
a) <i>La charte (art. 14)</i>	11
b) <i>Les conférences régionales (art. 23)</i>	11
c) <i>La conférence nationale des centres de gestion coordonnateurs (art. 24)</i>	12
2) Le transfert des missions du CNFPT aux centres de gestion (art. 16-II).....	12
3) Les missions obligatoires (art. 17 et 18)	15
4) Les missions facultatives	16
a) <i>Les missions de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 (art. 20)</i>	16
b) <i>Les concours apportés par les centres de gestion aux régimes de retraite des personnels territoriaux (art. 19)</i>	18
c) <i>Les contrats d'assurances (art. 21)</i>	18
d) <i>La médecine préventive (art. 22)</i>	19
5) La compétence des collectivités volontairement affiliées pour établir leurs listes d'aptitude à la promotion interne (art. 25).....	19
6) Les personnels TOS et les centres de gestion (art. 15 et 16-I).....	20
a) <i>L'affiliation aux centres de gestion (art. 15)</i>	20
b) <i>La cotisation aux centres de gestion (art. 16-I)</i>	20
III – LA GESTION DES AGENTS TERRITORIAUX.(art. 26 à 47).....	21
A - Le recrutement.....	21
1) Les concours (art. 31).....	21
2) L'extension des cas de suspension de la période d'inscription sur la liste d'aptitude (art. 34).....	21
3) Les emplois fonctionnels de direction (art. 37).....	22
4) La durée des contrats de recrutement des personnes handicapées (art. 32).....	22
5) La régulation des mutations (art. 36).....	23

6) La situation des secrétaires de mairie contractuels et la suppression de services publics (art. 53).....	23
B - Les promotions.....	24
1) Le ratio « promus/promouvables » pour l'avancement de grade : une compétence nouvelle des collectivités territoriales (art. 35).....	24
2) La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.....	25
a) au titre de la promotion interne (art. 33).....	25
b) au titre de l'avancement de grade (art. 43).....	26
3) Le cas particulier des représentants syndicaux (art. 42).....	26
C – La mise à disposition.....	26
1) Les dispositions de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique...	26
2) La mise à disposition entre un EPCI et une commune membre (art. 60).....	27
D – Le droit syndical.....	28
1) Le remboursement de certaines autorisations spéciales d'absence (art. 38).....	28
2) Le financement des organisations syndicales (art. 46).....	28
3) Le contenu des bilans sociaux (art. 30-2°).....	28
E – Les instances paritaires.....	28
1) Le CTP commun à un EPCI et à ses communes membres (art.29).....	28
2) La présence à la CAP du directeur général des services (art. 28).....	29
F – La discipline (art. 44).....	29
G – Le régime indemnitaire.....	29
1) La conservation du régime indemnitaire et des avantages acquis (art. 40, 41 et 47)...	29
2) Les régimes indemnitaires spécifiques (art. 55).....	30
3) La conservation de leur régime indemnitaire par les TOS (art. 61).....	30
H – La situation des agents non titulaires.....	31
1) Les dispositions générales applicables aux contractuels (art. 27).....	31
2) La mobilité des agents sous contrat à durée indéterminée (art. 26).....	31
I – L'hygiène, la sécurité, et la médecine préventive (art. 48).....	32
J – La gestion des TOS	33
1) L'attribution de logement de fonction aux TOS (art. 67).....	33
2) Les personnels TOS en position interruptive d'activité (art. 68).....	33
<u>IV – L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS TERRITORIAUX. (art. 70 et 71).....</u>	34
<u>V – DISPOSITIONS DIVERSES (art. 45, 49, 58 et 69).....</u>	35
A - La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet (art. 45).....	35
B – Le transfert de services entre un CCAS et un CIAS (art. 58).....	35
C – La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 69).....	36
D – Le compte épargne temps (article 49).....	36
<u>VI – LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPLICATION DE LA LOI.....</u>	37

I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX.

La formation professionnelle des personnels constitue, depuis la création de la fonction publique territoriale, un important outil de modernisation et d'adaptation des collectivités territoriales dans un contexte d'évolution sensible de leurs compétences.

Dans le prolongement de cette action, la loi du 19 février 2007 reprend, en les adaptant à la fonction publique territoriale, certaines des dispositions de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle.

A – LA NOUVELLE ARCHITECTURE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. (Article 1^{er})

La typologie actuelle des actions de formation décrites par la loi du 12 juillet 1984, qui constitue le cadre juridique de la formation professionnelle des agents territoriaux est sensiblement modifiée. Par ailleurs, deux éléments nouveaux (le bilan de compétences et le livret individuel de formation) sont créés.

En ce qui concerne la typologie des actions de formation, l'article 1^{er} distingue :

1°) Les actions de **formation obligatoire** prévues par les statuts particuliers. Elles comprennent :

↳ les formations d'intégration dans la fonction publique territoriale qui seront dispensées à tous les fonctionnaires territoriaux **y compris les fonctionnaires de catégorie C**. Ces formations d'intégration consisteront en l'acquisition d'un socle minimum de connaissance de l'environnement territorial, afin d'offrir à chacun une culture commune.

↳ les actions de professionnalisation qui seront organisées régulièrement tout au long de la vie professionnelle, en particulier à l'occasion de l'affectation sur un poste de responsabilité. Contrairement au schéma précédent qui cantonnait la formation d'adaptation à l'emploi aux 2 ou 3 années qui suivaient la titularisation, la formation de professionnalisation couvrira l'ensemble de la carrière du fonctionnaire.

2°) Les actions de **formation facultative** qui peuvent être suivies à l'initiative de l'employeur ou de l'agent. Il s'agit de :

↳ la formation de perfectionnement, dont l'objectif est de permettre le développement des compétences de l'agent ou l'acquisition de nouvelles compétences. Les actions de formation suivies dans ce cadre doivent être prévues au plan de formation.

↳ la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique. Il convient de noter qu'afin de favoriser les mobilités inter fonctions publiques, il s'agit de la préparation aux concours et examens professionnels concernant **l'ensemble de la fonction publique** et non pas seulement ceux de la fonction publique territoriale

↳ la formation personnelle visant à parfaire la formation de l'agent pour satisfaire des projets professionnels ou personnels ;

↳ la lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Les dispositions de cet article ne sont pas d'application immédiate.

Il est en effet nécessaire de procéder à la réécriture du décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 relatif à la formation des agents de la fonction publique territoriale et d'adapter un grand nombre de décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois. Par ailleurs, un décret spécifique concernera le livret individuel de formation qui retracera le parcours de formation de l'agent durant toute sa carrière et dont il pourra être tenu compte pour le déroulement de celle-ci.

Aussi, dans l'attente de la modification de l'ensemble des décrets concernés, ce sont les dispositions réglementaires actuelles qui continuent à s'appliquer, en particulier en matière de formation obligatoire.

B – L'EXERCICE DES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE. (Article 2)

Cet article modifie la règle de saisine de la commission administrative paritaire en cas de refus opposé par l'employeur à une demande de formation présentée par un fonctionnaire territorial.

La nouvelle mesure impose désormais un avis de la CAP avant le **deuxième** refus de l'employeur et non plus avant le troisième refus, comme précédemment.

Les dispositions de cet article sont d'application immédiate.

C – LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (Article 3)

L'instauration d'un droit individuel à la formation (DIF) pour les agents territoriaux est une des principales innovations de la loi du 19 février 2007. Son principe a été introduit dans le titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. La loi du 19 février 2007 décline donc ce droit pour les agents territoriaux.

Le DIF constitue un moyen donné à la fois aux agents et aux employeurs pour construire et accompagner les projets de formation à **vocation professionnelle**. Droit donné aux agents, il s'exercera pour suivre des actions de formation inscrites au plan de formation.

Le dialogue qui devra s'instaurer entre l'agent et l'employeur pour sa mise en œuvre devra donc débiter bien en amont de la formulation par l'agent d'une demande de formation au titre du DIF, au moment de l'élaboration du plan de formation par l'employeur.

La loi fixe à **20 heures par an** le droit individuel à la formation accordé aux agents territoriaux. Cette durée est calculée pro rata temporis pour les agents à temps partiel ou à temps non complet. Le cumul des droits se fait sur une période de six ans et **les heures de formation ainsi cumulées sont plafonnées à 120 heures**.

Le DIF est mis en œuvre à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'autorité territoriale pour suivre des actions de formation inscrites au plan de formation. Il s'agit d'actions de formation de perfectionnement et d'actions de préparation aux concours et examens à l'exclusion de toute autre action de formation. Le législateur a, en effet, entendu limiter le DIF **aux seules formations présentant une utilité professionnelle** directes pour les collectivités.

S'agissant des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, dans la mesure où elles sont prévues dans le plan de formation au titre de la formation de perfectionnement ou de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, elles peuvent être suivies dans le cadre du droit individuel à la formation.

En cas de désaccord pendant deux années successives, l'agent bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

La loi prévoit que le DIF s'exerce en priorité **en dehors du temps de travail**. Dans ce cas, l'autorité territoriale versera à l'agent une allocation de formation dont les modalités de versement seront déterminées par décret. Toutefois, **l'autorité territoriale peut décider que le DIF s'exerce pendant le temps de travail**. Dans tous les cas, **le CTP doit être préalablement consulté** sur le choix fait par l'autorité territoriale en matière d'exercice du DIF au regard du temps de travail.

Les 20 heures ne seront acquises, pour un agent à temps complet, qu'à compter d'une année de travail révolue. **Pour la première année, l'utilisation du DIF ne pourra donc être effective qu'à compter du 21 février 2008** compte tenu de la date de publication de la loi du 19 février 2007.

Le décompte des droits au titre du DIF débute dès l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007. **Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau droit nécessitent toutefois un décret d'application.**

D - LA PRISE EN COMPTE DES ACTIONS DE FORMATION ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA CARRIÈRE (Article 3 et 4).

