

N° 243

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2005-2006

Annexe au procès-verbal de la séance du 8 mars 2006

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale (1)
sur le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale,

Par Mme Jacqueline GOURAULT,
Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Jean-Jacques Hiest, *président* ; MM. Patrice Gélard, Bernard Saugey, Jean-Claude Peyronnet, François Zocchetto, Mme Nicole Borvo Cohen-Seat, M. Georges Othily, *vice-présidents* ; MM. Christian Cointat, Pierre Jarlier, Jacques Mahéas, Simon Sutour, *secrétaires* ; M. Nicolas Alfonsi, Mme Michèle André, M. Philippe Arnaud, Mme Eliane Assassi, MM. Robert Badinter, José Balarello, Laurent Béteille, Mme Alima Boumediene-Thiery, MM. François-Noël Buffet, Christian Cambon, Marcel-Pierre Cléach, Pierre-Yves Collombat, Raymond Courrière, Jean-Patrick Courtois, Yves Détraigne, Michel Dreyfus-Schmidt, Pierre Fauchon, Gaston Flosse, Bernard Frimat, René Garrec, Jean-Claude Gaudin, Charles Gautier, Philippe Goujon, Mme Jacqueline Gourault, MM. Charles Guené, Jean-René Lecerf, Mme Josiane Mathon-Poinat, MM. Hugues Portelli, Henri de Richemont, Jean-Pierre Sueur, Mme Catherine Troendle, MM. Alex Türk, Jean-Paul Virapoullé, Richard Yung.

Voir le numéro :

Sénat : 155 (2005-2006)

**Fonction publique
territoriale.**

SOMMAIRE

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES LOIS | 7 |
| EXPOSE GENERAL | 9 |
| I. UNE REFORME ATTENDUE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE | 10 |
| A. UNE FONCTION PUBLIQUE QUI A FAIT SES PREUVES MAIS QUI DOIT DESORMAIS RELEVER DE NOUVEAUX DEFIS..... | 10 |
| 1. <i>Une fonction publique territoriale aux qualités reconnues et ayant su évoluer</i> | 11 |
| a) Panorama de la fonction publique territoriale, 20 ans après sa création..... | 11 |
| b) Un statut législatif ayant déjà subi des aménagements substantiels..... | 12 |
| 2. <i>La confrontation de la fonction publique territoriale à de nouveaux défis</i> | 16 |
| a) Les perspectives démographiques : le « papy boom » et l’allongement de la vie active des agents territoriaux | 16 |
| b) Le développement de l’intercommunalité | 16 |
| c) Les conséquences de l’« acte II » de la décentralisation..... | 18 |
| B. UNE MODERNISATION DU STATUT SOUHAITEE DEPUIS PLUSIEURS ANNEES | 20 |
| 1. <i>Une attente forte de la part des employeurs et agents territoriaux</i> | 20 |
| 2. <i>Une réforme ayant fait l’objet d’un important et long travail d’élaboration, enrichi par de nombreuses contributions</i> | 21 |
| II. LE PROJET DE LOI : MODERNISER LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET SIMPLIFIER SON ORGANISATION INSTITUTIONNELLE | 23 |
| A. L’ENGAGEMENT POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE EFFICACE ET EFFECTIVE DES AGENTS TERRITORIAUX..... | 24 |
| B. LA CLARIFICATION ET LA RATIONALISATION DU PAYSAGE INSTITUTIONNEL | 25 |
| C. LA RECHERCHE D’UNE MEILLEURE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES | 28 |
| D. L’INTRODUCTION D’UN CHAPITRE RELATIF A L’HYGIENE, LA SECURITE ET LA MEDECINE PREVENTIVE | 29 |
| III. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES LOIS | 30 |
| A. AMELIORER ET COMPLETER LE CONTENU DU PROJET DE LOI..... | 30 |
| 1. <i>Refuser la création d’un Centre national de coordination des centres de gestion, un nouvel organe paraissant inutile</i> | 30 |
| 2. <i>Créer un véritable collège des employeurs territoriaux</i> | 32 |
| 3. <i>Refuser la création d’un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des départements et des régions</i> | 32 |
| 4. <i>Améliorer certains dispositifs</i> | 32 |
| 5. <i>Compléter le projet de loi</i> | 33 |
| B. UN PROJET DE LOI QUI DOIT ETRE ACCOMPAGNE D’UN IMPORTANT VOLET REGLEMENTAIRE | 34 |

| | |
|--------------------------|----|
| EXAMEN DES ARTICLES..... | 37 |
|--------------------------|----|

| | |
|---|-----------|
| CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX | 37 |
|---|-----------|

| | |
|--|-----------|
| • <i>Article premier</i> (art. 1 ^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984) Définition et contenu de la formation professionnelle tout au long de la vie | 37 |
| • <i>Article 2</i> (art. 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984) Modalités d'exercice des actions de formation - Coordination | 40 |
| • <i>Article 3</i> (Art. 2-1 et 2-2 nouveaux de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984) Reconnaissance d'un droit individuel à la formation – Prise en compte de la formation dans la reconnaissance de l'expérience professionnelle | 41 |
| • <i>Article 2-1</i> nouveau de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 Instauration d'un droit individuel à la formation pour les agents territoriaux et modalités d'exercice..... | 41 |
| • <i>Article 2-2</i> nouveau de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 Prise en compte de la formation dans la reconnaissance de l'expérience professionnelle | 43 |
| • <i>Article 4</i> (art. 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984) Formations obligatoires, obligation de servir et dérogations du fait de la reconnaissance de l'expérience professionnelle | 44 |
| • <i>Article 5</i> (art. 5 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984) Bénéfice d'un congé ou d'une décharge partielle de service pour suivre une procédure de validation des acquis de l'expérience..... | 45 |
| • <i>Article 6</i> (art. 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984) Plan annuel ou pluriannuel de formation | 47 |

| | |
|--|-----------|
| CHAPITRE II DISPOSITIONS RELATIVES AUX ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE | 48 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| • <i>Article additionnel avant l'article 7</i> (art. 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Consacrer le rôle du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale..... | 48 |
| • <i>Article 7</i> (art. 9 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Suppression d'une compétence du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale..... | 49 |
| • <i>Article additionnel après l'article 7</i> (art. 10-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Création d'un collège des employeurs publics territoriaux..... | 51 |
| • <i>Article 8</i> (intitulé de la section 2 du chapitre Ier de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; article 12-1 de la même loi) Coordination - Missions du Centre national de la fonction publique territoriale | 51 |
| • <i>Article 9</i> (art. 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Financement du CNFPT | 57 |
| • <i>Article 10</i> (section 3 du chapitre II, section 4 nouvelle du chapitre II, articles 12-5 à 12-9 nouveaux de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Amélioration de la structure du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984 - Instauration d'un Centre national de coordination des centres de gestion | 58 |
| • <i>Article 11</i> (art. 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Organisation des centres de gestion - Coordination régionale ou interrégionale | 64 |
| • <i>Article 12</i> (art. 15 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Affiliation volontaire des départements et régions aux centres de gestion pour la gestion des personnels ouvriers et de service..... | 67 |
| • <i>Article 13</i> (art. 22 et 22-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Financement des centres de gestion – Organisation des transferts de missions du CNFPT | 69 |
| • <i>Article 14</i> (art. 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Missions des centres de gestion | 74 |
| • <i>Article 15</i> (art. 23-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Informations fournies aux centres de gestion | 81 |

| | |
|---|----|
| • <i>Article 16</i> (art. 26-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984) Création d'un service de médecine préventive par les centres de gestion - Coordination | 82 |
| • <i>Article 17</i> (art. 21 et 27 de la loi du 26 janvier 1984) Création d'une conférence régionale pour l'emploi public territorial | 83 |
| • <i>Article additionnel après l'article 17</i> (art.27-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Création d'une conférence nationale des centres de gestion coordonnateurs | 85 |

CHAPITRE III DISPOSITIONS RELATIVES A LA GESTION DES AGENTS TERRITORIAUX..... 86

| | |
|--|-----|
| • <i>Article additionnel avant l'article 18</i> (art. 29 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Présence d'un agent habilité dans les commissions administratives paritaires | 86 |
| • <i>Article 18</i> (art. 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Rôle des comités techniques paritaires | 86 |
| • <i>Article 19</i> (art. 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Organisation des concours de recrutement | 88 |
| • <i>Article 20</i> (art. 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Conditions de recrutement des personnes handicapées | 91 |
| • <i>Article 21</i> (art. 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre de la promotion interne « au choix » | 93 |
| • <i>Article 22</i> (art. 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Extension des cas de suspension de la période d'inscription sur une liste d'aptitude | 94 |
| • <i>Article 23</i> (art. 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Instauration d'un mécanisme de régulation des mutations intervenant rapidement après la titularisation d'agents territoriaux | 95 |
| • <i>Article 24</i> (art. 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Création d'emplois fonctionnels et abaissement des seuils | 96 |
| • <i>Article 25</i> (art. 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Octroi d'autorisations spéciales d'absence pour l'exercice du droit syndical | 99 |
| • <i>Article 26</i> (art. 68 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Détachement d'un fonctionnaire hospitalier dans un cadre d'emploi, emploi ou corps de la fonction publique territoriale | 101 |
| • <i>Article 27</i> (art. 77 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Avancement des représentants syndicaux | 102 |
| • <i>Article additionnel après l'article 27</i> (art. 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre d'un avancement de grade | 103 |
| • <i>Article 28</i> (art. 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Extension des cas de sanctions ne conduisant pas à la révocation du sursis assorti à une exclusion temporaire de fonctions | 103 |
| • <i>Article 29</i> (art. 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Monétisation des mises à disposition non intervenues au bénéfice d'organisations syndicales | 104 |

CHAPITRE IV DISPOSITIONS RELATIVES A L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA MEDECINE PREVENTIVE105

| | |
|---|-----|
| • <i>Article 30</i> (chapitres XIII et XIV nouveau, articles 108-1 et 108-2 nouveaux de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Création d'un chapitre relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive au sein du statut de la fonction publique territoriale | 105 |
|---|-----|

CHAPITRE V DISPOSITIONS DIVERSES.....107

| | |
|---|-----|
| • <i>Article 31</i> (art. 28, 80, 97, 97 bis, 119 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) Coordonnations apportées à certaines dispositions de la loi du 26 janvier 1984 | 107 |
|---|-----|

| | |
|---|-----|
| • <i>Article 32</i> (art. 4, 5, 6 <i>bis</i> , 11, 14, 23 et 24 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984) | |
| Coordinations apportées à certaines dispositions de la loi du 12 juillet 1984 | 109 |
| • <i>Article 33</i> (art. 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996) Régime indemnitaire des cadres d'emplois sans équivalence parmi les corps de l'Etat | 111 |
| • <i>Article 34</i> (art. L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes) Abrogations | 112 |
| • <i>Article additionnel après l'article 34</i> (art. 1411-5 du code général des collectivités territoriales) Participation d'un agent territorial aux commissions chargées de l'octroi d'une délégation de service public | 112 |
| • <i>Article 35</i> (art. 112-1 et 51-1 nouveaux de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) | |
| Application à Mayotte | 113 |
| • <i>Article 36</i> Entrée en vigueur des transferts de mission du CNFPT vers le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion | 116 |
| TABLEAU COMPARATIF | 119 |
| ANNEXE - LISTE DES PERSONNES ENTENDUES | 249 |

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION

Après avoir entendu MM. Brice Hortefeux, ministre délégué aux collectivités territoriales et Christian Jacob, ministre de la fonction publique, le mardi 21 février 2006, la commission des Lois du Sénat, réunie le mercredi 8 mars 2006 sous la présidence de M. Jean-Jacques Hyst, président, a examiné, sur le rapport de Mme Jacqueline Gourault, le projet de loi relatif à **la fonction publique territoriale**.

Après avoir rappelé l'important travail d'élaboration ayant précédé le dépôt de ce projet de loi sur le Bureau du Sénat, saisi en premier lieu, Mme Jacqueline Gourault en a présenté l'économie, se félicitant tout particulièrement de la **reconnaissance du principe de la formation professionnelle tout au long de la vie et du développement de la prise en compte de l'expérience professionnelle**, tant lors des recrutements que dans le déroulement de carrière des agents territoriaux, d'une part, et de la **clarification apportée à la répartition des missions** entre le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion, d'autre part.