1) La prise en compte des formations professionnelles déjà suivies pour adapter les formations obligatoires (art. 3)

L'article 3 insère un article 2-2 dans la loi du 12 juillet 1984, prévoyant deux dispositifs de prise en compte des formations professionnelles et des bilans de compétences suivis par les personnels territoriaux.

Le premier permet de réduire les formations statutaires obligatoires afin d'éviter les redondances.

Le second conduit à valoriser la formation professionnelle dans les procédures de promotion interne.

Cet article nécessite ***l'intervention d'un décret d'application et une adaptation de plusieurs décrets portant statuts particuliers. Il n'est pas d'application immédiate.***

2) La prise en compte des titres et diplômes ainsi que de l'expérience professionnelle dans le déroulement de la carrière (art. 4)

Le droit actuel (art. 3 de la loi du 12 juillet 1984) permet aux agents détenteurs de titres et diplômes de bénéficier d'une dispense partielle de formation obligatoire. Cette procédure est étendue aux agents qui, à défaut de titres ou de diplômes, peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle .

Ces dispositions ne sont pas d'application immédiate.

E – LA CRÉATION D’UN CONGÉ POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE ET DE BILAN DE COMPÉTENCES (Articles 5 et 6)

La validation des acquis de l’expérience (VAE) est une procédure instaurée par la loi du 20 juillet 1992 relative à la validation d’acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et étendue à tous les diplômes et titres à finalité professionnelle par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Cette procédure conduit, au vu de l’examen des acquis de l’expérience d’une personne, à lui délivrer le titre ou le diplôme, universitaire ou académique correspondant, et à lui permettre de s’en prévaloir dans les mêmes conditions que si le diplôme ou le titre avait été délivré selon la procédure « classique » à caractère scolaire ou universitaire, par exemple pour se présenter à des concours de niveau supérieur.

L’article 5 étend à la VAE le bénéfice d’un congé ou d’une décharge de service, déjà prévu par la loi du 12 juillet 1984 pour la formation personnelle.

Ces dispositions ne sont pas d’application immédiate.

L’article 6 ajoute, dans l’article 57 de la loi du 26 janvier 1984, concernant les différents congés, le congé pour bilan de compétences et le congé pour validation des acquis de l’expérience.

Ces dispositions ne sont pas d’application immédiate.

F – LE PLAN DE FORMATION. (Article 7)

Le plan de formation est l’élément essentiel de la politique de formation des employeurs locaux.

L’article 7 de la loi du 12 juillet 1984 rappelle le caractère obligatoire de ce plan dont la vocation est d’organiser le programme des actions de formation orienté vers l’activité professionnelle et le déroulement de carrière des agents au sein de leur collectivité ainsi que vers les besoins des services.

La modification apportée par l’article 7 de la loi du 19 février 2007 adapte les dispositions relatives au plan de formation à la nouvelle architecture des actions de formation prévue à l’article 1^{er}. Par ailleurs, le plan de formation pourra porter sur une ou plusieurs années et devra mentionner les actions de formation à caractère obligatoire ainsi que les formations de perfectionnement et les préparations aux concours et examens de la fonction publique.

Ce plan est soumis à l’avis préalable du comité technique paritaire (CTP) conformément à l’article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Cette disposition est d’application immédiate.

II – LES INSTITUTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

A – LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CSFPT). (Articles 8, 9 et 10)

La loi du 19 février 2007 :

↳ réaffirme la place et le rôle du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en sa qualité « d'instance représentative de la fonction publique territoriale » ;

↳ élargit expressément son champ de consultation aux projets d'ordonnances ;

↳ prévoit qu'il procède à des travaux d'études et de statistiques pour lesquels le CNFPT et les collectivités sont tenus de lui fournir les informations dont il a besoin.

↳ prévoit que les employeurs publics locaux siégeant au sein du CSFPT forment **un collège des employeurs publics territoriaux** devant être consulté par le Gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial.

Cette dernière disposition s'inscrit dans les décisions prises par la Conférence des finances publiques présidée par le Premier ministre consistant à associer étroitement les employeurs territoriaux aux décisions ayant des incidences budgétaires.

B – LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT). (Article 11)

L'objectif d'un recentrage du CNFPT sur sa mission principale de formation des personnels territoriaux est clairement rappelé, **ce qui se traduit par le transfert de certaines compétences aux centres de gestion.**

Par ailleurs, le CNFPT aura désormais un rôle à jouer notamment en matière de reconnaissance de l'expérience professionnelle et de validation des acquis de l'expérience.

↳ **S'agissant de la reconnaissance de l'expérience professionnelle**, la loi du 19 février 2007 pose le principe de la prise en compte de l'expérience professionnelle d'une part, en matière de concours, en substitution des titres et diplômes requis pour concourir ; d'autre part, dans le cadre de la formation, pour réduire la durée des formations obligatoires.

En matière de concours, le CNFPT se voit confier par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requis pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique, l'organisation et le fonctionnement d'une commission chargée de l'examen des demandes d'équivalence aux conditions de diplômes présentées par les candidats aux concours pour lesquels un diplôme ou titre spécifique est requis et se prévalant d'une expérience professionnelle.

En matière de formation, le CNFPT est chargé de la mise en œuvre de la réduction de la durée des formations obligatoires compte tenu de l'expérience professionnelle des agents en application du 2^{ème} alinéa de l'article 3 de la loi du 12 juillet 1984.

↳ **S'agissant de la validation des acquis de l'expérience**, il ne revient pas au CNFPT de délivrer des diplômes ou titres au nom de l'Etat. Il établit, en revanche, à l'intention des personnels concernés des attestations de suivi de formation nécessaires à leur titularisation.

Le CNFPT pourra être saisi pour intervenir en qualité d'accompagnateur des candidats à la VAE. Il s'agit d'une phase facultative, mais importante dans la constitution du dossier de validation car l'accompagnateur aide le candidat à définir le type de diplôme ou titre que celui-ci veut obtenir, lui apporte une méthode d'analyse de son expérience professionnelle et une manière de la traduire afin de mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel de certification visé.

Enfin le CNFPT conserve les missions de gestion qu'il assure aujourd'hui en ce qui concerne les fonctionnaires de catégorie A mentionnés à l'article 45 et aux ingénieurs territoriaux en chef. Il s'agit des fonctionnaires couramment désignés sous le terme « A+ ». Sont concernés, l'organisation des concours et examens professionnels, la publicité des vacances et créations d'emplois, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois et le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

L'organisation des autres concours de catégorie A relèvera désormais des centres de gestion.

<p><i>Ces dispositions ne sont pas d'application immédiate.</i> Leur mise en œuvre est liée aux transferts des missions et des ressources du CNFPT aux centres de gestion, eux-mêmes subordonnés à des dispositions réglementaires préalables.</p>

Le schéma ci-après fait apparaître les missions du CNFPT telles qu'elles résultent de la réécriture de l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que la nouvelle répartition des missions entre le CNFPT et les centres de gestion.

REPARTITION DES MISSIONS ENTRE LES CENTRES DE GESTION ET LE CNFPT



Toutes collectivités et Etabl. Publ.



Communes et établ. publ. affiliés moins 350 fonct.ou affiliés volontaires

Collectivités concernées (rappel)

Missions



Missions du CNFPT	Missions des centres de gestion
<p style="text-align: center;">Missions bénéficiant à l'ensemble des personnels des collectivités territoriales et établissements publics</p> <p style="text-align: center;"><u>En matière de formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La formation d'intégration et de professionnalisation ; • La formation de perfectionnement ; • La préparation aux concours et examens de la FP ; • La formation personnelle ; • Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ; • La mise en œuvre du DIF ; <p style="text-align: center;"><u>Autres missions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle prévue à l'article 36 de la loi du 26.01.84 et à l'article 3 de la loi du 12.07.84 ; • Le suivi des demandes dont il est saisi de validation des acquis de l'expérience ; • Le suivi des demandes de bilan professionnel ; • La gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences ; • La gestion du répertoire des emplois de direction (art. 47 et 53 loi 29.01.84) <p style="text-align: center;">Pour les agents de catégorie A+ et les ingénieurs en chef territoriaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'organisation des concours et examens professionnels • La publicité des créations et vacances d'emplois ; • La gestion de la bourse nationale des emplois ; • La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois ; • Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions; 	<p style="text-align: center;">Missions bénéficiant à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'organisation des concours et examens professionnels des catégories A, B (sauf filière médico-sociale) ; • La publicité listes d'aptitude (art. 39 et 44) ; • La publicité créations, vacances d'emplois de catégorie A, B et C ; • La prise en charge des fonctionnaires catégories A, B et C momentanément privés d'emplois ; • Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; • Le fonctionnement des conseils de discipline de recours ; • L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi ; <p style="text-align: center;">Missions bénéficiant aux communes et établissements publics affiliés</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'organisation des concours et examens professionnels des catégories A, B et C et l'établissement des listes d'aptitude (art. 39 et 44) ; • La publicité des tableaux d'avancement (art. 79) • Le fonctionnement des CAP ; • Le fonctionnement des CTP ; • Le fonctionnement des conseils de discipline • La gestion des décharges d'activité de service ; • La gestion des autorisations spéciales d'absence (+ 50 agents). <p style="text-align: center;">Prestations de services rémunérées par cotisation additionnelle ou par convention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le recrutement d'agents pour le compte de collectivités territoriales ; • La mise à disposition de fonctionnaires affectés à des missions permanentes à temps non complet ; • La gestion de l'action sociale de services sociaux ; (souscription de contrats-cadres pour prestations action sociale et santé et prévoyance) ; • La souscription de contrats d'assurances..... • Le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ; • La gestion administrative des comptes épargne temps ; • Le concours apporté aux organismes de retraite.

C – LES CENTRES DE GESTION.

1) L'organisation.

a) La charte (art. 14).

La loi a prévu que les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional s'appuyant sur une charte par laquelle ils désigneront **un centre de gestion coordonnateur** et détermineront les missions qu'ils souhaitent gérer en commun. Au nombre de celles-ci, devront obligatoirement figurer des missions intéressant les personnels de catégorie A : organisation des concours et examens professionnels ; publicité des créations et vacances d'emplois ; prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois ; reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La signature de la charte marquera le point de départ du transfert des missions du CNFPT vers les centres de gestion.

La charte devra être transmise au préfet dans un délai de 6 mois suivant la publication de la loi du 19 février 2007 soit au plus tard le 22 août 2007.

A défaut, le centre de gestion du département chef-lieu de la région deviendra le centre de gestion coordonnateur, et exercera les missions relevant du socle minimum de compétences.

Ce dispositif ne s'applique pas aux centres de gestion de la région parisienne déjà organisés au niveau interdépartemental ni aux régions d'outre-mer qui sont monodépartementales ni à Mayotte qui est une collectivité départementale sui generis.

Les centres de gestion pourront en outre conclure des conventions pour prendre en charge des missions non couvertes par la charte. Ces conventions n'auront pas forcément le même périmètre que la charte et pourront être signées par une partie seulement des centres de gestion de la région qui souhaitent une coopération plus poussée.

L'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié, en conséquence, pour tenir compte de cette nouvelle organisation des centres de gestion.

b) Les conférences régionales (art. 23)

Structure informelle et sans personnalité juridique, la conférence régionale créée par l'article 23 réunira les centres de gestion et les collectivités non affiliées, afin d'assurer leur coordination en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours. **Sur les seuls sujets relatifs à la formation** des agents territoriaux, les délégations régionales du CNFPT et les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au CSFPT participeront aux réunions.

Cette conférence se réunira au moins une fois par an à l'initiative du centre de gestion coordonnateur.

L'entrée en vigueur de cet article est subordonnée à la désignation des centres coordonnateurs, soit au plus tard le 22 août 2007 (Cf. point a) ci-dessus).

c) La conférence nationale des centres de gestion coordonnateurs (art. 24)

Compte tenu de la nouveauté que constituent les centres de gestion coordonnateurs au niveau régional, une conférence nationale de ces centres, qui se réunira au moins une fois par an, sera l'occasion pour eux de partager leurs expériences respectives sur les conditions d'exercice de leurs missions.

C'est l'objet de l'article 27-1 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 par l'article 24.

L'entrée en vigueur de cet article est subordonnée à la désignation des centres de gestion coordonnateurs, soit au plus tard le 22 août 2007 (Cf. point a) ci-dessus).

2) Le transfert des missions du CNFPT aux centres de gestion (art. 16-II)

Le II de l'article 16 insère un article 22-1 dans la loi du 26 janvier 1984 précisant les modalités des transferts opérés du CNFPT aux centres de gestion.

Le CNFPT et les centres de gestion coordonnateurs fixeront, par conventions, les modalités du transfert des missions, le cas échéant du transfert des personnels, et la compensation financière qui en découle.

Le transfert des missions concerne les 1°, 5° et 6° de l'article 23-II de la loi du 26 janvier 1984 :

- l'organisation des concours des catégories A, B et C (article 44) et les examens professionnels (articles 39 et 79), et l'établissement des listes d'aptitude (articles 39 et 44) ;
- la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A, B et C momentanément privés d'emploi (articles 97 et 97 bis) ;
- le reclassement des fonctionnaires de catégorie A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (articles 81 à 86).

La loi du 19 février 2007 érige ainsi les centres de gestion en opérateurs principaux pour la gestion des agents de catégorie A, les A+ demeurant de la compétence du CNFPT.

Le transfert des personnels pourra concerner les agents du CNFPT qui assurent leurs fonctions dans les centres interrégionaux des concours mis en place par le CNFPT.

Ces différents transferts seront accompagnés d'une compensation financière versée par le CNFPT aux centres de gestion pour un montant équivalent aux dépenses que le Centre engageait auparavant au titre des attributions transférées.

Cette compensation financière fera l'objet d'une convention entre ces structures en fonction des modalités d'organisation qui auront été retenues localement. Elle prendra également en compte la compensation déjà existante résultant du transfert de l'organisation des concours et examens professionnels prévu par la loi du 31 décembre 1994 dite « loi Hoeffel. »

Ces conventions devront être transmises au ministre chargé des collectivités territoriales dans le délai de deux mois suivant leur signature et avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la publication du décret prévoyant l'approbation d'une convention-type.

Faute de transmission dans ces délais, les modalités du transfert des missions et le montant des compensations financières à la charge du CNFPT seront déterminés par décret.

En application de l'article 62 de la loi du 19 février 2007, ces transferts entreront en vigueur le 1^{er} jour du 3^{ème} mois qui suit la transmission au ministre chargé des collectivités territoriales de la dernière convention ou , à défaut, de la publication du décret pris en son absence.

En tout état de cause, ces transferts seront effectifs le 1^{er} jour de la 3^{ème} année qui suit la publication de la loi du 19 février 2007.

(Voir ci-après le schéma de chronologie du dispositif).

CHRONOLOGIE DES TRANSFERTS DES MISSIONS DU CNFPT AUX CENTRES DE GESTION

1^{ère} étape : LA CHARTE (art. 14 loi 26.01.1984)

Règle l'organisation des centres de gestion au niveau régional ou interrégional

- **Désigne** un centre de gestion coordonnateur
- **Détermine** les modalités d'organisation des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun parmi lesquelles figurent obligatoirement pour les personnels de catégorie A :
 - l'organisation des concours et examens professionnels ;
 - la publicité des créations et vacances d'emplois ;
 - la prise en charge des fonctionnaires privés d'emplois ;
 - le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

TRANSMISSION

au préfet de région, par le centre de gestion coordonnateur,

dans le délai de 6 mois à compter de la publication de la loi du 19 février 2007

Si PAS DE TRANSMISSION

dans ce délai, le **centre de gestion du département chef-lieu de la région, devient le centre de gestion coordonnateur** et prend en charge les missions mentionnées ci-dessus.

2^{ème} étape : LES TRANSFERTS DE MISSIONS ET DE PERSONNELS (art. 16 loi 26.01.1984)

Conventions

(décret approuvant convention-type)

entre CNFPT et centres de gestion coordonnateurs

- pour déterminer les modalités des transferts des missions et des personnels.
- pour fixer la compensation financière des missions (pour un montant équivalent aux dépenses que le CNFPT exposait au titre des missions transférées).

TRANSMISSION

au ministre chargé des collectivités territoriales **2 mois suivant leur signature**

Si PAS DE TRANSMISSION

dans délai d'un an à compter publication du décret prévoyant une convention-type :

Modalités des transferts et compensation financière fixées **par décret**

3^{ème} étape : ENTREE EN VIGUEUR DES TRANSFERTS (art. 62 loi 19.02.2007)

1^{er} jour du 3^{ème} mois

qui suit la transmission au ministre chargé des collectivités territoriales **de la dernière convention ou, à défaut, de la publication du dernier décret.**

En tout état de cause,
transfert effectif le 1^{er} jour de la 3^{ème} année qui suit la publication de la loi du 19 février 2007
soit
Le 1^{er} janvier 2010

3) Les missions obligatoires (articles 17 et 18).

Les articles 17 et 18 de la loi du 19 février 2007 regroupent de façon homogène les missions que les centres de gestion assurent pour les agents des collectivités et qui se trouvaient auparavant éclatées entre divers articles. Ils identifient, par ailleurs, de nouvelles missions assurées par les centres.

La principale nouveauté concerne l'élargissement aux personnels de catégorie A de missions que les centres n'assurent aujourd'hui que pour les agents des catégories B et C. Ainsi, pour les collectivités et établissements affiliés, les centres de gestion sont compétents pour assurer à l'égard des personnels de catégorie **A, B et C** les missions suivantes :

- l'organisation des concours (article 44) et des examens professionnels (articles 39 et 79) ; l'établissement des listes d'aptitude (articles 39 et 44) à l'exception des concours suivis d'une scolarité obligatoire qui demeurent de la compétence du CNFPT (article 12-1-II) ;
- la publicité des listes d'aptitude établies (articles 39 et 44) ;
- la publicité des créations et vacances d'emplois ;
- la publicité des tableaux d'avancement (article 79)
- la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (articles 97 et 97 bis) ;
- le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (articles 81 à 86) ;
- l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité.

Par ailleurs, les centres de gestion assureront certaines missions pour l'ensemble des collectivités territoriales **affiliées ou non**. Il s'agit de :

- a) l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois des catégories A et B relevant des filières :
 - administrative : attachés (A), rédacteurs (B),
 - technique : ingénieurs (A) (hors ingénieurs en chef), techniciens supérieurs (B) contrôleurs de travaux (B) ,
 - culturelle : directeur d'établissement d'enseignement artistique (A), professeurs d'enseignement artistique (A), attaché de conservation du patrimoine (A), bibliothécaires (A), assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique (B), assistants qualifiés et assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)
 - sportive :conseillers (A) et éducateurs (B) des activités physiques et sportives,
 - animation : animateurs (B),
 - police municipale : directeur de police municipale (A) ,chef de service de police municipale (B).
- b) la publicité des listes d'aptitude (articles 39 et 44) ;
- c) la publicité des créations et vacances d'emplois des catégories A, B et C ;
- d) la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A, B et C momentanément privés d'emplois (art. 97 et 97 bis) ;

e) le reclassement des fonctionnaires de catégorie A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (art. 81 à 86) ;

f) le fonctionnement des conseils de discipline de recours (art. 90 *bis*).

Conformément à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 19 février 2007, les missions figurant aux points a), c), d) et e) feront obligatoirement l'objet d'une organisation coordonnée des centres de gestion au niveau régional ou interrégional

En application de l'article 62 de la loi du 19 février 2007, l'exercice effectif des missions précédemment énumérées par les centres de gestion, entrera en vigueur le 1^{er} jour du 3^{ème} mois qui suit la transmission au ministre chargé des collectivités territoriales de la dernière convention ou, à défaut, de la publication du décret pris en son absence.