Souscrivant à la démarche et aux objectifs du projet de loi, la commission des Lois a adopté **51 amendements**.

Votre commission des Lois a tout d'abord adopté un amendement tendant à **créer un « collègue des employeurs publics territoriaux »**, considérant qu'il serait effectivement utile que le Gouvernement dispose d'un interlocuteur unique, susceptible de représenter la position des élus des collectivités territoriales, notamment dans le cadre des négociations salariales engagées avec les organisations syndicales et qui ont des répercussions budgétaires importantes pour les collectivités territoriales (article additionnel après l'article 7).

Elle a également décidé de **supprimer la création du Centre national de coordination des centres de gestion**, n'étant pas convaincue de la nécessité de ce nouvel établissement public national (article 10).

En matière institutionnelle, elle a également :

- consacré législativement le fait que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale constituait « l'instance représentative de la fonction publique territoriale » (article additionnel avant l'article 7) ;

- prévu que les organisations syndicales et les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT devraient participer à la conférence régionale pour l'emploi public territorial, pour toute question relative à la formation des personnels territoriaux (article 17).

Concernant la formation, la commission des Lois a également décidé de prévoir que **les fonctionnaires territoriaux puissent**, comme les fonctionnaires de l'Etat, **bénéficier d'une préparation aux concours et examens professionnels de l'ensemble de la fonction publique**, et non seulement ceux de la fonction publique territoriale (article 1^{er}).

S'agissant de la gestion des ressources humaines, la commission des Lois a ensuite **supprimé la création d'un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques dans les départements et les régions**, Mme Gourault, rapporteur, ayant constaté lors de ses auditions qu'aucun des représentants de ces collectivités ne la souhaitaient (article 24).

La commission des Lois propose également :

- dans les commissions administratives paritaires, la présence d'un agent habilité pour assister le président (article additionnel avant l'article 8) ;
- dans les commissions d'appels d'offres, la participation, avec voix consultative, d'un agent habilité en raison de sa compétence (article additionnel après l'article 34).

Les autres amendements tendent à améliorer, conforter voire compléter certains dispositifs du projet de loi.

La commission vous propose d'adopter le projet de loi ainsi modifié.

Mesdames, messieurs,

Forte de plus de 1,7 million d'agents, la fonction publique territoriale constitue l'un des maillons essentiels du fonctionnement de l'organisation décentralisée de la France.

Une attente forte se manifeste depuis plusieurs années, de la part de l'ensemble des employeurs et des agents territoriaux, pour que la fonction publique territoriale bénéficie d'une nouvelle réforme qui lui permette de s'adapter aux défis qu'elle devrait connaître prochainement, en particulier les nombreux départs à la retraite, le transfert de nombreux personnels de l'Etat du fait de la deuxième vague de décentralisation issue de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ainsi que la nécessité d'adapter les métiers aux nouvelles exigences pesant sur les collectivités territoriales.

Un long travail d'élaboration a été accompli depuis 2002 par les Gouvernements successifs, pour engager une réforme statutaire de la fonction publique territoriale qui devrait conduire à des évolutions, tant dans le domaine législatif que réglementaire¹.

Première assemblée saisie, le Sénat est appelé à examiner aujourd'hui le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale qui tend principalement à développer la formation professionnelle des agents territoriaux, à assouplir les modalités de gestion des ressources humaines et à réformer l'organisation institutionnelle de la fonction publique territoriale.

¹ Voir notamment les rapports du groupe travail institué par M. Christian Poncelet, président du Sénat, et présidé par M. Jean-Jacques Hyest, « Refonder le statut de la fonction publique territoriale pour réussir la décentralisation », de M. Jean Courtial sur « Les institutions de la fonction publique territoriale », M. Bernard Dreyfus, sur « La mise en œuvre du dispositif législatif sur la fonction publique territoriale », du groupe de travail « Fonction publique territoriale » de l'Association des maires de France, « Moderniser la fonction publique territoriale pour valoriser nos territoires », du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, « Réussir la mutation de la fonction publique territoriale vingt ans après sa création » ainsi que le livre blanc de l'Association des petites villes de France. Voir le B du I de l'exposé général.

Lors de sa consultation par le Gouvernement, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a donné un avis favorable au projet de loi, à l'unanimité des employeurs territoriaux. Toutefois, il convient de préciser que, compte tenu des modifications effectuées postérieurement, notamment au regard de l'avis du Conseil d'Etat, le CSFPT a adopté le 22 février dernier, à l'unanimité de ses membres, un vœu demandant au Gouvernement de respecter ses engagements pris devant lui.

Au cours de ses auditions, votre rapporteur a pu constater que nombre de dispositions prévues par le présent projet de loi rencontrait globalement un large accord de la part des employeurs territoriaux et des organisations syndicales représentatives¹.

Après avoir rappelé les raisons pour lesquelles la réforme du statut de la fonction publique territoriale est très attendue, votre rapporteur vous présentera le projet de loi ainsi que la position de la commission.

I. UNE REFORME ATTENDUE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

A. UNE FONCTION PUBLIQUE QUI A FAIT SES PREUVES MAIS QUI DOIT DESORMAIS RELEVER DE NOUVEAUX DEFIS

Créée par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984², la fonction publique territoriale est jeune. Si elle est en partie régie par les mêmes règles que les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, en vertu du **principe de parité** des trois fonctions publiques, elle s'en démarque toutefois par de nombreux aspects, en particulier par son organisation, non pas en corps, mais en cadres d'emplois et en filières. Cette spécificité s'explique principalement par **l'hétérogénéité des employeurs territoriaux** et la **variété des métiers** auxquels les compétences des collectivités territoriales et leurs établissements publics font appel.

En outre, le statut de la fonction publique territoriale est construit selon un **subtil équilibre entre le principe d'unité de la fonction publique** et celui, constitutionnellement garanti, de **libre administration des collectivités territoriales**, qui doit nécessairement conduire à une autonomie des employeurs territoriaux pour la gestion de leurs personnels³.

¹ Voir la liste des personnes entendues par votre rapporteur en annexe du présent rapport.

² Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

³ Décision du Conseil constitutionnel du 20 janvier 1984 sur le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale.

1. Une fonction publique territoriale aux qualités reconnues et ayant su évoluer

Le statut de la fonction publique territoriale est basé sur le principe de l'unité et de la parité, tout en reconnaissant et respectant la spécificité territoriale.

L'objectif du législateur de 1984 était de permettre à l'ensemble des agents territoriaux de bénéficier d'un socle commun de droits et obligations, tout en tenant compte de la diversité des employeurs territoriaux.

Il convient en effet de rappeler qu'avant l'adoption de la loi du 26 janvier 1984, les agents des communes, des départements et des régions étaient soumis à des règles juridiques différentes. La décentralisation a nécessité que soit reconnue l'existence d'une véritable fonction publique territoriale.

a) Panorama de la fonction publique territoriale, 20 ans après sa création

Au 31 décembre 2003, la fonction publique territoriale comptait plus de **1,74 million d'agents**¹, travaillant pour plus de 50.000 employeurs et ainsi répartis :

- environ 1,2 million dans les communes ;
- plus de 284.000 dans les départements ;
- plus de 13.000 dans les régions ;
- environ 180.000 dans les établissements publics de coopération intercommunale ;
- environ 70.000 agents employés par les caisses de crédit municipal, les offices d'HLM, les offices publics d'aménagement et construction (OPAC), les associations syndicales autorisées (ASA) et les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

Ainsi, 76 % des agents sur emploi principal, hors emplois aidés, travaillent au sein des collectivités territoriales et 24 % dans les établissements publics locaux à caractère administratif.

S'agissant du statut des agents territoriaux, selon la synthèse établie par la direction générale des collectivités locales du ministère de l'intérieur des résultats des bilans sociaux dressés par les collectivités territoriales au 31 décembre 2001, les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, représentaient 66 % des agents territoriaux, les agents non titulaires, les assistantes maternelles et

¹ Voir le rapport annuel de 2004 « Fonction publique : faits et chiffres », ministère de la fonction publique, La documentation française, et l'enquête « L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2003 », Frédérique Deschamps et Françoise Rochon, Insee Première, n° 1032, juillet 2005.

les emplois aidés correspondant quant à eux respectivement à environ 13 %, 3,5 % et 9,7 %¹.

Les fonctionnaires territoriaux sont regroupés en cadres d'emplois, dotés de statuts particuliers et titulaires de grades leur donnant vocation à occuper certains emplois².

Il existe actuellement **59 cadres d'emplois** au sein de la fonction publique territoriale, réunis au sein de **huit filières** : administrative, technique, médico-sociale, police municipale et garde champêtres, sapeurs pompiers professionnels, culturelle, animation et sportive. Au 31 décembre 2003, les filières administrative et technique employaient respectivement 23 % et 45,1 % des personnels territoriaux.

Le nombre réduit de cadres d'emplois et de filières offre aux employeurs territoriaux une évidente souplesse dans la gestion de ces personnels³. Il convient en effet de rappeler que l'ensemble de ces filières et cadres d'emplois recouvrent autour de 250 métiers différents.

b) Un statut législatif ayant déjà subi des aménagements substantiels

Le statut de la fonction publique territoriale a connu plusieurs **évolutions législatives** importantes depuis 1984.

La loi n° 87-529 du 13 juillet 1987, dite « loi Galland »⁴, a profondément réformé les règles établies trois ans plus tôt, principalement en renforçant les pouvoirs des employeurs territoriaux sur la gestion de leurs agents et en remaniant l'organisation institutionnelle de la fonction publique territoriale.

Le statut de la fonction publique territoriale a ensuite été modifié par la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994, dite « loi Hoeffel »⁵, qui a en particulier redéfini les missions et la structure du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ainsi, les modes de fonctionnement et de désignation ainsi que la composition de cet organe ont été revus, de même que ses missions recentrées sur les actes de gestion justifiant d'un traitement de niveau national. S'agissant de l'organisation des concours, afin qu'il soit davantage tenu compte des besoins locaux, cette loi a, d'une part, autorisé le CNFPT à déconcentrer certains de ses concours à ses délégations régionales ou interrégionales, et d'autre part, ouvert la possibilité de confier leur organisation aux centres de gestion.

¹ Les 7,7 % restant correspondent aux autres emplois territoriaux tels que les collaborateurs de cabinet, les agents non titulaires recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels, des agents non titulaires mis à disposition par les centres de gestion et les autres personnels n'ayant pu être classés dans aucune de ces catégories.

² Article 4 de la loi du 26 janvier 1984.

³ En comparaison, la fonction publique de l'Etat compte plus de 900 corps.

⁴ Loi n° 87-529 du 13 juillet 1987 modifiant les dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

⁵ Loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la formation publique territoriale.

LES ORGANES INSTITUTIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

• Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Composé paritairement de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de représentants des collectivités territoriales, et présidé par un représentant des collectivités territoriales élu en son sein, le CSFPT est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi relatifs à la fonction publique territoriale. Il fait également des propositions en matière statutaire et est consulté pour tous les décrets relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois.

Il examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi par le ministre chargé des collectivités territoriales ou par le tiers de ses membres, et formule des propositions.

Il peut procéder à des études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. Il constitue une documentation et tient également à jour les statistiques d'ensemble relatives à la fonction publique territoriale.

• Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Etablissement public administratif, le CNFPT est un organe paritaire, dirigé par un conseil d'administration qui est composé de représentants des collectivités territoriales et de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux, et qui élit son président en son sein parmi les représentants des collectivités territoriales.

Il est principalement chargé d'assurer les actions de formations des agents territoriaux¹.

Il assure également :

- l'organisation des concours et examens professionnels des fonctionnaires de catégories A et B, sauf lorsque les statuts particuliers prévoient qu'ils sont organisés par les centres de gestion (article 23 de la loi du 26 janvier 1984) ;

- la bourse nationale des emplois ;

- la publicité des déclarations de vacances des emplois de catégories A et B ;

- la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi et le reclassement des fonctionnaires de même catégorie devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

- la gestion de ses personnels ainsi que de ceux qu'il prend en charge lorsqu'ils sont momentanément privés d'emploi.

Une cotisation obligatoire est versée par les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics, ayant au moins un emploi à temps complet inscrit à leur budget.