En tout état de cause, ces transferts seront effectifs le 1^{er} jour de la 3^{ème} année suivant la publication de la loi du 19 février 2007.

Par ailleurs, les centres de gestion voient renforcé leur rôle en matière d'information sur l'emploi public territorial et de promotion de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). En effet, la loi charge les centres de gestion d'élaborer un bilan sur la situation de l'emploi public territorial et de définir les perspectives à moyen terme d'évolution des compétences et des besoins de recrutement (article 17) à partir des informations que les collectivités et établissements doivent obligatoirement leur communiquer (article 18)

Outre les informations qui étaient déjà prévues précédemment à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion devront être rendus destinataires des nominations réalisées par les collectivités territoriales quel que soit le cadre juridique retenu (contrats, accueil en détachement, recrutement sur listes d'aptitude...) leur permettant ainsi d'assurer un suivi des mouvements de personnels.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

4) Les missions facultatives.

a) *Les missions de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 (art.20)*

La loi du 19 février 2007 complète l'éventail des interventions, prévues à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 que les centres de gestion peuvent assurer, à titre facultatif, pour le compte des collectivités ou établissements qui en font la demande.

↳ **En matière de mise à disposition d'agents**, le 4^{ème} alinéa prévoit la possibilité pour les centres de gestion de mettre à la dispositions des collectivités et établissements qui en font la demande, en plus des agents pour effectuer des remplacements ou assurer des missions temporaires (2^{ème} alinéa), des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Cette faculté était déjà offerte aux centres de gestion par l'article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Il convient par ailleurs de noter que si la rédaction retenue par le législateur mentionne une mission de « conseil » en matière d'hygiène et de sécurité, la loi encadre cette mission facultative des centres de gestion en précisant qu'elle s'exerce par la mise à disposition d'ACFI aux collectivités et établissements. Or, les missions des ACFI sont définies par l'article 5 précité du décret du 10 juin 1985 qui précise notamment qu'ils « contrôlent » les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité.

La loi n'a pas modifié les fonctions de contrôle de ces agents, pas plus que celles des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), qui sont ceux en charge de conseiller l'autorité territoriale en vertu de l'article 4-1 du décret du 10 juin 1985.

Aussi, en dépit de la rédaction de cette disposition de la loi, qui peut paraître contradictoire, le dispositif demeure inchangé au fond. Elevé au niveau législatif, celui-ci permet aux centres de gestion de mettre à disposition des collectivités et établissements qui le demandent des ACFI, chargés d'effectuer le contrôle de l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Ces dispositions sont d'application immédiate. Toutefois, le décret du 10 juin 1985 précité sera actualisé en conséquence.

↳ **En matière d'action sociale et de protection sociale complémentaire**, les alinéas 6 et 7 de l'article 25 ont un double objet :

- Ils redéfinissent les missions que peuvent assurer les centres de gestion en matière d'action sociale.

Le quatrième alinéa de l'article 25 reconnaissait déjà aux centres de gestion la possibilité d'assurer « la gestion d'œuvres et de services sociaux » en faveur des agents des collectivités et établissements qui le demandent. La rédaction de cet alinéa a été actualisée : l'expression « action sociale » est substituée à celle d'« œuvres sociales ».

Ces dispositions sont d'application immédiate.

- Ils offrent aux centres de gestion la faculté de souscrire, pour le compte des collectivités et établissements qui le demandent, des contrats cadres en matière d'action sociale et en matière de protection sociale complémentaire (santé et de prévoyance). Le dispositif retenu est semblable à celui prévu pour les contrats d'assurance couvrant les risques statutaires (article 26 alinéa 5 de la loi du 26 janvier 1984). Les centres de gestion accomplissent les formalités préalables à la conclusion des contrats cadres et souscrivent ces contrats. Peuvent ensuite y adhérer les collectivités et établissements publics qui souhaitent faire bénéficier leurs agents des prestations d'action sociale ou de protection sociale complémentaire offertes par ces contrats. Une convention conclue avec le centre de gestion fixe les modalités de remboursement des sommes avancées par ce dernier.

Les dispositions concernant ces contrats cadres en matière de protection sociale complémentaire ne sont pas d'application immédiate. Ces contrats cadres devront en effet respecter les dispositions de l'article 22 bis (nouveau) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui fixe les conditions dans lesquelles les employeurs publics peuvent participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. Des décrets d'application de cet article (un décret par fonction publique) sont en cours d'élaboration.

↳ **En matière de compte épargne temps**, le 8^{ème} alinéa permet aux centres de gestion d'assurer, par convention, la gestion administrative des comptes épargne temps des collectivités et établissements affiliés ou non et de mettre à leur disposition des agents pour assurer le remplacement des personnels en congé à ce titre.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

Le financement des missions énoncées ci-dessus est assuré, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation principale, soit par une convention entre le centre de gestion et la collectivité ou l'établissement.

b) Les concours apportés par les centres de gestion aux régimes de retraite des personnels territoriaux (art. 19)

L'article 24 issu de l'article 19 de la loi du 19 février 2007 étend et précise le rôle des centres de gestion dans ce domaine.

La compétence des centres de gestion est étendue aux collectivités et établissements non affiliés et vise désormais l'ensemble des régimes de retraite dont relèvent les agents territoriaux (CNRACL, IRCANTEC et RAFF).

Le premier alinéa reconnaît que les centres de gestion peuvent exercer une mission générale en matière de retraite et d'invalidité, **ce qui comprend le secrétariat des commissions de réforme actuellement assuré par les préfetures.**

Le deuxième alinéa détaille le rôle des centres de gestion pour le compte des régimes de retraite. Il s'agit d'une part, des missions assurées actuellement pour les seuls employeurs affiliés ; d'autre part, de leur participation à la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.

Ces dispositions sont d'application immédiate .

Les modalités et les conditions de prise en charge financière de ces interventions par les centres de gestion seront fixées par décret.

Cependant, jusqu'à la publication de ce décret, les conventions conclues entre les centres de gestion et les régimes de retraite demeurent applicables.

c) Les contrats d'assurances (art.21)

Le cinquième alinéa de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 autorise les centres de gestion à souscrire, pour le compte des collectivités ou établissements publics qui en font la demande, des contrats d'assurance destinés à couvrir les risques statutaires des fonctionnaires qu'ils emploient (congé de maternité, congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, mi-temps thérapeutique, congé accordé à un agent atteint d'une infirmité, cas de décès d'un agent en service).

L'article 21 de la loi du 19 février 2007 étend cette faculté aux risques similaires concernant les agents non titulaires.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

d) *La médecine préventive (art.22)*

L'article 26-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 autorise les centres de gestion à créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels pour les mettre à la disposition des collectivités et établissements qui en font la demande.

La faculté reconnue aux centres de gestion de créer un service de médecine préventive existait déjà sur le fondement des articles L. 417-26 et L. 417-27 du code des communes qui ont été abrogés par l'article 56 de la loi du 19 février 2007. Leurs dispositions ont été reprises à l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 (article 48 de la loi du 19 février 2007). Les termes utilisés ont été actualisés : l'expression « *service de médecine préventive* » a été substituée à celle de « *service de médecine professionnelle* ».

L'article 26-1 permet également aux centres de gestion de créer un service de prévention des risques professionnels. Ce service, outre la surveillance de la santé des agents (qui constitue la mission traditionnelle des services de médecine préventive), pourra réaliser des évaluations des risques encourus et des actions d'information à l'égard des agents. En adoptant cette disposition, le législateur a souhaité mettre à la disposition des employeurs territoriaux un outil supplémentaire leur permettant de mieux satisfaire aux obligations de la directive du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Pour mémoire, on rappellera que cette directive a été transposée à la fonction publique territoriale par le décret 2000-542 du 16 juin 2000 qui a modifié le décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

5) La compétence des collectivités volontairement affiliées pour établir leurs listes d'aptitude à la promotion interne (Article 25)

Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité (ou l'établissement) peut, dans le droit actuel, se réserver, à la date de son affiliation, d'assurer elle-même le fonctionnement des commissions administratives paritaires (article 28 de la loi du 26 janvier 1984). Aux termes de la loi nouvelle, elle peut également se réserver l'établissement des listes d'aptitude à la promotion interne.

La collectivité ou l'établissement qui se réserve le fonctionnement des commissions administratives paritaires peut néanmoins choisir de relever du centre de gestion pour l'établissement des listes d'aptitude à la promotion interne.

Le dispositif ne pouvant être mis en œuvre qu'à la date de l'affiliation, la collectivité déjà volontairement affiliée qui souhaite établir ses listes d'aptitude sera conduite à demander une désaffiliation concomitamment à une nouvelle affiliation. Conformément au dernier alinéa de l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984, la collectivité doit être volontairement affiliée depuis au moins 6 ans pour pouvoir faire une telle demande. Les dispositions de l'article 7 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion sont alors applicables.

Celles-ci précisent que l'affiliation volontaire d'une collectivité ou d'un établissement public administratif et le retrait d'affiliation en cas d'affiliation volontaire prennent effet le 1^{er} janvier de l'année qui suit la date de notification des décisions statuant sur la demande d'affiliation ou de retrait d'affiliation dans les conditions de procédure fixées aux articles 30 et 31 du même décret.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

6) Les personnels TOS et les centres de gestion (articles 15 et 16-I)

a) L'affiliation aux centres de gestion. (art. 15)

Dans le but de leur offrir une souplesse de gestion, l'article 15 de la loi du 19 février 2007, qui modifie l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984, permet aux départements et aux régions de s'affilier volontairement aux centres de gestion pour leurs seuls personnels ouvriers et de service transférés de l'Etat et exerçant leurs fonctions dans les collèges et les lycées et pour lesquels trois cadres d'emplois de catégorie C dits « spécifiques » ont été créés : les agents territoriaux d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement, les agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement et les agents de maîtrise territoriaux des établissements d'enseignement. Les collectivités intéressées par l'affiliation volontaire devront, après délibération de leur assemblée, présenter leur demande au centre de gestion conformément à l'article 30 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

b) La cotisation aux centres de gestion pour les TOS (art. 16-I)

L'article 16 complète dans son I l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984 en précisant que la cotisation due par les départements et les régions aux centres de gestion au titre de leurs personnels TOS affiliés, en application du a) ci-dessus est calculée sur la masse des rémunérations versées à ces seuls agents. Le taux maximum de cette cotisation est celui de droit commun fixé à 0,80 %.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

III – LA GESTION DES AGENTS TERRITORIAUX

A – LE RECRUTEMENT.

1) Les concours (Article 31)

Les modifications apportées par la loi du 19 février 2007 à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 :

↳ réorganisent l'ensemble de l'article afin de renforcer sa cohérence, notamment en faisant apparaître plus clairement les trois voies d'accès par concours ;

↳ rendent obligatoire l'introduction d'une ou plusieurs épreuves pour les concours sur titres (alors que cette modalité n'était jusqu'à présent que facultative) ;

↳ introduisent, dans un souci de parallélisme entre les fonctions publiques, les militaires et les magistrats dans le dispositif des concours internes. En effet, dès lors que ces concours sont déjà ouverts aux fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, l'extension aux militaires et aux magistrats était nécessaire.

↳ enfin, prévoient que les épreuves de ces trois concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats selon des modalités qui seront précisées par décret.

Seule la disposition concernant l'élargissement des candidats aux concours internes est d'application immédiate, les autres dispositions nécessitant un décret d'application.

2) L'extension des cas de suspension de la période d'inscription sur la liste d'aptitude (Article 34)

L'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié pour étendre les cas de suspension de la période d'inscription sur la liste d'aptitude, établie à l'issue des concours d'accès à la fonction publique territoriale. Cet article prévoit, en effet, que la durée d'inscription sur la liste d'aptitude est de 3 ans à condition que le lauréat ait fait connaître son intention d'être maintenu sur la liste pour les 2^{ème} et 3^{ème} années.

Le décompte de cette période triennale peut désormais être suspendu tous les cas suivants :

- congé parental,
- congé de maternité,
- congé d'adoption,
- congé de présence parentale,
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- congé de longue durée prévu au 1^{er} alinéa de l'article 57 : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis,
- l'accomplissement des obligations du service national.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

3) Les emplois fonctionnels de direction (Article 37)

L'article 37 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Il modifie également l'article 36 de la loi du 31 décembre 1982 relative à l'organisation administrative de Paris, Marseille, Lyon et des établissements publics de coopération intercommunale.

Les seuils de création des emplois fonctionnels de direction sont abaissés notablement :

- le seuil de création de l'emploi de directeur général des services (DGS) des communes est abaissé de 3.500 à 2.000 habitants ;
- le seuil de création de l'emploi de DGS des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre est abaissé de 20.000 à 10.000 habitants ;
- le seuil de création de l'emploi de directeur général des services techniques (DGST) ou de directeur des services techniques (DST) des communes est abaissé de 20.000 à 10.000 habitants ; le seuil de création de l'emploi homologue pour les EPCI à fiscalité propre est abaissé de 80.000 à 10.000 habitants.

Par ailleurs, le législateur a décidé de permettre la création d'emplois fonctionnels de direction dans les mairies d'arrondissement de Paris, Marseille et Lyon. Les modalités de nomination (proposition du maire d'arrondissement et nomination par le maire de la commune de plein exercice) ne changent pas. Toutefois, outre l'ajout de l'emploi de **directeur général adjoint** des services, les nouvelles dispositions législatives permettront de faire entrer ces emplois dans le droit commun applicable aux emplois de direction de la fonction publique territoriale.

L'entrée en vigueur de l'ensemble de ces mesures est subordonnée un décret d'application qui modifiera les textes réglementaires régissant actuellement les emplois administratifs de direction (décrets n°87-1101 et n°87-1102 du 30 décembre 1987) ainsi que les statuts particuliers des cadres d'emplois de fonctionnaires appelés à occuper ces emplois.

Le cas particulier de Paris, dont les emplois de direction ne relèvent pas des textes réglementaires applicables à la fonction publique territoriale, nécessitera également l'adaptation du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

4) La durée des contrats de recrutement des personnes handicapées (Article 32)

L'article 32 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit la possibilité pour les personnes handicapées d'acquérir la qualité de fonctionnaire par une procédure dérogatoire au principe du concours, le recrutement s'effectuant par un contrat de droit public au terme duquel l'agent a vocation à être titularisé. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées avait déjà modifié cet article 38 en précisant que la durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier des différents cadres d'emplois. Pour la plupart des cadres d'emplois, la durée du stage est fixée à 1 an. Or, pour les trois cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine et conservateurs territoriaux des bibliothèques la durée du stage est seulement de 6 mois dans la mesure où il fait suite à une formation obligatoire avant recrutement de 18 mois.

La disposition nouvelle précise que la durée du contrat de la personne handicapée recrutée directement doit correspondre à la durée de la scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.

Cette mesure vise à permettre aux personnes handicapées de bénéficier de la même formation que celle dispensée aux lauréats des concours. Ainsi, une personne handicapée recrutée en vue d'accéder au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, bénéficiera d'un contrat de deux ans cumulant la durée de la formation obligatoire d'intégration dans la fonction publique territoriale de dix-huit mois et la durée du stage qui est de six mois.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

5) La régulation des mutations (art. 36)

L'article 36 de la loi du 19 février 2007 complétant l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux mutations instaure le versement d'une compensation financière à la charge d'une collectivité qui recruterait un agent titularisé depuis moins de 3 ans, pour lequel une autre collectivité a financièrement supporté la période de formation.

Les dispositions jusqu'alors applicables permettaient à une collectivité souhaitant recruter un fonctionnaire, candidat à une mutation, d'imposer sa décision à la collectivité d'origine ainsi que le délai de mise en œuvre de la mutation. Cette procédure, lorsqu'elle s'applique aux agents venant d'être titularisés et pour lesquels un investissement en formation a été consenti, causait un préjudice aux collectivités, notamment aux plus petites d'entre elles, qui outre le financement de la formation qu'elles doivent supporter, rencontrent ensuite des difficultés pour recruter des candidats afin de pourvoir le poste devenu vacant.

La loi prévoit, pour corriger ces difficultés de gestion, le versement, à la charge de la collectivité d'accueil, lorsque la mutation intervient **dans les 3 années** qui suivent la titularisation de l'agent, d'une indemnité qui correspond **d'une part, à la rémunération** supportée par la collectivité d'origine pendant la formation **et d'autre part, le cas échéant, au coût des formations** suivies par l'agent au cours de ces 3 années et supportées par la collectivité. **Le coût des formations obligatoires prises en charge par le CNFPT sont, en revanche, exclues de l'assiette de l'obligation de remboursement.**

Les collectivités évaluent librement le montant du remboursement. A défaut d'accord, la collectivité d'accueil remboursera la totalité des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine, telles que définies ci-dessus.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

6) La situation des secrétaires de mairie contractuels et la suppression de services publics (article 53)

L'article 53 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 qui régit les conditions d'engagement des agents contractuels de droit public.

Le 6^{ème} alinéa de l'article 3 prévoit les conditions d'engagement des agents contractuels dans les communes de moins de 1.000 habitants et les groupements de communes dont la moyenne arithmétique ne dépasse pas de ce seuil : des agents non titulaires peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée du travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.

Le législateur a souhaité compléter cet article sur deux points :

- d'une part, pour permettre le recrutement, dans les mêmes collectivités et groupements, d'un agent contractuel **pour occuper l'emploi de secrétaire de mairie**. Ce recrutement n'est pas subordonné à la condition de temps de service exigé pour les autres emplois, le législateur ayant précisé que ce recrutement s'effectue « *quelle que soit la durée du temps de travail* » ;

- et d'autre part, pour permettre le recrutement d'un agent contractuel, dans les communes de moins de 2.000 habitants et les groupements de communes dont la population totale est inférieure à 10.000 habitants, lorsque « *la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public* ».

Ces dispositions sont d'application immédiate.

B – LES PROMOTIONS

1) Le ratio « promus/promouvables » pour l'avancement de grade : une compétence nouvelle des collectivités territoriales (Article 35)

L'article 35 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984.

Actuellement, les quotas d'avancement de grade sont fixés par les statuts particuliers c'est-à-dire par décrets en conseil d'Etat. Ces derniers prévoient des quotas dits de « pyramidage » des cadres d'emplois (par exemple les attachés principaux ne doivent pas représenter dans une collectivité plus de 30 % de l'effectif total des attachés territoriaux et des attachés principaux réunis).

A l'instar de la fonction publique de l'Etat qui a généralisé en 2005, dans tous les corps, le passage au dispositif du ratio « promus sur promovables » fixé par ministère par arrêté annuel, [l'arrêté détermine le nombre d'agents qui pourront être promus par rapport au nombre des agents qui remplissent les conditions (ancienneté de services effectifs, classement à un échelon minimum déterminé)], l'article 35 vise deux objectifs :

- faciliter les déroulements de carrière en passant d'un système de quotas fixés par les décrets à un dispositif de ratios « Promus/Promouvables » ;

- donner aux collectivités locales les moyens juridiques de la gestion de leurs ressources humaines **plus adaptée aux réalités démographiques locales** en leur laissant le soin de fixer le ratio **par délibération de l'organe délibérant après avis du comité technique paritaire (CTP) compétent**. Ce dernier est soit celui de la collectivité (à partir du seuil de 50 agents), soit le CTP commun institué entre une commune et le ou les établissements publics qui lui sont rattachés ou l'EPCI à fiscalité propre dont elle est membre lorsque l'effectif global est au moins égal à 50 agents soit, pour les collectivités employant moins de 50 agents, le CTP institué auprès du centre de gestion.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

Les dispositions des décrets portant statut particulier de certains cadres d'emplois de catégories A et B (les cadres d'emplois de catégorie C ne prévoient plus de quotas depuis la réforme statutaire entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007) **qui prévoient des quotas de**

pyramidage des cadres d'emplois sont donc implicitement abrogés. Une actualisation des statuts particuliers concernés interviendra pour formaliser cette abrogation implicite.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à l'ensemble des grades d'avancement des cadres d'emplois **à l'exception de ceux du cadre d'emplois des agents de police municipale** compte tenu de la rédaction de l'article 35, le législateur ayant souhaité tirer les conséquences du protocole de professionnalisation des polices municipales du 25 avril 2006.