¹ Voir l'article 11 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

• **Les centres de gestion**

Etablissements publics locaux à caractère administratif, dirigé par un conseil d'administration composé de représentants élus des collectivités territoriales ou des établissements publics affiliés, et titulaires d'un mandat électif local, les centres de gestion ont pour missions obligatoires :

- d'assurer le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline, pour les fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ainsi que pour leurs propres agents. Les collectivités territoriales et les établissements publics qui se sont volontairement affiliés peuvent, lors de leur affiliation, décider d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de ces commissions et conseils ;

- d'organiser les concours de recrutement et les examens professionnels, en vue de la promotion interne ou de la promotion de grade, des fonctionnaires de catégorie C pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Lorsque les statuts particuliers le prévoient, les centres de gestion organisent également les concours et examens professionnels des catégories A et B, pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics ou seulement pour les affiliés. Les centres de gestion peuvent également, par convention, organiser des concours et examens propres aux collectivités territoriales ou établissements publics non affiliés, ou leur ouvrir les concours et examens organisés pour les collectivités et établissements affiliés. Ils peuvent dans ce dernier cas établir des listes d'aptitude communes ;

- d'établir les listes d'aptitude pour le recrutement par voie de promotion interne ;

- d'assurer la publicité des tableaux d'avancement, de toutes les créations et vacances d'emplois de catégorie C, tant pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés que pour les autres, des créations et vacances d'emplois des catégories A et B pour les concours qu'ils organisent, des listes d'aptitude établies à l'issue d'un concours ou en vue d'une promotion interne ;

- de prendre en charge la gestion des fonctionnaires de catégories B et C momentanément privés d'emplois et procéder au reclassement des fonctionnaires des mêmes catégories devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

- la gestion de leurs propres personnels.

Sont affiliés obligatoirement aux centres de gestion les communes et leurs établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. Les autres collectivités territoriales et établissements publics ont une simple faculté. Seuls les affiliés acquittent une cotisation obligatoire.

Les centres de gestion peuvent en outre exercer des missions facultatives. Par exemple, ils sont autorisés à exécuter « *toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements* ».

Enfin, les centres de gestion assurent la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) au sein de la fonction publique territoriale.

Les lois n° 96-1093 du 16 décembre 1996¹ et n° 2001-2 du 3 janvier 2001², relatives aux trois fonctions publiques, ont également fortement contribué à l'évolution du statut de la fonction publique territoriale.

La loi du 3 janvier 2001 a eu plus particulièrement pour objectif de résorber l'emploi précaire, en faisant bénéficier les contractuels de voies d'intégration dans la fonction publique, tels que les concours et examens professionnels réservés et la possibilité d'intégration directe par titularisation sur titres sans changement d'affectation, en modernisant le recrutement des agents, et en prévoyant la réduction du temps de travail au sein de la fonction publique territoriale.

Tout récemment, le statut de la fonction publique territoriale a également fait l'objet de modifications substantielles par l'adoption de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005³, qui a en particulier créé des contrats à durée indéterminée dans les trois fonctions publiques, ainsi que par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005⁴, qui a institué les parcours d'accès à la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière pour les moins de 26 ans (PACTE junior), mode de recrutement sans concours pour les agents de catégorie C, et supprimé la condition de la limite d'âge pour tous les concours des trois fonctions publiques.

Depuis plus de vingt ans, la fonction publique territoriale s'est affirmée. Elle a su s'adapter et développer ses compétences pour faire de la première décentralisation un succès. Elle peut désormais, par certains de ses aspects, montrer l'exemple pour une évolution de la fonction publique de l'Etat. Ainsi, les ministres de la fonction publique qui se sont succédés ces dernières années ont tous admis la nécessité de réfléchir à une nouvelle organisation des corps des fonctionnaires de l'Etat, actuellement au nombre de 900, retenant en particulier comme modèle celui des cadres d'emplois et des filières de la fonction publique territoriale.

¹ Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire.

² Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

³ Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

⁴ Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

2. La confrontation de la fonction publique territoriale à de nouveaux défis

a) Les perspectives démographiques : le « papy boom » et l'allongement de la vie active des agents territoriaux

Comme l'ensemble de la population active française, les fonctionnaires territoriaux devraient connaître d'importants départs à la retraite ces prochaines années, en particulier dus au phénomène du « papy boom ».

Selon une étude menée par le CNFPT et la CNRACL¹, **35 % des fonctionnaires territoriaux devraient être âgés de 60 ans ou plus en 2012.**

Le rythme et le volume des départs à la retraite devraient s'accélérer à partir de 2006. Le nombre de départs annuels devrait ainsi quasiment doubler entre la période 2001-2005 et la période 2006-2012. Seraient ainsi concernés par ces départs environ 12.000 agents en 2001 et plus de 30.000 en 2012.

Ces importants départs à la retraite touchent inégalement les trois catégories de la fonction publique territoriale. Selon les estimations de l'étude précitée, **la moitié des fonctionnaires de catégorie A aura cessé son activité en 2012**, contre 32 % et 35 % respectivement pour les fonctionnaires de catégories B et C. D'ici quinze ans, 70 % des cadres de catégorie A devra être renouvelé. Les régions, qui comptent plus de 30 % d'agents de catégorie A parmi leurs personnels, devraient en conséquence être spécialement concernées par ces départs.

Les postes d'encadrement supérieurs de la fonction publique territoriale seront donc tout particulièrement touchés, dans la mesure où les « *trois quarts des administrateurs, des ingénieurs en chef de première catégorie et des coordinatrices de crèches seront partis en retraite d'ici 2012.* »

Ces perspectives démographiques ont conduit à une prise de conscience des employeurs territoriaux de la **nécessité de préparer ces départs.**

b) Le développement de l'intercommunalité

L'essor de l'intercommunalité n'est pas sans effet sur la fonction publique territoriale. En effet, actuellement plus de 180.000 agents travaillent au sein d'un établissement public de coopération intercommunale, soit près de 10 % des personnels territoriaux, et ce nombre ne cesse de progresser. **Les effectifs des structures intercommunales ont ainsi augmenté de 40 % entre 1984 et 1998, et de 68 % depuis 2001².** Entre 2002 et 2003, ils ont

¹ Rapport de septembre 2001 du CNFPT et de la CNRACL, « Fonction publique territoriale – Perspectives démographiques ».

² Voir la synthèse précitée des résultats des bilans sociaux 2001.

également connu une hausse de 11 %, alors qu'à la même période les effectifs des collectivités territoriales ne croissaient que de 1,3 %.

L'intercommunalité a par conséquent conduit un grand nombre de personnels à changer de structure, voire à se partager entre la collectivité et l'EPCI. L'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, tel qu'issu de l'article 46 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, organise le régime applicable aux personnels concernés par les transferts de compétences. Ceux-ci sont ainsi transférés à l'EPCI lorsqu'ils remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou partie de service lui-même transféré. Lorsqu'ils n'exercent leurs fonctions que pour partie dans un service ou une partie de service transféré, leur situation doit être réglée par convention entre les communes et l'EPCI, après avis des commissions administratives paritaires compétentes.

Les personnels communaux transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice de leur régime indemnitaire. En outre, ils peuvent également, si l'organe délibérant de l'EPCI le décide, conserver, à titre individuel, leurs avantages acquis dans les communes, en vertu de l'article 64 de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale.

L'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, tel que modifié par l'article 166 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, a également prévu la possibilité de mettre l'un des services d'une EPCI à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres ou, inversement, de mettre un service d'une commune à la disposition de l'EPCI dont elle est membre, « *lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services* ». Une convention est alors conclue entre l'EPCI et les communes concernées.

Outre ces transferts de personnels, les EPCI peuvent recruter directement de nouveaux personnels. Soumis au statut de la fonction publique territoriale, ces derniers sont gérés par la structure intercommunale. Comme le souligne le récent rapport sur « *l'intercommunalité à fiscalité propre* » de notre collègue Philippe Dallier, au nom de l'Observatoire de la décentralisation du Sénat, les économies d'échelle n'ont jusqu'à présent pas toujours pu être constatées en matière de dépenses de personnels, dans la mesure où les communes, conservant leur domaine d'intervention, ont pu refuser de transférer leurs personnels, créant ainsi un « doublonnement » des postes¹. Cette absence de mutualisation des personnels au niveau intercommunal a également été constatée par la Cour des comptes dans son rapport au Président de la République sur l'intercommunalité en France².

¹ Rapport d'information n° 193 (Sénat, 2005-2006) de M. Philippe Dallier, au nom de l'Observatoire de la décentralisation, sur l'intercommunalité à fiscalité propre.

² Rapport de la Cour des comptes au Président de la République de novembre 2005, sur l'intercommunalité en France, suivi des réponses des administrations et organismes intéressés.

Les EPCI connaissent en conséquence une grande diversité de situations, ce qui peut conduire à certaines difficultés de gestion et à une recherche d'unification et d'harmonisation, parfois complexe, par les employeurs territoriaux.

L'intercommunalité conduit également à la création de **nouveaux métiers** au sein de la fonction publique territoriale et à une nécessaire **adaptation des personnels**.

Elle nécessite ainsi que soit recruté un plus grand nombre de cadres territoriaux hautement qualifiés.

Les agents transférés doivent bénéficier de formations particulières, de même que les personnels communaux qui travaillent désormais de concert avec la structure intercommunale. Les nouveaux personnels recrutés doivent également répondre à de nouvelles exigences et justifier de certaines compétences. Les dispositions statutaires de la fonction publique territoriale doivent donc être ajustées pour tenir compte des contraintes et réalités de ce nouvel employeur territorial.

c) Les conséquences de l'« acte II » de la décentralisation

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, n'est pas sans effet sur la fonction publique territoriale. Elle oblige tout d'abord les employeurs territoriaux à **accueillir et intégrer en peu de temps un nombre important de nouveaux personnels qui leur sont transférés parallèlement aux transferts de compétences. Elle leur impose ensuite d'adapter leur gestion des ressources humaines aux nouvelles compétences qui leur sont allouées.**

La loi du 13 août 2004 a ainsi prévu que les transferts de compétences devraient être accompagnés des transferts de personnels correspondants. Environ 130.000 personnels devraient être transférés aux collectivités territoriales : 95.000 techniciens, ouvriers et personnels de service (TOS) relevant du ministère de l'éducation nationale, 35.000 fonctionnaires des services de l'équipement, et près de 2.500 agents intervenant dans les domaines de l'action économique, de l'action sociale et du tourisme ainsi que de la formation professionnelle¹.

En vertu du dispositif prévu par le titre V de la loi du 13 août 2004, les services ou parties de services participant à l'exercice des compétences transférées doivent être provisoirement mis à la disposition des collectivités territoriales ou de leurs groupements pour leur être ensuite transférés. Dès

¹ Ces 2.500 agents sont principalement des cadres administratifs et personnels d'inspection, issus des ministères de l'emploi et de la solidarité, des affaires sociales, de l'économie et des finances et de l'équipement.

lors, les fonctionnaires bénéficient d'un droit d'option, pendant deux ans à compter de la date de publication des décrets en Conseil d'Etat fixant les transferts définitifs des services, leur permettant de choisir :

- d'intégrer la fonction publique territoriale. Dans ce cas, les collectivités territoriales les intègrent dans des cadres d'emplois existant ou des cadres d'emplois spécifiquement créés à cet effet ;

- de conserver leur statut antérieur. Ils sont alors mis en position de détachement, sans limitation de durée, auprès de la collectivité territoriale dont relève désormais leur service.

Ces transferts de personnels vont emporter d'importantes conséquences sur la gestion des ressources humaines de leurs collectivités d'accueil.

Tout d'abord, ils devraient conduire à une augmentation significative du nombre d'agents travaillant au sein des collectivités territoriales et, plus particulièrement des départements et des régions, parmi lesquels les personnels TOS qui représentent les trois quarts des agents transférés. Ainsi, les régions, qui ne comptent actuellement qu'environ 13.000 agents, devront prendre en charge 43.000 personnels TOS.

Le défi du transfert des personnels TOS est d'autant plus grand pour les départements et les régions qu'ils appartiennent pour la quasi totalité d'entre eux à la catégorie C alors que les agents départementaux et régionaux relèvent actuellement pour l'essentiel des catégories A et B.