Il convient d'insister sur le fait que **les délibérations fixeront librement les ratios** d'avancement pour chacun des grades pour lesquels elles disposent de fonctionnaires. Il n'est donc pas prévu de ratio minimum ou maximum par voie réglementaire. Il appartiendra donc à chaque collectivité, dans le cadre du dialogue social, de définir un taux de promotion en fonction de la pyramide des âges des fonctionnaires qu'elle emploie, du nombre des agents promouvables ainsi que de ses priorités en matière de création d'emplois d'avancement et de ses disponibilités budgétaires.

La loi ne prévoit pas de donner un caractère annuel obligatoire aux délibérations fixant ces ratios. Il appartiendra donc à chaque employeur territorial de déterminer la périodicité de révision des délibérations qui les fixent.

Par ailleurs, il est rappelé que, comme les quotas, **le ratio d'avancement de grade demeure un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus** et que **les décisions individuelles d'avancement de grade restent de la compétence de l'autorité d'emploi** après avis de la commission administrative paritaire.

Enfin, il est à signaler que les dispositions figurant au code général des collectivités territoriales (CGCT) – articles R. 14224-23-1 et suivants - qui prévoient des quotas « opérationnels » pour les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (par exemple, 1 lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompiers) ne sont pas affectées par les nouvelles dispositions insérées à l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984.

Ces règles spécifiques ne sont en effet pas fixées en application de cet article de la loi du 26 janvier 1984 mais sur le fondement de dispositions légales propres aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (article 117 de la loi précitée et dispositions de la partie législative du CGCT). Elles demeurent donc applicables.

2) La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience

a) au titre au titre de la promotion interne (Article 33)

L'article 39, 3^{ème} alinéa, de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les fonctionnaires peuvent être nommés au titre de la promotion interne « au choix » après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente.

L'article 33 de la loi du 19 février 2007 complète cet alinéa en indiquant que doivent être prise en compte tant la valeur professionnelle que les acquis de l'expérience professionnelle des agents. Désormais, ces deux critères figureront au nombre de ceux que devront prendre en compte la CAP et l'autorité territoriale, positivement ou non, pour apprécier l'éligibilité des agents à une promotion sauf à commettre une erreur de droit qui pourrait être sanctionnée par le juge administratif.

b) au titre de l'avancement de grade (Article 43)

L'article 43 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à l'avancement de grade et constitue le pendant de l'article 33 relatif à la promotion interne (Cf. a) ci-dessus). Il complète le 1° de l'article 79 relatif à l'avancement de grade « au choix » par inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire. Cette modalité d'avancement de grade requiert d'ores et déjà l'examen de la valeur professionnelle des agents. L'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle des agents sera également requise comme pour la promotion interne au choix.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

3) Le cas particulier des représentants syndicaux. (Article 42)

L'article 42 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 sur deux points :

- le 1° est une modification de cohérence : la garantie d'avancement moyen des fonctionnaires mis à disposition d'une organisation syndicale, précédemment fixée au niveau réglementaire, est élevée au niveau législatif où elle figure déjà pour les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service. Des précisions sur l'avancement moyen ont été fournies par la circulaire du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

- le 2° définit la décharge totale d'activité qui donne droit à l'application de la règle de l'avancement moyen. L'agent est considéré comme bénéficiant d'une décharge totale de service dès lors que la décharge d'activité de service dont il bénéficie a pour effet, le cas échéant après épuisement de tout ou partie de ses droits individuels à absence en application des 1° et 2° de l'article 59 (autorisations spéciales d'absence d'une part aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux et aux réunions des organismes directeurs, d'autre part aux membres des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires) ou congés en application des 1° et 7° de l'article 57 (congé annuel et congé pour formation syndicale), de le libérer du solde des obligations de service auquel il demeure alors tenu.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

C – LA MISE À DISPOSITION.

Le régime de la mise à disposition des agents territoriaux est modifié tant par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique que par la loi du 19 février 2007.

1) Les dispositions de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique

Le chapitre II de cette loi procède à l'adaptation des règles régissant la mise à disposition dans les trois fonctions publiques. Son article 14 remplace les actuels articles 61 à 63 de la loi du 26 janvier 1984 par cinq nouveaux articles.

Les nouvelles dispositions reprennent celles applicables à la fonction publique de l'Etat en application de l'article 10 de la même loi qui assouplit certaines contraintes qui étaient d'ailleurs mal respectées, et exige en contrepartie une plus grande transparence des mises à disposition.

Les principales nouveautés sont les suivantes :

- nouvelle définition du périmètre des mises à disposition : il est désormais possible de mettre à disposition des fonctionnaires auprès d'une des deux autres fonctions publiques ou auprès des organismes contribuant à une politique publique de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs (pour les seules missions de service public confiées à ces organismes), ou encore des organisations internationales intergouvernementales et des Etats étrangers.

C'est la mise à disposition « inter fonctions publiques » qui constitue ainsi la principale novation, de nature à faciliter les mobilités entre l'Etat, les collectivités territoriales et les institutions hospitalières.

- obligation de remboursement par l'organisme d'accueil des charges inhérentes aux personnels mis à disposition, sauf pour la mise à disposition auprès d'un établissement public administratif dont la collectivité d'emploi du fonctionnaire est membre ou qui lui est rattaché, auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un Etat étranger. Cette disposition tend à rendre plus transparentes les mises à disposition et à faciliter leur contrôle.

- faculté de mise à disposition, contre remboursement, auprès d'une collectivité territoriale de personnels de droit privé lorsque des fonctions exercées au sein de cette collectivité nécessitent une qualification technique spécialisée.

Ces dispositions nécessitent un décret d'application.

L'article 16 de la loi du 19 février 2007 prévoit des dispositions transitoires. Les mises à disposition en cours sont maintenues jusqu'à leur terme normal et au plus tard jusqu'au 1^{er} juillet 2010. Elles continuent à être régies par les dispositions en vigueur au moment de la publication de la loi.

2) la mise à disposition entre un EPCI et une commune membre (Article 60)

L'article L. 5211-4-1 du CGCT prévoit la mutualisation des services entre un établissement public de coopération intercommunale et les communes qui en sont membres.

Ainsi, la nouvelle rédaction de l'article L. 5211-4-1 du CGCT issue de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales précise désormais que la mise à disposition des services d'un EPCI est possible dès lors qu'elle présente « *un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services* ». Par ailleurs, la loi autorise à présent les communes à ne pas se dessaisir de leurs services et à les mettre à disposition de l'EPCI par voie de convention pour l'exercice de ses compétences.

La circulaire du 23 novembre 2006 relative au renforcement de l'intercommunalité indiquait déjà, (fiche n°7), que s'agissant d'un transfert de service, le régime de la mise à disposition individuelle des personnels, tel que prévu par l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984, ne s'applique pas dans ce cas. Les agents affectés au sein de ces services ou parties de services sont de facto mis à disposition de la collectivité ou de l'EPCI.

Dans cette logique, l'article 60 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article L. 5211-4-1 du CGCT pour préciser que les mises à disposition s'effectuent de plein droit.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

D – LE DROIT SYNDICAL.

1) Le remboursement de certaines autorisations spéciales d'absence (Article 38)

L'article 38 de la loi du 19 février 2007 introduit deux nouvelles dispositions :

- Il élargit l'octroi d'autorisations spéciales d'absence, déjà prévu pour les membres des organismes créés en application de la loi du 26 janvier 1984, à ceux des organismes créés en application de la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale (conseil d'orientation du Centre national de la fonction publique territoriale, conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du CNFPT).

- Il institue pour les collectivités territoriales affiliées employant moins de 50 agents un dispositif de remboursement des charges salariales afférentes aux autorisations spéciales d'absence lorsque ces autorisations font l'objet d'un contingent global calculé par le centre de gestion dans le cadre du droit syndical.

Cette dernière disposition n'est pas d'application immédiate. Le décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical devra être complété.

2) Le financement des organisations syndicales (Article 46)

Une organisation syndicale qui a droit, au niveau national, à la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires financée sur une dotation particulière prélevée sur la DGF pourra désormais choisir, à la place, de percevoir une somme égale au coût de la rémunération nette du nombre d'agents correspondant à celui des mises à disposition non prononcées. Cette somme ne pourra être utilisée pour financer des dépenses de personnel. La charge financière correspondante est prélevée sur la dotation particulière.

Ces dispositions ne sont pas d'application immédiate.

3) Le contenu des bilans sociaux (article 30- 2°)

L'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'un débat a lieu tous les deux ans au sein du CTP lors de la remise par l'autorité territoriale d'un rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement « le bilan social » indiquant les moyens budgétaires et en personnels dont dispose la collectivité ou l'établissement.

L'article 30-2° nouveau prévoit l'inclusion dans le bilan social, d'un rapport faisant apparaître les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical.

E – LES INSTANCES PARITAIRES.

1) CTP commun à un EPCI et à ses communes membres (Article 29)

L'article 29 modifie l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 et introduit la possibilité de créer un CTP commun aux communes et à la communauté de communes, la communauté d'agglomération ou la communauté urbaine dont elles sont membres lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents. La décision nécessite une délibération concordante des organes délibérants compétents.

Cette disposition n'est pas d'application immédiate.