Les nouvelles compétences confiées aux collectivités territoriales devraient également conduire la fonction publique territoriale à évoluer pour s'adapter et rendre encore plus prégnant la nécessité de donner aux employeurs territoriaux **les moyens de recruter efficacement et aisément les personnels indispensables pour l'exercice de leur nouvelles missions**. Or, selon un grand nombre d'élus locaux, les statuts particuliers de la fonction publique territoriale n'offrent pas toujours actuellement aux collectivités territoriales les moyens de recruter, par le biais des concours, les agents disposant des qualifications nouvelles qui leur seraient nécessaires.

La fonction publique territoriale est donc confrontée à de nouveaux enjeux qui nécessitent une évolution de son statut, tant au niveau législatif que réglementaire. Cette réforme, objet du projet de loi que le Sénat est amené à examiner, a fait l'objet d'un long et conséquent travail préparatoire.

B. UNE MODERNISATION DU STATUT SOUHAITEE DEPUIS PLUSIEURS ANNEES

1. Une attente forte de la part des employeurs et agents territoriaux

Les employeurs et agents territoriaux souhaitent que le statut de la fonction publique territoriale **s'adapte aux nouvelles exigences** des collectivités territoriales et aux **enjeux auxquels ils doivent désormais répondre**.

Souhaitant une réforme de la fonction publique territoriale, **les associations d'élus ont mis en évidence les difficultés des employeurs territoriaux et formulé de nombreuses propositions**. Ainsi, l'Association des maires de France¹ a produit plusieurs contributions dont le Gouvernement s'est largement inspiré, comme l'a indiqué M. Brice Hortefeux, ministre délégué aux collectivités territoriales, lors de son audition à la commission des Lois², de même que le livre blanc adopté par l'Association des petites villes de France.

Sans remettre en cause les fondements du statut de la fonction publique ni le fait que le principe du concours demeure la règle en matière de recrutement, les employeurs territoriaux désirent ainsi disposer d'un **cadre juridique qui réponde davantage à leurs besoins pour la gestion de leurs personnels**. Il convient en effet de leur fournir les **instruments leur permettant de recruter le personnel nécessaire** pour mener à bien l'ensemble des missions qui leur sont confiées. **Il convient également** que le **statut comporte suffisamment de souplesse** pour une gestion moderne des ressources humaines.

Comme l'indiquait le groupe de travail sur la fonction publique territoriale de l'Association des maires de France dans son rapport de novembre 2003³, *« moderniser le statut, ce n'est pas le remettre en cause, mais bien rechercher le meilleur outil opérationnel de gestion et de formation des agents, proposer des métiers et des carrières motivants, rendre plus attractive l'entrée dans la formation territoriale »*.

Afin de recruter des personnels compétents et qualifiés, **l'attractivité de la fonction publique territoriale doit être renforcée**, tant quant aux **perspectives de carrière**, les seuils et les quotas actuels étant souvent critiqués pour leur rigidité et leur inadéquation dans le cadre de l'avancement de grade et la promotion interne, **que dans ses conditions d'accès** qui doivent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats. Il convient en effet

¹ En particulier le rapport précité de novembre 2003, du groupe de travail sur la fonction publique territoriale de l'Association des maires de France, « Moderniser la fonction publique territoriale pour valoriser nos territoires : propositions de l'Association des maires de France ».

² Bulletin des commissions n° 17 du 25 février 2006, pp. 4007-4022.

³ Voir le B du II.

d'encourager l'accès des salariés qualifiés du secteur privé. Les concours devraient ainsi être davantage adaptés aux besoins des employeurs territoriaux.

En outre, la réforme des retraites, rendue nécessaire par le nombre des départs attendus et le risque certain de rencontrer des difficultés pour les financer, en allongeant la durée de cotisation des fonctionnaires, a rendu indispensable le **développement des possibilités de seconde carrière**. Le statut de la fonction publique territoriale doit ainsi favoriser la mobilité et encourager la formation professionnelle de ses fonctionnaires.

La qualité du service public offert aux usagers passe également par la nécessité d'offrir aux agents une **formation professionnelle continue, efficace et adaptée**. Comme l'indiquait le rapport du groupe de travail institué par M. Christian Poncelet, président du Sénat, et présidé par M. Jean-Jacques Hyst, « *Refonder le statut de la fonction publique territoriale pour réussir la décentralisation* », il paraît « *nécessaire de renforcer l'« employabilité » des personnels tout au long de leur parcours professionnel. Entre une « logique de carrière » et une « logique d'emploi », la compétence doit être au cœur de la réflexion.* »¹

Enfin, les **organes institutionnels de la fonction publique territoriale** doivent également être suffisamment **efficaces pour contribuer activement à la bonne gestion des ressources humaines**.

Lors de ses auditions, votre rapporteur a pu constater la forte attente que manifestaient, tant les élus que les personnels territoriaux, pour l'engagement d'une réforme du statut de la fonction publique territoriale².

2. Une réforme ayant fait l'objet d'un important et long travail d'élaboration, enrichi par de nombreuses contributions

La réforme de la fonction publique territoriale est en cours d'élaboration par le Gouvernement depuis plus de trois ans. Lancée par M. Jean-Paul Delevoye, alors ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, elle a ensuite été reprise par M. Renaud Dutreil, alors ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, et est désormais portée par M. Brice Hortefeux, ministre délégué aux collectivités territoriales, et M. Christian Jacob, ministre de la fonction publique.

Dès l'examen de la loi relative aux libertés et responsabilités locales, le Gouvernement avait annoncé qu'il présenterait un projet de loi réformant le statut de la fonction publique territoriale.

Outre les contributions précédemment évoqués des employeurs territoriaux, de nombreux rapports ont nourri la réflexion du Gouvernement.

¹ Voir le 2 du présent B.

² Voir la liste des personnes entendues en annexe du rapport.

Tout d'abord plusieurs rapports ont été commandés par ce dernier. Ainsi, M. Jean Courtial, maîtres des requêtes au Conseil d'Etat, a pour sa part animé un groupe de travail et rendu, au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, un rapport en juin 2003 sur « les institutions de la fonction publique territoriale ».

En juin 2003, M. Bernard Dreyfus, professeur de droit, s'est également vu confier, par M. Jean-Paul Delevoye, ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, une mission de proposition sur « *la mise en œuvre du dispositif législatif sur la fonction publique territoriale* », qui a abouti à un rapport remis en novembre 2003.

Il convient également de rappeler que M. Rémy Schwartz, maître des requêtes au Conseil d'Etat, avait déjà remis, en mai 1998, un rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, M. Emile Zuccarelli, sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrières des agents territoriaux.

Outre ces rapports qui proposent déjà de nombreuses modifications du statut et de l'organisation institutionnelle de la fonction publique territoriale, le débat a été enrichi par le rapport précité, rendu par un groupe de travail en octobre 2003, institué par M. Christian Poncelet, président du Sénat, et chargé de proposer des pistes de réforme dans cette matière. Composé de sénateurs, présidé par M. Jean-Jacques Hiest et ayant M. Alain Vasselie pour rapporteur, le groupe de travail a abouti à la rédaction d'un rapport, « *Refonder le statut de la fonction publique territoriale pour réussir la décentralisation* », dont les propositions ont été particulièrement prises en compte par le Gouvernement dans le cadre de l'élaboration du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale.

Dans son rapport, le groupe de travail institué par M. Christian Poncelet, président du Sénat, avait ainsi considéré que ne pas engager une réforme du statut de la fonction publique territoriale « *ou pire la remettre, ne pourrait qu'obérer les chances de succès de la relance de la décentralisation à laquelle nous sommes tous attachés.* »

Le Rapport annuel du Conseil d'Etat de novembre 2003, sur « *La fonction publique* », a également mis en évidence certains points de réforme importants pour les trois fonctions publiques.

Les institutions de la fonction publique territoriale sont également intervenues dans le cadre du travail d'élaboration de cette réforme. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a rendu plusieurs rapports, notamment sur « *les diplômés de la vie* », les « *enjeux et défis de la formation professionnelle dans la fonction publique territoriale* », ainsi qu'un rapport, adopté à l'unanimité de ses membres, et chargé de donner des pistes de réforme pour « *Réussir la mutation de la fonction publique territoriale 20 ans après sa création* ».

Enfin, les organisations syndicales ont également largement participé au débat et fait part de leurs attentes, en exprimant leurs propres recommandations et exigences.

Le projet de loi a ainsi été précédé d'une très importante réflexion.

Sur plusieurs aspects, ces rapports et documents attendent de cette réforme les mêmes évolutions et proposent des solutions parfois proches.

Ainsi, beaucoup considèrent qu'il convient de développer la formation professionnelle des agents territoriaux et de favoriser la reconnaissance de l'expérience professionnelle et les procédures de validation des acquis de l'expérience. S'agissant des organes institutionnels de la fonction publique territoriale, tous les rapports qui se sont penchés sur le sujet affirment la nécessité de clarifier les compétences du CNFPT et des centres de gestion.

De même, dans le domaine réglementaire, tous souhaitent voir améliorer le déroulement de carrière des agents, par l'abaissement des quotas d'avancement de grade, et, s'agissant des concours, que ces derniers correspondent davantage aux besoins des collectivités territoriales, et que soient développés les concours sur titres et assouplis les seuils de recrutement.

Un recrutement plus efficace est partout recherché, sans que soit remis en cause le principe du concours.

II. LE PROJET DE LOI : MODERNISER LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET SIMPLIFIER SON ORGANISATION INSTITUTIONNELLE

Le projet de loi a été accompagné par le Gouvernement, dans sa présentation devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, de deux projets de protocoles d'accord respectivement relatifs :

- au financement de la réforme, en prévoyant qu'une table ronde serait réunie, dix-huit mois après l'entrée en vigueur de la loi, pour examiner les incidences des nouvelles missions sur les budgets du CNFPT et des centres de gestion ;

- à l'action sociale, afin d'essayer d'aboutir à une définition, voire à un « socle commun », des actions sociales pouvant être menées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

A. L'ENGAGEMENT POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE EFFICACE ET EFFECTIVE DES AGENTS TERRITORIAUX

Le développement et la valorisation de la formation professionnelle représentent l'un des objectifs essentiels du projet de loi et constituent son chapitre 1^{er}.

Déjà inscrit dans le code du travail pour les salariés de droit privé depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004¹, le principe de la **formation professionnelle tout au long de la vie** serait tout d'abord reconnu (**article 1er**).

La **typologie** des actions de formation serait également **clarifiée (article 1er)**, en distinguant bien les formations obligatoires et facultatives.

La **formation initiale serait étendue à tous les agents territoriaux**, y compris de catégorie C, et une formation de professionnalisation devrait être suivie par l'agent, à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Comme pour les salariés de droit privé², **un droit individuel à la formation (DIF) serait institué** pour tous les agents de la fonction publique territoriale (**article 3**). Il leur garantirait une formation de vingt heures par an cumulables sur six ans. N'entreraient dans ce calcul que les formations mises en œuvre à l'initiative de l'agent. Toutefois, celles-ci devraient être inscrites au plan de formation de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et l'agent devrait avoir obtenu l'accord de son employeur.

Ce droit pourrait être exercé pendant ou hors le temps de travail de l'agent. Dans la seconde hypothèse, une allocation de formation lui serait versée.

Les frais de formation, dans le cadre du DIF, seraient à la charge de l'employeur.

Les statuts particuliers pourraient permettre aux fonctionnaires astreints à une formation obligatoire de demander à en être dispensés pour partie, à raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle (**article 4**).

De même, le fonctionnaire territorial disposerait désormais de la possibilité de bénéficier d'un congé ou d'une décharge partielle de service lorsqu'il s'est engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience (**article 5**).

¹ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

² Ce droit individuel à la formation a également été reconnu par la loi précitée du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Enfin, les modalités d'établissement du plan de formation seraient précisées et adaptées à la nouvelle nomenclature des actions de formation (**article 6**), le comité technique paritaire devant toujours être consulté lors de l'élaboration dudit plan (**article 18**).

B. LA CLARIFICATION ET LA RATIONALISATION DU PAYSAGE INSTITUTIONNEL

Le **chapitre II** du projet de loi tend à répondre aux souhaits manifestés par de nombreux rapports et contributions sur la fonction publique territoriale, en **clarifiant les missions confiées aux institutions de la fonction publique territoriale**.

Il vise ainsi principalement à **redéfinir les compétences du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres de gestion**, en suivant le **principe d'une séparation stricte entre les missions de formation et les missions de gestion collective des personnels territoriaux**.