2) La présence à la commission administrative paritaire du directeur général des services (Article 28)

Cet article a pour objet de permettre au président de la commission administrative paritaire de se faire assister par le directeur général ou son représentant. L'agent désigné à ce titre n'a pas voix délibérative.

Cette disposition est d'application immédiate.

La composition des conseils de discipline étant régie par des règles différentes de celles des commissions administratives paritaires, les dispositions de l'article 28 ne s'appliquent pas aux commissions administratives paritaires siégeant en tant que conseils de discipline.

F – LA DISCIPLINE. (Article 44)

Le 1° rapproche la possibilité de modulation de la durée de la sanction d'exclusion temporaire du troisième groupe de celle existant dans la fonction publique d'Etat. Ainsi, la durée maximale de cette sanction passe de six mois à deux ans.

Le 2° est une mesure de cohérence qui concerne le cas où une exclusion temporaire de fonctions a été assortie d'un sursis.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

G – LE RÉGIME INDEMNITAIRE.

1) La conservation du régime indemnitaire et des avantages acquis (art. 40, 41 et 47)

Les articles 40, 41 et 47 de la loi du 19 février 2007 complètent le dispositif législatif actuel encadrant le maintien du régime indemnitaire ou des avantages collectivement acquis (par exemple le « 13^{ème} mois ») en cas de mouvements de personnels d'une structure à une autre.

Le dispositif antérieur à la loi du 19 février 2007 concernait les seuls établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et distinguait deux situations :

- *Lorsque le passage de l'agent d'une structure à une autre **est imposé, le maintien de l'ensemble de son régime indemnitaire, si il y a intérêt, est de droit.***

Cette disposition était jusqu'alors appliquée dans le cas du seul transfert de compétence d'une commune vers un EPCI en vertu de l'article L.5211-4-1 du CGCT. Il en est de même lorsque, à l'inverse, par suite de modifications des statuts de l'EPCI, les personnels sont transférés à la commune.

Dans cette hypothèse, les droits acquis antérieurement sont donc maintenus pour l'agent sans que l'EPCI ait à se prononcer. Le régime indemnitaire visé englobe le régime individuel issu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que les avantages collectivement acquis mentionnés à l'article 111 de la même loi.

En application de l'article L. 5211-41-3 du CGCT modifié par l'article 41 de la loi du 19 février 2007, **ce dispositif sera désormais applicable en cas de fusion d'EPCI.**

- Dans le cas **d'une affectation volontaire**, seuls les avantages acquis (article 111 de la loi du 26 janvier 1984) **peuvent être maintenus sur décision de l'organe délibérant.**

L'article 64 de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale dispose que les EPCI peuvent décider du maintien, à titre individuel, des avantages acquis (article 111) au profit des agents affectés dans ces établissements qui bénéficiaient de ces avantages dans la commune membre de l'EPCI où ils exerçaient leur emploi antérieurement.

L'article 40 de la loi du 19 février 2007 complète l'article 64 précité pour étendre le bénéfice de cette disposition aux agents affectés dans des syndicats mixtes.

L'article 47 insère quant à lui un article 111-1 dans la loi du 26 janvier 1984 pour permettre l'application de ce dispositif lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché.

Ces trois articles sont d'application immédiate.

2) Les régimes indemnitaires spécifiques (Article 55)

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pose le principe de fixation des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux par les organes délibérants des collectivités territoriales dans la limite de ceux applicables aux fonctionnaires des services de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Toutefois, certains fonctionnaires appartenant à des cadres d'emplois pour lesquels il n'existe pas d'équivalent à l'Etat bénéficient d'une dérogation à cet article 88. Ces fonctionnaires, dont la liste est fixée par l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, bénéficient d'un régime indemnitaire ad hoc dont les modalités et les taux sont fixés par décret.

L'article 55 de la loi du 19 février 2007 étend cette dérogation qui concerne actuellement les seuls fonctionnaires de police municipale et les gardes champêtres **aux fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière médico-sociale**. Un décret en précisera la liste. Cette dérogation a également été étendue aux fonctionnaires du cadre d'emplois hors catégorie des sapeurs-pompiers de Mayotte.

Ces dispositions ne sont pas d'application immédiate.

3) La conservation de leur régime indemnitaire par les TOS (Article 61)

Cet article complète l'article 111 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales afin de permettre aux collectivités territoriales et à leurs groupements de maintenir aux fonctionnaires de l'Etat transférés le régime indemnitaire dont ils bénéficiaient, à titre individuel, avant leur transfert.

Cette faculté ne joue que lorsque le régime indemnitaire que détenait l'agent avant son détachement sans limitation de durée ou son intégration dans un cadre d'emplois de la fonction

publique territoriale est plus favorable que celui de la collectivité d'accueil. Il appartiendra donc à chaque collectivité de comparer le régime indemnitaire individuel dont bénéficiait l'agent à l'Etat avec le régime indemnitaire individuel appliqué dans la collectivité (article 88 de la loi du 26 janvier 1984) augmenté, le cas échéant, des avantages collectivement acquis avant 1984 et maintenus dans cette collectivité, au bénéfice de l'ensemble de ses agents (article 111 de la loi du 26 janvier 1984).

Ces dispositions sont d'application immédiate.

H – LA SITUATION DES AGENTS NON TITULAIRES.

1) Les dispositions générales applicables aux contractuels (article 27)

L'article 27 de la loi du 19 février 2007 modifie et complète l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 qui détermine les articles de cette loi applicables aux agents non titulaires.

Il permettra de traduire dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale les mesures figurant au sein du protocole d'accord signé le 25 janvier 2006 entre le ministre de la fonction publique et trois organisations syndicales.

Il s'agit notamment de prévoir l'obligation d'inclure une clause de « **rendez vous salarial** » au sein des contrats des agents bénéficiaires d'un **contrat à durée indéterminée**. Un décret en Conseil d'Etat fixera la périodicité minimale de ce rendez-vous. Par ailleurs, les agents non titulaires bénéficiant d'un CDI pourront également être mis à disposition des collectivités territoriales et groupements ou établissements publics listés à l'article 27.

Ces dispositions ne sont pas d'application immédiate.

2) La mobilité des agents sous contrat à durée indéterminée (article 26)

L'article 26 de la loi du 19 février 2007 complète l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 traitant du recrutement des agents non titulaires.

La loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a introduit la possibilité de renouveler le contrat des agents non titulaires engagés sur le fondement des alinéas 4, 5 ou 6 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 sous la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) lorsque l'agent est en fonction sur le même emploi depuis six ans.

Lorsqu'un agent contractuel, engagé pour occuper un emploi déterminé, se voit proposer un changement d'emploi, il est nécessaire d'élaborer un nouveau contrat. **L'article 26 vise à permettre le maintien du CDI à un agent qui en est bénéficiaire dans le cas d'un changement d'emploi.**

Ce maintien n'est pas automatique. Il est subordonné à une décision expresse de l'autorité territoriale qui doit donc être mentionné dans le nouveau contrat, à l'intérêt du service ainsi qu'à l'exercice de fonctions de même nature que celles exercées précédemment.

Les termes « *fonctions de même nature* » renvoient aux critères habituellement appliqués pour caractériser un poste ou une mission dans l'administration. A titre indicatif, on rappellera que :

- la nouvelle mission proposée à l'agent contractuel doit répondre au même type de besoin que celui pour lequel il a été initialement recruté. La caractérisation de cette équivalence ne pose pas de problème, d'autant que les contrats de droit public sont présumés définir avec précision ce besoin ;
- les nouvelles fonctions qui seront proposées à l'agent contractuel doivent être d'un niveau hiérarchique comparable à celles qu'il exerçait précédemment : cette équivalence s'établit par comparaison avec les catégories hiérarchiques applicables aux agents titulaires ;
- les compétences et l'expérience professionnelle de l'agent contractuel doivent être similaires à celles qu'il mobilisait sur son poste précédent. L'appréciation se fera au cas par cas en gestion, avec prise en compte de l'existence de critères objectifs comme les diplômes ou la rémunération initiale dont atteste un agent non-titulaire.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

I – L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET LA MÉDECINE PRÉVENTIVE. (Article 48)

L'article 48 de la loi du 19 février 2007 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un nouveau chapitre (chapitre XIII) consacré à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive, qui comprend les articles 108-1 à 108-3.

L'article 108-1 inscrit dans la loi le principe selon lequel les règles applicables aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux en matière d'hygiène et de sécurité sont celles du code du travail sous réserve des dérogations prévues par décret en Conseil d'Etat. Ce principe n'était jusqu'à présent inscrit que dans le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Pour des raisons de sécurité juridique, il a paru préférable d'inscrire ce principe dans la loi statutaire.

Le décret du 10 juin 1985, qui prévoit les dérogations à ce principe, sera actualisé en conséquence.

L'article 108-2 reprend le contenu des articles L. 417-26 et L. 417-28 du code des communes, par ailleurs abrogés par l'article 56 de la loi du 19 février 2007. Cet article prévoit que les collectivités doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service soit en adhérant à un service commun à plusieurs entités ou au service créé par le centre de gestion. Il reprend la définition des grandes missions de ce service.

Enfin, il prévoit que la fréquence de la visite médicale périodique, dont bénéficie l'ensemble des agents territoriaux, est désormais fixée par décret en Conseil d'Etat comme c'est déjà le cas dans le secteur privé et chez les autres employeurs publics (fonction publique de l'Etat et fonction publique hospitalière). Ce décret, qui sera rapidement pris, fixera à 2 ans (contre 1 an actuellement) la périodicité de cette visite médicale.

L'article 108-3 reprend l'obligation prévue par l'article 4 du décret précité du 10 juin 1985 pour chaque collectivité ou établissement public local de désigner un ou plusieurs agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et l'inscrit au niveau législatif.

Par ailleurs, pour résoudre les difficultés rencontrées par les collectivités de petite taille pour désigner les ACMO parmi leurs agents, l'article 108-3 permet à une commune, à un établissement public de coopération intercommunale ou au centre de gestion de mettre à la disposition d'une collectivité un agent exerçant les fonctions d'ACMO.