Pour des raisons historiques, le CNFPT s'est en effet vu confier des compétences à la fois en matière de formation et de gestion des personnels de catégorie A et de certains agents de catégorie B. Dans son rapport précité, remis au ministre de la fonction publique en juin 2003, M. Jean Courtial avait indiqué que *« l'exercice de fonctions de gestion pour le compte de collectivités décentralisées par un établissement national, de surcroît imprégné de paritarisme, et dont la vocation est la formation, suscite quelques interrogations. »* Le groupe de travail sénatorial présidé par M. Jean-Jacques Hyest avait quant à lui insisté sur la nécessité de répartir les missions de chacune de ces institutions selon le principe de subsidiarité et de confier l'organisation des concours *« aux instances en prise directe avec le recensement des besoins »*.

• Le projet de loi tend à **recentrer le CNFPT sur sa mission de formation** initiale et continue des agents territoriaux (**article 8**).

En outre, il serait chargé de la mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle et du suivi des demandes de validation des acquis de l'expérience ainsi que des bilans professionnels. Il s'agit de nouvelles compétences développées dans le cadre de la politique de valorisation de l'expérience souhaitée par le Gouvernement. Par coordination, le CNFPT compterait parmi ses ressources le produit des prestations réalisées dans le cadre des procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE) et d'établissement des bilans professionnels (**article 9**).

Il conserverait également l'organisation des concours de catégorie A pour lesquels une formation obligatoire et préalable à l'intégration des candidats reçus est prévue. Il s'agit des concours d'administrateur territorial, de conservateur territorial du patrimoine et de conservateur territorial des bibliothèques.

En revanche, le CNFPT se verrait déchargé de plusieurs compétences de gestion qu'il exerce jusqu'à présent et qui seraient transférées aux centres de gestion ou au **Centre national de coordination des centres de gestion** que l'article 10 du projet de loi propose de créer.

• S'agissant des **centres de gestion, ils conserveraient les missions qui leur sont actuellement confiées et qui se verraient même souvent être étendues (article 14)**. Ainsi en serait-il par exemple de **l'organisation des concours et des examens professionnels**, les centres de gestion devant désormais en être **chargés pour l'ensemble des catégories de la fonction publique territoriale**, sous réserve des concours et examens professionnels organisés par le CNFPT ou le nouveau centre national de coordination des centres de gestion.

Les centres de gestion devraient également assurer la publicité de toutes les listes d'aptitude, des créations et vacances d'emplois des catégories B et C et des tableaux d'avancement. Ils seraient chargés de transmettre les créations et vacances d'emplois de catégorie A au centre national de coordination des centres de gestion, de prendre en charge les fonctionnaires de catégories B et C momentanément privés d'emploi et de reclasser ceux qui seraient devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les centres de gestion se verraient également confier de nouvelles compétences, afin qu'elles soient mutualisées et plus aisées à exercer pour les petites communes. Par exemple, ils devraient ainsi assurer le fonctionnement des conseils de discipline de recours et des comités techniques paritaires ainsi que la gestion des décharges d'activité de service accordées par les collectivités territoriales et les établissements publics aux responsables des organisations syndicales.

Les centres de gestion **assureraient certaines de ces missions pour le compte de l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, affiliés et non affiliés**, en particulier l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive et police municipale. Il s'agit ainsi d'assurer une certaine homogénéité des concours et de rationaliser leur organisation.

Les centres de gestion se verraient également confier, en tant que mission facultative, la possibilité de créer un service de médecine préventive qu'ils mettraient à la disposition des collectivités et établissements qui en feraient la demande (**article 16**).

Afin de garantir une coordination entre les centres de gestion, ces derniers devraient **s'organiser, au niveau régional ou interrégional**, pour l'exercice de leurs missions (**article 11**). Une charte serait élaborée pour désigner l'un d'entre eux comme centre coordonnateur et déterminer les modalités de cette coordination. L'organisation des concours des cadres d'emplois de catégorie A devrait nécessairement figurer parmi les missions qu'ils devraient gérer en commun.

Les centres de gestion coordonnateurs devraient également organiser, au moins une fois par an, **une conférence** qui, réunissant l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics, affiliés ou non, aurait pour objectif de **coordonner leur action en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement (article 17)**.

- Il est également proposé de **créer un Centre national de coordination des centres de gestion**, établissement public à caractère administratif regroupant tous les centres de gestion (**article 10**).

Il serait chargé d'assurer une **coordination des centres de gestion ainsi que plusieurs missions de gestion considérées comme devant être assurées au niveau national** du fait qu'elles concernent des cadres d'emplois de catégorie A. Ainsi en serait-il, pour les cadres d'emplois de catégorie A, de l'organisation des examens professionnels, de la publicité des créations et vacances des emplois et de la prise en charge de ceux momentanément privés d'emplois et du reclassement de ceux devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Enfin, il se verrait confier **la gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale ainsi que du répertoire national des emplois de direction**. Il devrait ainsi conduire des travaux statistiques et d'études. Parallèlement, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ne serait plus compétent pour constituer une documentation et mettre à jour des statistiques d'ensemble sur la fonction publique territoriale (**article 7**).

Le financement du Centre national de coordination des centres de gestion serait principalement assuré par une **cotisation obligatoire** versée par chaque centre de gestion, **dont le taux ne pourrait excéder 1 %**.

Ce centre bénéficierait également d'une compensation financière du CNFPT, au titre des missions qui lui seraient transférées, de même que les centres de gestion (**article 13**). Des conventions seraient conclues entre le CNFPT, le Centre national de coordination des centres de gestion et, pour le compte des centres de gestion, les centres de gestion coordonnateurs, qui détermineraient les modalités de ces transferts de missions ainsi que les transferts de personnels et la compensation financière qui en découleraient.

- Afin de faciliter les transferts de personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) prévu par l'article 82 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, les départements et les régions devraient pouvoir s'affilier aux centres de gestion pour la gestion des seuls personnels ouvriers et de service relevant des cadres d'emplois spécifiquement créés pour leur intégration (**article 12**).

C. LA RECHERCHE D'UNE MEILLEURE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

• **Les modalités de recrutement des agents territoriaux** devraient tout d'abord bénéficier de **quelques évolutions**, afin de rendre la fonction publique territoriale plus attractive et de répondre davantage aux besoins des collectivités.

La définition des concours sur titres serait ainsi précisée, l'objectif du Gouvernement étant par la suite de développer davantage ce mode de recrutement au sein de la fonction publique territoriale (**article 19**).

L'expérience professionnelle devrait ensuite être davantage prise en compte lors du recrutement des personnels territoriaux, les statuts particuliers pouvant prévoir qu'il en soit tenu compte dans les épreuves de concours interne et de troisième concours (**article 19**), de même que pour l'établissement des listes d'aptitude établies dans le cadre de la promotion interne « au choix » de l'autorité territoriale (**article 21**).

Pour mettre fin à une pratique consistant, pour certaines collectivités territoriales, à recruter des agents territoriaux peu après leur titularisation et alors qu'une autre collectivité territoriale a financé leur formation initiale, il est proposé d'instaurer une **indemnité que devrait verser la collectivité d'accueil à la collectivité d'origine dans le cas où la mutation interviendrait dans les trois années qui suivent la titularisation** (**article 23**).

Afin de permettre la création d'emplois fonctionnels dans des collectivités territoriales et établissements publics souffrant d'une absence ou d'un nombre insuffisant d'emplois de direction, **seraient également abaissés les seuils** prévus pour la création des directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints des services et directeurs généraux des services techniques, au sein des communes et des établissements publics de coopération intercommunale. En outre, **un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des départements et des régions** serait institué (**article 24**).

• **L'exercice des droits syndicaux serait facilité**. Ainsi, les bilans sociaux présentés aux comités techniques paritaires devraient désormais comprendre une évaluation des conditions dans lesquelles la collectivité territoriale respecte ses obligations en matière syndicale (**article 18**). Serait également législativement consacré le fait que les fonctionnaires mis à disposition auprès d'une organisation syndicale bénéficieraient de la règle de l'avancement moyen, leur permettant de ne pas être trop désavantagés en matière de rémunération (**article 27**). Les organisations syndicales disposeraient en outre d'une garantie selon laquelle, lorsque les collectivités territoriales n'auraient pas mis à leur disposition le nombre de fonctionnaires auquel elles peuvent légalement prétendre, elles devraient leur verser une somme équivalente à la rémunération nette du nombre d'agents dont elles

auraient dû disposer (**article 29**). Enfin, une définition de la notion de décharge totale de service est proposée (**article 27**).

• **Le projet de loi tend également à améliorer plusieurs dispositifs.**

Tout d'abord, pour les **personnes handicapées** recrutées sans concours, à titre dérogatoire, dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité préalable au recrutement de l'agent, il est précisé que la durée de leur contrat tiendrait compte de la durée de cette formation, afin qu'elles puissent également en bénéficier (**article 20**).

Ensuite, seraient étendus les cas dans lesquels le **décompte de la période d'inscription sur la liste d'aptitude** d'un concours peut être suspendu (**article 22**).

Le régime des **autorisations spéciales d'absence** serait également amélioré, en particulier avec la mutualisation de leur financement au sein des centres de gestion pour les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés et ayant moins de cinquante agents (**article 25**).

Reprenant des dispositions déjà prévues dans le statut de la fonction publique hospitalière, le projet de loi tend à préciser dans le statut de la fonction publique territoriale, que **les fonctionnaires hospitaliers peuvent bénéficier d'un détachement au sein de la fonction publique territoriale** (**article 26**).

La catégorie des sanctions qui ne conduirait pas à la révocation du sursis, dont peut être assortie une exclusion temporaire de fonctions de troisième groupe, serait étendue à toutes les **sanctions du premier groupe** (**article 28**).

Enfin, un dispositif est également prévu pour permettre **l'établissement d'un régime indemnitaire pour tous les cadres d'emplois n'ayant pas de corps équivalents au sein de la fonction publique de l'Etat**, cette faculté n'étant jusqu'à présent prévue que pour les agents de police municipale et les gardes champêtres (**article 33**).

D. L'INTRODUCTION D'UN CHAPITRE RELATIF A L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA MEDECINE PREVENTIVE

Un chapitre relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive serait créé au sein du statut de la fonction publique territoriale (**article 30**).

Il regrouperait plusieurs articles ayant pour principal objectif :

- d'une part, de conférer un fondement législatif aux dispositions réglementaires actuellement applicables en la matière, notamment lorsqu'elles renvoient aux règles définies dans le code du travail et qu'elles prévoient les conditions dans lesquelles les collectivités peuvent y déroger ;

- d'autre part, de reprendre les dispositions actuellement prévues dans le code des communes, s'agissant de la création et du rôle d'un service de

médecine préventive. Par coordination, les articles du code des communes concernés seraient abrogés (**article 34**).

Enfin, sont prévues, parmi les dispositions diverses, la coordination et la mise en cohérence de certaines dispositions législatives avec les modifications proposées par le projet de loi (**articles 31 et 32**) ainsi que l'établissement de modalités particulières d'application pour Mayotte (**article 35**).

III. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES LOIS

A. AMELIORER ET COMPLETER LE CONTENU DU PROJET DE LOI

Tout en souscrivant pleinement aux objectifs du projet de loi, votre commission vous propose, outre des amendements rédactionnels, de précision et de coordination, plusieurs amendements tendant à modifier sur le fond le projet de loi et à le compléter.

1. Refuser la création d'un Centre national de coordination des centres de gestion, un nouvel organe paraissant inutile

Votre commission des Lois n'a **pas été convaincue par la proposition de créer au niveau national un nouvel organe institutionnel de la fonction publique territoriale**. Elle considère en effet que, si la coordination des centres de gestion est essentielle au niveau régional, comme le prévoit d'ailleurs à juste titre le projet de loi, elle ne nécessite en revanche pas la création d'un établissement public à l'échelle nationale.

En outre, dans la mesure où votre commission est particulièrement attentive au fait que la réforme institutionnelle proposée ne conduise pas à alourdir le **coût de ces organes**, devant *in fine* être supporté par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, elle considère que les avantages attendus de cette nouvelle institution ne sont pas suffisants pour justifier sa création, même si son financement est prévu par le projet de loi pour être assuré, sans compensation, par les centres de gestion. Elle craint en effet qu'à terme, cette institution ne conduise à la nécessité d'augmenter la cotisation des centres de gestion, alors même que son utilité ne semble pas avérée. En outre, elle considère que les centres de gestion ont besoin de ces ressources pour l'exercice de leurs missions.