A l'exception de la disposition relative à la périodicité de la visite médicale, cet article est d'application immédiate.

J – LA GESTION DES TOS.

1) L'attribution de logement aux personnels TOS (Article 67)

L'article 67 de la loi du 19 février 2007 permet au conseil d'administration des collèges et des lycées de continuer à formuler des propositions sur l'affectation éventuelle de logements de fonction aux personnels techniciens, ouvriers et de service transférés aux collectivités territoriales.

La décision d'affectation des logements de fonction appartient, elle, aux collectivités territoriales.

Cet article, qui ne modifie pas le champ des agents susceptibles de bénéficier d'un logement de fonction, ne crée pas de charge supplémentaire pour les collectivités locales.

Cette disposition est d'application immédiate.

2) Les personnels TOS en position interruptive d'activité (Article 68)

L'article 68 de la loi du 19 février 2007 complète les modalités de transferts des personnels de l'Etat vers les collectivités territoriales en application de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Certains personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'agriculture, n'étaient pas affectés, au moment du transfert définitif des services mis à disposition des collectivités territoriales, dans ces services où ils ont pourtant vocation à exercer.

L'article 68 permet aux personnels concernés, lors de leur réintégration, de bénéficier des mêmes conditions de mise à disposition et de droit d'option que leurs collègues affectés dans les services concernés à la date du transfert définitif des services. Cette possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2007.

Cette disposition est d'application immédiate.

IV – L’ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS TERRITORIAUX

L’**article 70** de la loi du 19 février 2007 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un article 88-1 qui pose le principe de la mise en œuvre d’une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

L’action sociale des collectivités locales au profit de leurs agents prend ainsi rang parmi les compétences reconnues par la loi aux collectivités territoriales, dans le cadre du renforcement de leurs compétences de gestion des ressources humaines. Il s’agit en effet d’un outil supplémentaire permettant d’accroître l’attractivité de la fonction publique territoriale.

Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à chaque collectivité le soin d’en décider le principe, le montant et les modalités.

La loi confie d’abord à l’assemblée délibérante le soin de fixer le périmètre des actions, c’est-à-dire la nature des prestations, que la collectivité ou l’établissement public entend engager à ce titre. Ces prestations sont désormais définies par l’article 9 de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires modifié par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

L’assemblée délibérante fixe également le montant des dépenses consacrées à l’action sociale, dans le cadre des dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT) relatives aux dépenses obligatoires des collectivités locales (article 71 de la loi du 19 février 2007). **Concrètement, le mécanisme retenu est celui qui s’applique aux indemnités d’élus. Il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer le montant des dépenses d’action sociale, de façon souveraine.**

L’assemblée décide enfin, librement, les modalités de mise en œuvre de l’action sociale, soit directement, soit par l’intermédiaire d’un ou de plusieurs prestataires de service (la collectivité pourra par exemple adhérer à un organisme de portée nationale ou décider de faire appel au centre de gestion cf. supra p. 17)

Ces dispositions sont d’application immédiate.

V – DISPOSITIONS DIVERSES

A – LA MODIFICATION DU NOMBRE D'HEURES DE SERVICE HEBDOMADAIRE AFFÉRENT À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS NON COMPLET (article 45)

Lorsque la modification du nombre d'heures n'excède pas 10% du nombre d'heures de service fixé par la délibération ayant créé l'emploi et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, elle n'est plus assimilée à une suppression d'emploi. En conséquence, la consultation du comité technique paritaire n'est pas obligatoire.

Les dispositions contraires figurant dans le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet sont **implicitement abrogées** lorsque la modification du nombre d'heures correspond à la situation mentionnée par l'article 45. Un décret formalisera cette abrogation implicite.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

B – LE TRANSFERT DE SERVICES ENTRE UN CCAS ET UN CIAS (Article 58)

L'article 58 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article L. 123-5 du code de l'action sociale et des familles (CASF).

Il facilite la création et le fonctionnement des centres intercommunaux d'action sociale (CIAS). Auparavant, aucune disposition ne réglait la situation des personnels et des biens exerçant au sein des centres communaux d'action sociale (CCAS) lorsque des compétences de ceux-ci sont transférés à un centre intercommunal soit au titre d'un transfert de plein droit lorsqu'elles relèvent de l'action sociale d'intérêt communautaire soit au titre du transfert volontaire des autres attributions du CCAS.

La modification du CASF permet d'avoir des dispositions identiques à celles qui régissent le transfert des services et des personnels dans le cas d'un transfert de compétences d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale qui sont actuellement définies par le CGCT. De même, s'agissant des biens, la référence aux articles L. 1321-1 à L. 1321-5 du CGCT permet de définir les modalités de leur transfert.

La décision conjointe et la convention mentionnées à l'article L. 5211-4-1 du CGCT seront respectivement prises et conclues par le centre communal d'action sociale et le centre intercommunal d'action sociale intéressés. De même, les comités techniques paritaires et les commissions administratives paritaires consultés sont ceux compétents à l'égard des agents de ces établissements.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

C – LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (Article 69)

L'article 69 de la loi du 19 février 2007 vise à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Il prévoit la tenue d'une négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales en matière de recrutement, de formation, de promotion et de mobilité. Cette négociation sera conduite sur la base des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social) remis tous les deux ans au comité technique paritaire.

Il prévoit également l'élaboration, par l'autorité territoriale, d'un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur. Ce plan, qui pourra fixer des objectifs à atteindre en matière de taux de féminisation de certains emplois, sera soumis au comité technique paritaire.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

D – LE COMPTE EPARGNE TEMPS (article 49).

L'article 49 de la loi du 19 février 2007 autorise une collectivité à proposer à l'un de ses agents qui aurait accumulé des jours de congés sur un CET, à compenser financièrement les jours de congés non utilisés.

Cette compensation financière :

- constitue une simple **faculté laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale**, qui doit se fonder, comme l'indique la loi, sur l'intérêt du service (par exemple, les risques de désorganisation de service, en cas de départs simultanés de nombreux d'agents désirant solder leur compte épargne temps).

- **ne peut en aucun cas être imposée à l'agent**, qui conserve le droit de l'accepter ou de la refuser.

L'assiette de la compensation financière, si elle est décidée par l'autorité territoriale et acceptée par l'agent, est constituée des jours de congés épargnés **à compter du 19 août 2007** (soit 6 mois après la publication de la loi du 19 février).

Ces dispositions ne sont pas d'application immédiate.

VI – LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPLICATION DE LA LOI

I – DISPOSITIONS D'APPLICATION IMMÉDIATE :

- l'exercice des actions de formation professionnelle (art. 2)
- le plan de formation (art. 7)
- les dispositions relatives au CSFPT (art. 8 – 9- 10)
- la mission GPEEC des centres de gestion (art. 18)
- les missions facultatives des centres de gestion (art. 20 – 19 – 21 – 22 – 25)
- l'affiliation des départements et des régions aux centres de gestion pour leurs personnels TOS (art. 15 et 16-l)
- l'élargissement des candidats aux concours internes d'accès à la fonction publique territoriale (art. 31)
- l'extension des cas de suspension de la période d'inscription sur la liste d'aptitude (art. 34)
- la durée des contrats de recrutement des personnes handicapées (art. 32)
- la régulation des mutations (art. 36)
- la situation des secrétaires de mairie contractuels et la suppression de services publics (art. 53)
- le ratio « promus/promouvables » (art. 35)
- la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience (art. 33 et 43)
- le cas particulier des représentants syndicaux (art. 42)
- la mise à disposition entre un EPCI et une commune membre (art. 60)
- la présence à la CAP du directeur général des services (art. 28)
- les sanctions disciplinaires (art. 44)
- la conservation du régime indemnitaire et des avantages acquis (art. 40 – 41- 47)
- la conservation de leur régime indemnitaire par les TOS (art. 61)
- la mobilité des agents sous contrat à durée indéterminée (art. 26)
- l'hygiène et la sécurité et la médecine préventive (art. 48)
- les logements de fonction des TOS (art. 67)
- les personnels TOS en position interruptive d'activité (art. 68)
- l'action sociale des agents territoriaux (art. 70 – 71)
- la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet (art. 45)
- le transfert de services entre un CCAS et un CIAS (art. 58)
- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 69)

II – DISPOSITIONS DONT L'APPLICATION EST SUBORDONNÉE À L'INTERVENTION D'UN DÉCRET :

- l'utilisation du droit individuel à la formation (art. 3)
- la nouvelle architecture de la formation professionnelle (art. 1^{er})

Les dispositions de cet article nécessitent la réécriture du décret du 9 octobre 1985 relatif à la formation et l'adaptation des décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois. En outre, un décret spécifique est prévu pour la mise en œuvre du livret de formation.

- la prise en compte des actions de formation et de l'expérience professionnelle dans la carrière (art. 3 et 4)

- la création du congé de VAE et de bilan de compétences (art. 5 et 6)

Les modalités de mise en œuvre de ces congés seront déclinées dans le décret relatif à la formation.

- les missions du CNFPT (art. 11)
- les emplois fonctionnels de direction (art. 37)
- le remboursement des autorisations spéciales d'absence (art. 38)

Le décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical doit être complété pour préciser les modalités de remboursement par les centres de gestion des charges salariales afférentes aux autorisations spéciales d'absence.

- le financement des organisations syndicales (art. 46)
- le CTP commun à un EPCI et à ses communes membres (art. 29)

- les régimes indemnitaires spécifiques (art. 55)

L'instauration d'un régime indemnitaire ad hoc pour les agents des cadres d'emplois de la filière médico-sociale impose l'intervention d'un décret pour fixer la liste des personnels bénéficiaires, les modalités et le taux de ce régime indemnitaire.

- les dispositions générales relatives aux contractuels (art. 27)
- le compte épargne temps (art. 49)