Votre commission vous propose par conséquent de **supprimer la création du Centre national de coordination des centres de gestion** (article 10).

Pour l'exercice des compétences que le projet de loi proposait de confier à ce nouvel établissement public, votre commission vous propose tout d'abord de prévoir que **les centres de gestion exerceraient les compétences suivantes** :

- **organisation des examens professionnels de catégorie A** ainsi que l'établissement et la publicité des listes d'aptitude correspondantes. En effet, dans la mesure où les centres de gestion organisent déjà les concours de catégorie A, il semble qu'ils soient également compétents pour gérer les examens professionnels de cette même catégorie.

Toutefois, dans la mesure où l'organisation des concours des cadres d'emplois de catégorie A prévoyant une scolarité préalable avant recrutement demeurerait gérés par le CNFPT, votre commission vous propose de lui confier également celui de leurs examens professionnels, dans le cadre de la promotion interne prévue au 1° de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 ;

- la publicité des créations et vacances des emplois de catégorie A et la gestion de la bourse des emplois ;

- la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois ;

- le reclassement des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 14).

Pour être exercées efficacement, l'ensemble de ces compétences devraient **nécessairement être exercées au niveau régional ou interrégional**. Votre commission vous propose par conséquent de **les faire figurer parmi les missions devant être gérées en commun par les centres de gestion** (article 11).

Votre commission considère qu'en tout état de cause, la gestion de **l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale doit demeurer de la compétence du CNFPT**. En effet, la connaissance de l'emploi public territorial est essentielle pour permettre au CNFPT d'anticiper sur les formations devant être proposées aux agents et aux collectivités. De même, il est préférable que cet observatoire soit géré par un organe paritaire. Le CNFPT conserverait également le répertoire national des emplois de direction (article 8).

Enfin, votre commission vous propose **l'instauration d'une conférence nationale de l'emploi public territorial**, qui réunirait tous les centres de gestion. Elle permettrait aux centres de gestion d'échanger au moins une fois par an sur leurs expériences, notamment dans l'exercice de leurs nouvelles compétences et dans le cadre de leur coordination régionale (article additionnel après l'article 17).

2. Créer un véritable collège des employeurs territoriaux

De nombreux élus locaux souhaitent être associés aux négociations salariales engagées par le Gouvernement avec les organisations syndicales. En effet, les décisions qui y sont prises s'appliquent également à la fonction publique territoriale et ont par conséquent des répercussions budgétaires importantes pour les collectivités territoriales.

Pourtant, aucune disposition ne prévoit actuellement la possibilité pour les employeurs territoriaux d'intervenir dans le cadre de ces discussions, d'autant plus qu'il n'existe pas d'instance de représentation nationale des employeurs publics locaux.

Votre commission vous propose par conséquent de **créer un « collège des employeurs publics territoriaux »**, formé des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale siégeant en qualité de représentant des collectivités territoriales. Il devrait être **consulté par le Gouvernement sur toute question de politique salariale ou relative à l'emploi public territorial** (article additionnel après l'article 7).

3. Refuser la création d'un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des départements et des régions

Lors de ses auditions, votre rapporteur a constaté que la création d'un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques pour les départements et les régions n'était **souhaité ni par les régions, ni par les départements**. Leurs représentants considèrent en effet que les services techniques sont actuellement très bien gérés par plusieurs directeurs généraux adjoints, sans qu'il soit nécessaire de créer un emploi de directeur général des services techniques.

Votre commission des Lois vous propose en conséquence de **supprimer la création de ces emplois fonctionnels** (article 24).

4. Améliorer certains dispositifs

Votre commission considère tout d'abord que les agents territoriaux doivent disposer des mêmes droits que les fonctionnaires de l'Etat, en particulier en matière de formation. En conséquence, elle vous propose de leur ouvrir le bénéfice **d'une préparation aux concours et aux examens professionnels de l'ensemble de la fonction publique**, et non plus uniquement à ceux de la fonction publique territoriale (article 1^{er}). Outre le fait qu'elle leur confère les mêmes possibilités que celles ouvertes aux fonctionnaires de l'Etat, cette disposition serait également susceptible de favoriser la mobilité entre les trois fonctions publiques.

Votre commission vous invite ensuite à **préciser que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale peut toujours disposer des documents et renseignements statistiques nécessaires** pour mener à bien sa mission d'étude sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion des personnels territoriaux (article 7).

Afin d'encadrer **encore davantage les opérations de transferts des missions entre le CNFPT**, le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion, votre commission vous propose de prévoir **l'établissement d'une convention-type par décret en Conseil d'Etat** (article 13).

Les conférences prévues pour être organisées au moins une fois par an par les centres coordonnateurs des centres de gestion devraient réunir, d'après le projet de loi, l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics. Votre commission vous propose toutefois d'y **associer également les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives, lorsqu'y sont abordées des questions relatives à la formation des personnels territoriaux** (article 17).

Dans la mesure où le projet de loi prévoit qu'il serait désormais tenu compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents en matière de promotion interne, votre commission vous propose que, **pour l'avancement de grade, soient également pris en compte, non seulement la valeur professionnelle de l'agent, déjà prévu dans le droit actuel, mais également ses acquis en matière d'expérience professionnelle** (article additionnel après l'article 27).

Dans la mesure où les départements et les régions devraient pouvoir s'affilier pour la gestion des seuls personnels ouvriers et de service, votre commission vous invite à préciser que la cotisation qu'ils versent ait dès lors pour assiette la masse salariale de ces seuls agents (article 13).

5. Compléter le projet de loi

Votre commission vous propose tout d'abord de **consacrer le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** comme « *l'instance représentative de la fonction publique territoriale* » (article additionnel avant l'article 7). Répondant ainsi à une importante demande de cette institution relayée par l'ensemble de ses membres, il s'agit de confirmer son rôle consultatif et de représentation de la fonction publique territoriale, son paritarisme et ses compétences militant en ce sens.

Toujours s'agissant du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, votre commission vous invite à **préciser qu'il serait saisi des projets d'ordonnances prises en vertu de l'article 38 de la Constitution dans son champ de compétence**. En effet, si le texte actuel prévoit qu'il est consulté pour les projets de loi et lors de l'élaboration des décrets, il ne semble

pas que cela lui garantisse de l'être systématiquement sur les projets d'ordonnances (article 7).

Afin de faciliter l'exercice de certaines compétences par l'autorité territoriale, votre commission vous propose également de **permettre la présence d'un agent de la collectivité, aux comités administratifs paritaires** (article additionnel après l'article 17) **ainsi qu'aux commissions compétentes pour les délégations de service public** (article additionnel après l'article 34). Cet agent devrait avoir été préalablement habilité par le président de la commission.

Enfin, de même que pour la promotion interne, votre commission vous propose de **tenir compte, non seulement de la valeur professionnelle, mais également des acquis de l'expérience professionnelle des agents pour l'avancement de grade** (article additionnel après l'article 27).

B. UN PROJET DE LOI QUI DOIT ETRE ACCOMPAGNE D'UN IMPORTANT VOLET REGLEMENTAIRE

Votre commission des Lois considère que cette réforme de la fonction publique territoriale ne peut être réelle et efficace que si le Gouvernement accompagne le projet de loi d'une importante évolution de la partie réglementaire du statut de la fonction publique territoriale.

D'après les informations fournies à votre rapporteur et les annonces faites par M. Brice Hortefeux, ministre délégué aux collectivités territoriales, **un important volet réglementaire devrait effectivement accompagner le projet de loi.**

Outre les dispositions devant être prises pour tenir compte des modifications législatives prévues par le présent projet de loi, d'importantes évolutions sont attendues dans le domaine du pouvoir réglementaire autonome. Un document relatif au « *chantier réglementaire d'accompagnement du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale* » a ainsi été présenté par le Gouvernement au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 22 février 2006. Il propose des pistes de réflexion sur plusieurs sujets, qui semblent en partie répondre aux attentes des employeurs et personnels territoriaux.

La grande majorité des employeurs et agents territoriaux entendus par votre rapporteur a insisté sur **la nécessité que soient abaissés les seuils des créations d'emplois dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics et que soit réformé le mécanisme des quotas d'avancement.** Il est en effet nécessaire de permettre aux collectivités territoriales de recruter les agents dont elles ont besoin, et qu'elles puissent garantir un emploi à leurs personnels inscrits sur une liste d'aptitude. D'après les informations fournies à votre rapporteur, des dispositions réglementaires devraient effectivement être prises en ce sens.

S'agissant du recrutement, votre commission considère que **les concours sur titres doivent être développés** dans les statuts particuliers. Elle estime également qu'il est essentiel de **favoriser la promotion interne** au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Il lui paraît **souhaitable qu'un tour extérieur puisse être mis en place**, en particulier pour l'accès au cadre d'emploi d'administrateur, comme cela existe déjà pour un certain nombre de corps de la fonction publique de l'Etat. Le Gouvernement a indiqué à votre rapporteur qu'une telle voie d'accès devrait effectivement être développée par voie réglementaire, dans le cadre de la promotion interne sur liste d'aptitude après examen professionnel.

Enfin, il convient de préciser que le volet formation du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale devrait être accompagné, au regard des informations fournies par le Gouvernement, par la création d'un **livret de formation**. En recensant et répertoriant l'ensemble des formations suivies par un agent, ce document devrait constituer un « outil » efficace de la gestion des ressources humaines. En outre, prolongement du droit individuel à la formation reconnu dans le projet de loi, il devrait plus particulièrement permettre de tenir compte des actions de formation déjà suivies par les agents pour les dispenser par la suite d'éventuelles formations obligatoires.

*

* *

Au bénéfice de l'ensemble de ces observations et sous réserve des amendements qu'elle vous soumet, votre commission vous propose d'adopter le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale.

EXAMEN DES ARTICLES

CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX

Article premier

(art. 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984)

Définition et contenu de la formation professionnelle tout au long de la vie

Cet article a pour objet de modifier l'article premier de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984¹ afin de **consacrer le droit à la « formation professionnelle tout au long de la vie » des agents territoriaux et d'en définir précisément le contenu.**

Selon le droit en vigueur, **l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires pose d'ores et déjà le principe d'un « **droit à la formation permanente** » dont **bénéficie l'ensemble des fonctionnaires**, tout en précisant qu'ils peuvent également être tenus de suivre certaines actions de formation. En effet, certains fonctionnaires peuvent être astreints à suivre une formation particulière, notamment pour bénéficier d'un avancement.

L'article premier de la loi précitée du 12 juillet 1984 indique quant à lui **le champ d'application et le contenu du droit à la formation des agents territoriaux**. Il recouvre :

- la préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale ;
- la formation prévue par les statuts particuliers pour la titularisation ou la nomination dans la fonction publique territoriale ;
- la formation dispensée en cours de carrière, soit en relation avec les fonctions exercées, soit en vue d'accéder à un nouveau cadre d'emplois, à un nouveau corps, à un nouvel emploi ou à un nouveau grade ;

¹ Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- la formation personnelle ;
- la formation d'adaptation à l'emploi prévue par les statuts particuliers et suivie après la titularisation.

• Cet article du projet de loi propose de modifier l'article premier de la loi du 12 juillet 1984 afin, tout d'abord, de **reconnaître le « droit à la formation professionnelle tout au long de la vie »** des fonctionnaires. Ce principe a déjà été posé en droit du travail pour les salariés de droit privé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Au niveau européen, dans une résolution relative à l'éducation et la formation tout au long de la vie, le Conseil de l'Union européenne a consacré l'expression d'« *éducation et formation tout au long de la vie* », tout en la définissant comme regroupant « *toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale ou en vue d'un emploi* ». Il a également précisé que les principes applicables en matière d'« *éducation et de formation tout au long de la vie* » devraient être la reconnaissance du fait que l'individu est le sujet de l'apprentissage, la nécessité d'insister sur l'importance d'une véritable égalité des chances et l'assurance de la qualité de l'apprentissage.

En juin 2002, le Conseil européen de Séville a également entériné l'objectif d'une formation professionnelle tout au long de la vie en Europe.

En France, lors de son allocution aux forces vives de la Nation, à l'occasion des vœux pour 2003 et 2004, le Président de la République a également repris cette expression en insistant sur la nécessité de « *mettre en place une formation professionnelle tout au long de la vie* ».

La reconnaissance du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie vise essentiellement à assurer un droit effectif à une formation, non seulement initiale, mais également continue, tout au long de la carrière de l'ensemble des agents, quelle que soit leur catégorie ou leur filière.

• Le présent article détermine également **le contenu de la formation professionnelle en distinguant clairement les actions de formation obligatoires**, prévues par les statuts particuliers, **des actions de formation facultatives**, à l'initiative de l'agent ou de l'employeur.

Ainsi, seraient considérées comme des **actions de formation obligatoires**, les **formations d'intégration et de professionnalisation**, comprenant les actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale et les actions de professionnalisation, notamment dispensées à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité. Elles seraient nécessaires pour le recrutement ou l'affectation à un nouvel emploi.

Le présent article propose également que **tous les fonctionnaires bénéficient désormais d'une formation initiale**, y compris les agents de

catégorie C¹. Au regard des éléments fournis par le Gouvernement à votre rapporteur, les statuts particuliers devraient ainsi être modifiés pour prévoir des formations initiales pour tous les cadres d'emplois. Celles-ci pourraient, pour certaines, être de très courte durée et consister en une simple présentation de la collectivité territoriale et de ses compétences.

Parallèlement, le Gouvernement envisage de réduire et réformer la formation initiale prévue pour certains cadres d'emplois. En effet, celle-ci apparaît, pour beaucoup d'employeurs et d'agents territoriaux, trop longue et parfois inadaptée, au regard tant du profil des fonctionnaires venant d'être titularisés, que des attentes des employeurs territoriaux. En outre, l'objectif de la réforme est d'intégrer davantage la formation professionnelle dans le déroulement de carrière des agents.

Les **formations facultatives**, provoquées par le fonctionnaire et parfois par l'employeur, correspondent quant à elles à :

- la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale ;
- à la formation personnelle.

En outre, l'article premier du projet de loi permettrait **aux agents de la fonction publique territoriale de réaliser un bilan professionnel**, cette faculté étant déjà prévue pour les fonctionnaires de l'Etat² et hospitaliers³.

Effectués à la demande de l'agent territorial, les bilans professionnels viseraient à analyser les compétences professionnelles et personnelles des agents, ainsi que leur motivation, afin de définir un projet professionnel et, parfois, un projet de formation. En conséquence, le présent article précise que ces bilans professionnels pourraient précéder des actions de formation.

Les formations concernées et les modalités d'établissement d'un bilan professionnel seraient fixées par un décret en Conseil d'Etat. D'après les informations fournies à votre rapporteur, ce décret reprendrait, tout en les adaptant à la spécificité territoriale, les dispositions actuellement applicables aux agents de l'Etat⁴. Des conditions d'ancienneté devraient être prévues pour pouvoir demander un bilan professionnel. Il devrait également pouvoir être tenu compte de ce dernier pour réduire la durée des formations obligatoires ou dans le cadre de la promotion interne.

¹ En effet, jusqu'à présent seuls les gardes-champêtres et les agents de police municipale sont soumis à une obligation de formation initiale, après recrutement et avant titularisation, parmi les agents de catégorie C.

² Décret n°85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat et arrêté du 7 janvier 1997 relatif au bilan professionnel en organisent la procédure.

³ Article 41 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et décret n°90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

⁴ Voir le décret précité du 14 juin 1985.

Votre commission vous propose un **amendement** tendant à prévoir que **les fonctionnaires territoriaux puissent, comme les fonctionnaires de l'Etat, bénéficier d'une préparation aux concours et examens professionnels de l'ensemble de la fonction publique, et pas seulement ceux de la fonction publique territoriale.** Il s'agirait ainsi, outre de respecter le principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, de favoriser la mobilité « inter-fonctions publiques » des agents territoriaux.

Votre commission vous soumet également **deux amendements rédactionnels** et vous propose d'adopter l'article premier **ainsi modifié.**

Article 2

(art. 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984)

Modalités d'exercice des actions de formation - Coordination

Cet article a pour principal objet d'**adapter les dispositions** de l'article 2 de la loi précitée du 12 juillet 1984, qu'il réécrit entièrement, **aux modifications proposées pour l'article premier de cette loi**, par l'article premier du présent projet de loi.

Dans sa rédaction actuelle, l'article 2 de la loi du 12 juillet 1984 pose **plusieurs principes applicables en matière de formation professionnelle.**

Tout d'abord, il est précisé que les fonctionnaires territoriaux bénéficient d'actions de formation continue, **sous réserve des nécessités de service.**

Ensuite, l'autorité territoriale **ne peut opposer trois refus successifs** à un fonctionnaire demandant à bénéficier d'une action de formation non obligatoire **qu'après avis de la commission administrative paritaire.**

Enfin, il y est affirmé que les fonctionnaires territoriaux sont **astreints à suivre les actions de formation d'adaptation à l'emploi** qui sont prévues par les statuts particuliers et qui font suite à leur titularisation.

L'article 2 du projet de loi reprend ces principes, tout en clarifiant la rédaction initiale de cet article et en l'adaptant aux nouvelles dispositions :

- **de l'article premier** de la loi du 12 juillet 1984 tel que modifié par l'article 1^{er} du présent texte, qui propose une nouvelle typologie des actions de formation ;

- **et du nouvel article 2-1**, inséré au sein de cette même loi par l'article 3 du projet de loi, et créant un droit individuel à la formation¹.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 2 **sans modification.**

¹ Voir le commentaire de l'article 3 du présent projet de loi.

Article 3

(Art. 2-1 et 2-2 nouveaux de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984)

**Reconnaissance d'un droit individuel à la formation –
Prise en compte de la formation dans la reconnaissance
de l'expérience professionnelle**

Cet article tend à créer deux nouveaux articles 2-1 et 2-2 au sein de la loi précitée du 12 juillet 1984. L'article 2-1 **instaurerait un véritable « droit individuel à la formation professionnelle » au sein de la fonction publique territoriale et en déterminerait les modalités d'exercice**. L'article 2-2 vise à permettre la **prise en compte des actions de formation et des bilans professionnels** effectués par un agent pour réduire la durée de ses formations obligatoires ou bénéficier de la promotion interne.

Article 2-1 nouveau de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984

**Instauration d'un droit individuel à la formation pour les agents
territoriaux et modalités d'exercice**

Le présent article vise à reconnaître aux agents territoriaux un **droit individuel à la formation professionnelle** déjà instauré pour les salariés du droit privé depuis l'adoption des articles 8 et 9 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social¹.

Le droit individuel à la formation (DIF) tend à permettre aux agents de **développer leurs compétences**, cet enrichissement personnel devant à la fois permettre une plus grande **mobilité de ces agents**, de **favoriser leur évolution de carrière et de renforcer la formation professionnelle** au sein de collectivités territoriales.

Comme l'indiquait, dans son rapport, Mme Annick Bocandé, rapporteur au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le droit individuel à la formation devrait également conduire à une **plus grande égalité** entre les personnels en matière d'accès à la formation, quelle que soit l'entreprise ou la collectivité qui les emploie. Il pourrait ainsi constituer une « *chance pour tous de se former tout au long de la vie* ».

Le présent article du projet de loi propose donc la création du droit individuel à la formation pour les agents territoriaux, au sein d'un nouvel article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984, qui reprend sur beaucoup de points le dispositif établi pour les salariés du secteur privé par la loi du 4 mai 2004.

¹ L'article 8 de la loi du 4 mai 2004 a ainsi créé un chapitre III au sein du titre III du livre IX du code du travail, relatif au droit individuel à la formation et comprenant les articles L. 934-1 à L. 935-1 nouveaux. L'article 9 de cette même loi a quant à lui créé un nouvel article L. 931-20-2 dans le code du travail, prévoyant également la possibilité pour les salariés employés en contrat à durée déterminée de bénéficier d'un droit individuel à la formation..

Le premier paragraphe (I) de cet article prévoirait que tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent pourrait bénéficier d'un droit individuel à la formation professionnelle. Ainsi, le DIF est prévu tant pour les fonctionnaires que pour les agents contractuels des collectivités territoriales.

Comme pour les salariés du secteur privé, ce droit individuel à la formation professionnelle permettrait aux agents travaillant à temps complet de bénéficier de **vingt heures de formation par an**. Pour les agents à temps partiel ou nommés sur des emplois à temps non complet, la durée serait calculée au prorata du temps travaillé.

Le second alinéa de cet article précise également que les droits acquis annuellement pourraient être **cumulés pendant six ans, durée au terme de laquelle le droit individuel à la formation resterait plafonné à 120 heures** s'il n'a pas été utilisé en tout ou partie. D'après les informations fournies à votre rapporteur, l'agent conserverait le bénéfice de son DIF en cas de mutation.

Il convient de préciser qu'actuellement, le temps de formation par agent s'élève en moyenne à 1,9 jour par an.

Le deuxième paragraphe (II) de cet article tend à prévoir que le droit individuel à la formation ne concernerait que **les actions de formation mises en œuvre par l'agent en accord avec l'autorité territoriale**. Les actions de formation suivies par l'agent à la demande de son employeur ne seraient dès lors pas décomptées parmi les vingt heures prévues pour le DIF.

Le droit individuel à la formation ne pourrait être invoqué par l'agent que si cette action de formation figure **parmi celles proposées par le plan de formation** établi par l'autorité territoriale en vertu de l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984¹.

Si l'employeur et l'agent étaient en désaccord sur l'utilisation par ce dernier de son droit individuel à la formation, le présent paragraphe prévoit également, dans un second alinéa, que, lorsque ce désaccord dure pendant deux années successives, l'agent bénéficierait d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Au troisième paragraphe (III) de cet article, il est prévu que l'autorité territoriale devrait déterminer, après avis du comité technique paritaire, si le droit individuel à la formation pourrait être **exercé pendant le temps de travail**, en tout ou partie, et, dans l'affirmative, quelles en seraient les conditions.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF pourraient également être **suivies en dehors du temps de travail de l'agent**. Dans cette

¹ Voir l'article 6 du présent projet de loi qui modifie l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984, relatif au plan de formation.

hypothèse, le projet de loi propose qu'une **allocation de formation** soit versée à ce dernier par l'autorité territoriale.

Le quatrième paragraphe (IV) prévoit enfin que les frais de la formation dispensée dans le cadre du droit individuel à la formation seraient **à la charge de l'autorité territoriale employant l'agent**. D'après les informations fournies par le Gouvernement, la cotisation versée par les collectivités territoriales au CNFPT devraient permettre de couvrir certaines de ces actions de formation, lorsqu'elles sont assurées par cet organisme.

Enfin, un décret en Conseil d'Etat devrait fixer les modalités d'application de cet article (paragraphe V).

L'instauration d'un droit individuel devrait, selon ces modalités, encourager le développement de la formation professionnelle.

Article 2-2 nouveau de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984
**Prise en compte de la formation dans la reconnaissance
de l'expérience professionnelle**

L'article 2-2 nouveau de la loi du 12 juillet 1984, créé par le présent article du projet de loi, tend à **poser le principe selon lequel il pourrait être tenu compte des formations et bilans professionnels dont l'agent a bénéficié tout au long de sa carrière, pour réduire la durée des formations obligatoires**, à savoir :

- soit des formations d'intégration ou de professionnalisation, en vertu du 1° de l'article premier de la loi, tel que rédigé par l'article premier du présent projet de loi ;

- soit, en vertu des statuts particuliers, des formations obligatoires pour l'accès à un grade, un corps ou un cadre d'emplois par voie de promotion interne.

Cet article intègre la formation professionnelle suivie par les agents territoriaux dans la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Cette nouvelle disposition devrait éviter que certaines actions de formation soient inutilement dispensées à des agents déjà formés.

S'agissant plus particulièrement de la promotion interne, il convient de rappeler qu'en droit interne, elle permet aux agents territoriaux d'accéder à un grade ou à un autre corps ou cadre d'emploi que leur cadre d'emploi d'origine. L'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 dispose en effet que les statuts particuliers doivent fixer une « *proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale* », non seulement par la voie d'un concours interne, mais également par la nomination de fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude.

Le présent article tend à permettre qu'une fois inscrit sur cette liste d'aptitude, l'agent territorial n'ait pas nécessairement à suivre l'ensemble des

formations, en principe obligatoires, dès lors qu'il s'est déjà vu dispenser des actions de formation similaires.

Comme l'indique l'exposé des motifs, un décret devrait être pris pour prévoir que chaque agent devrait à l'avenir bénéficier d'un **livret de formation**, retraçant l'ensemble des formations et bilans professionnels qu'il aurait effectués et qu'il conserverait tout au long de sa carrière.

Votre commission salue les efforts entrepris par le présent projet de loi pour développer l'expérience professionnelle.

Elle vous propose d'adopter l'article 3 **sans modification**.

Article 4

(art. 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984)

Formations obligatoires, obligation de servir et dérogations du fait de la reconnaissance de l'expérience professionnelle

Cet article a pour objet de modifier l'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, afin principalement de **développer la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans le domaine de la formation professionnelle des agents territoriaux**.

I. Le droit actuel

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 vise à déterminer dans quelles conditions les formations professionnelles obligatoires doivent être suivies par les agents.

Dans sa rédaction en vigueur, il prévoit tout d'abord que la titularisation ou la nomination dans la fonction publique territoriale ainsi que l'accès d'un fonctionnaire territorial à un nouveau grade, cadre d'emploi, corps ou emploi peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'une formation, fixée par chaque statut particulier.

En vertu du second alinéa de cet article, les statuts particuliers peuvent également fixer les conditions dans lesquelles les agents seraient dispensés d'une partie de leur formation, en principe obligatoire, lorsqu'ils ont suivi antérieurement une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat. Les agents peuvent ainsi être dispensés de tout ou partie d'une formation d'adaptation à l'emploi devant faire suite à leur titularisation ou de celle initialement nécessaire pour leur nomination ou leur titularisation.

Le troisième alinéa dispose quant à lui que l'avancement de grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une formation d'adaptation à l'emploi, « *sous réserve que le fonctionnaire n'ait pu accomplir cette formation en raison des nécessités du service* ». Dans ce dernier cas, l'agent dispose d'un délai d'un an supplémentaire pour effectuer la formation nécessaire.

Enfin, il est posé le principe selon lequel un fonctionnaire suivant ou ayant suivi l'une des formations obligatoires signalées aux deux premiers

alinéas puisse ensuite être soumis à une obligation de servir dans la fonction publique territoriale.

II. Le dispositif proposé par le projet de loi

Le 1° du présent article propose de compléter le deuxième alinéa de l'article 3 de la loi du 12 juillet 1984, **en dispensant l'agent territorial de suivre une formation, à raison de son expérience professionnelle antérieure**, alors même que ladite formation serait en principe obligatoire pour sa titularisation, sa nomination ou son changement de grade, de cadre d'emplois, de corps ou d'emplois au sein de la fonction publique territoriale.

Votre rapporteur considère que cette mesure constitue un **élément de rationalisation** nécessaire, en offrant un gain de temps et d'investissement personnel, et **permet de valoriser les compétences et qualifications professionnelle** des agents territoriaux en poste.

Le 2° du présent article a pour objet de **supprimer le troisième alinéa de l'article 3** de la loi du 12 juillet 1984, **relatif aux obligations de formation établies pour certains avancements de grade**. En effet, dans le cadre de la réforme de la formation proposée par l'article premier du projet de loi, cette formation, qui doit actuellement être suivie dans un temps limité après la titularisation, de deux années en général, serait remplacée par une formation de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière. Cela devrait permettre d'assurer une véritable formation professionnelle continue aux agents et d'éviter que l'agent ne soit trop absent de sa collectivité ou son établissement employeur.

Enfin, le 3° du présent article tend à **réécrire** la première phrase du dernier alinéa de l'article 3 de la loi du 12 juillet 1984, afin d'en améliorer la rédaction et de tenir compte des modifications apportées à l'article premier de la loi du 12 juillet 1984 par le présent projet de loi.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 4 **sans modification**.

Article 5

(art. 5 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984)

Bénéfice d'un congé ou d'une décharge partielle de service pour suivre une procédure de validation des acquis de l'expérience

En réécrivant le premier alinéa de l'article 5 de la loi précitée du 12 juillet 1984, cet article ouvre **au fonctionnaire territorial, engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience, le bénéfice d'un congé ou d'une décharge partielle de service**.

Dans sa rédaction actuellement en vigueur, l'article 5 de la loi du 12 juillet 1984 prévoit que l'agent qui suit une formation personnelle (c) du 2° de l'article premier de la loi du 12 juillet 1984) puisse **obtenir un congé ou une décharge partielle de service**.

Les modalités d'exercice du **congé de formation** sont fixées par le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985¹. Il ne peut être accordé que si l'agent a effectué au moins trois ans de services effectifs au sein de la fonction publique et sous réserve du bon fonctionnement du service dans lequel il travaille. Il ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière d'un agent.

Pendant ses douze premiers mois de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire équivalant, sous réserve d'un plafond², à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait.

L'indemnité versée est en principe à la charge de la collectivité ou l'établissement employeur. Toutefois, lorsque la collectivité ou l'établissement emploie moins de cinquante agents à temps complet, le centre de gestion dont relève l'agent peut lui rembourser tout ou partie de l'indemnité versée.

Le congé de formation professionnelle garantit à l'agent, à son retour, d'exercer un emploi de son niveau de grade, même s'il ne peut lui être assuré de récupérer celui qu'il occupait auparavant.

S'agissant de la **décharge partielle de service**, elle permet de soulager l'agent en le déchargeant d'une partie de ses obligations pour qu'il puisse suivre plus aisément une formation. Particulièrement adaptée aux actions de formation de courte durée, elle doit être autorisée par l'autorité territoriale employeur.

Le présent article du projet de loi reprend ce dispositif, tout en l'adaptant à la nouvelle rédaction de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 tel que le modifierait le premier article du projet de loi, d'une part, et à **l'instauration, pour les agents territoriaux, d'une procédure de validation des acquis de l'expérience**, d'autre part.

Il s'agit ainsi de favoriser la reconnaissance de l'expérience professionnelle en facilitant l'engagement d'un agent territorial dans une procédure de validation des acquis de l'expérience.

Le présent article du projet de loi dispose également qu'un décret devrait prévoir les conditions dans lesquelles les agents pourraient bénéficier d'un congé ou d'une décharge partielle de service pour suivre une action de formation ou une procédure de validation des acquis de l'expérience. Votre commission vous propose de supprimer cette disposition inutile. En effet, il n'est pas nécessaire de prévoir l'intervention du pouvoir réglementaire d'application d'une mesure législative, sauf si un décret en Conseil d'Etat est nécessaire.

Votre commission vous soumet un **amendement** tendant à supprimer une mention inutile et vous propose d'adopter l'article 5 **ainsi modifié**.

¹ Décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

² Ce plafond est actuellement fixé à hauteur de l'indice brut 379 d'un agent en fonction à Paris.

Article 6

(art. 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984)

Plan annuel ou pluriannuel de formation

En modifiant l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984, cet article a pour objet de prévoir que **le plan de formation** devant être établi par les collectivités territoriales et leurs établissements publics **sera annuel ou pluriannuel et déterminerait le programme d'actions de formation** prévues par l'autorité territoriale en matière de formation d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels.

Dans sa rédaction actuelle, l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 pose le principe de l'établissement d'un plan de formation par l'ensemble des régions, départements, communes et leurs établissements publics. Il doit prévoir « *les projets d'actions de formation correspondant aux objectifs de moyen terme pour la formation des agents* ».

Soumis à l'avis du comité technique paritaire, le plan de formation peut être révisé chaque année « *en fonction de l'évolution des besoins* ». Il est également transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale.

Le 1° du présent article du projet de loi prévoit **que le plan de formation** devrait être **annuel ou pluriannuel**.

Cette modification clarifie la rédaction de l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 et affirme la possibilité de prévoir un plan de formation sur plusieurs années.

Il précise également le contenu de ce plan de formation, en indiquant qu'il devrait déterminer « le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2° et 3° » de l'article premier de la loi du 12 juillet 1984 tel que modifié par le premier article du projet de loi¹, à savoir les actions en matière de :

- formation d'intégration et de professionnalisation ;
- formation de perfectionnement ;
- formation de préparation aux concours et examens professionnels.

Enfin, le 2° du présent article propose d'**abroger le deuxième alinéa de l'article 7** de la loi du 12 juillet 1984, qui prévoyait que le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité technique paritaire et peut être révisé chaque année en fonction de l'évolution des besoins. En effet, parallèlement, l'article 18 du projet de loi reprend le principe d'une consultation pour avis du comité technique paritaire lors de l'élaboration du plan de formation au sein de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, qui fixe le rôle de ces organes. Il s'agit d'une clarification rédactionnelle tendant à

¹ Voir le commentaire de l'article 1^{er} du projet de loi.

regrouper au sein d'un même article les cas dans lesquels les comités techniques paritaires doivent être consultés pour avis par les collectivités territoriales et les établissements publics¹.

La possibilité de réviser le plan de formation chaque année, en fonction des nécessités du service, a quant à elle été supprimée dans la mesure où cette précision est inutile. En effet, en vertu du principe de parallélisme des compétences, l'autorité territoriale ayant établi un plan de formation peut toujours le réviser, sous réserve de respecter les mêmes règles que pour son élaboration, y compris la consultation des comités techniques paritaires.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 6 **sans modification**.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article additionnel avant l'article 7

(art. 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Consacrer le rôle du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Votre commission vous soumet un **amendement** tendant à créer un article additionnel afin de **consacrer le rôle du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) en tant qu'« instance représentative de la fonction publique territoriale »**, en modifiant l'article 8 de la loi du 26 janvier 1984.

En effet, en tant qu'organe paritaire chargé de donner son avis sur les projets de loi et de décrets relatifs à la fonction publique territoriale ainsi que d'examiner toute question relative à la fonction publique territoriale, il paraît évident que le CSFPT constitue effectivement l'instance de représentation de la fonction publique territoriale.

Toutefois, dans le cadre de la réforme de l'organisation institutionnelle de la fonction publique territoriale, il semble justifié de reconnaître et affirmer législativement le rôle conféré au CSFPT.

Votre rapporteur a constaté que cette reconnaissance répond à une demande portée par l'ensemble des représentants de ce conseil lors de ses auditions sur le présent projet de loi.

Tel est l'objet de l'**article additionnel** que votre commission vous propose d'**insérer avant l'article 7**.

¹ Voir le commentaire de l'article 18 du présent projet de loi.

Article 7

(art. 9 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Suppression d'une compétence
du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale**

Cet article a pour objet de **supprimer l'une des compétences du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** énoncées à l'article 9 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : la **constitution d'une documentation** et la **mise à jour des statistiques** d'ensemble concernant la fonction publique territoriale.

I. Les compétences du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans le droit actuel

Organisme **paritaire**, composé en nombre égal de membres élus en qualité de représentants des collectivités territoriales et de membres issus des organisations syndicales des fonctionnaires territoriaux pour représenter le personnel, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale participe à l'élaboration et à l'évolution des règles statutaires applicables à la fonction publique territoriale. Il dispose pour cela de compétences consultatives et d'un pouvoir de proposition.

Ainsi, en vertu de l'article 9 de la loi du 26 janvier 1984, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est tout d'abord saisi pour avis, par le ministre chargé des collectivités territoriales, des projets de loi relatifs à la fonction publique territoriale ainsi que des projets de décret de portée générale relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois.

Ensuite, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose d'un pouvoir de proposition en matière statutaire.

Plus généralement, cet organe doit examiner toute question relative à la fonction publique territoriale, dont il est saisi, soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il peut alors formuler des propositions.

Enfin, le conseil supérieur de la fonction publique territoriale, d'une part, peut « *procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales* » et, d'autre part, est compétent pour constituer une documentation et tenir à jour des statistiques sur la fonction publique territoriale. Pour cela, l'article 9 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent lui fournir les documents et renseignements qu'il demande.

II. Les modifications proposées par le projet de loi

Le présent article du projet de loi propose de **ne plus confier la constitution d'une documentation et la mise à jour des statistiques relatives à la fonction publique territoriale au Conseil supérieur de la**

fonction publique territoriale, cette compétence devant désormais revenir au nouveau Centre national de coordination des centres de gestion, en vertu de l'article 10 du projet de loi.

En effet, le Centre national de coordination des centres de gestion, nouvel organe créé par le présent projet de loi, serait désormais chargé de la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. En outre, les collectivités territoriales et leurs établissements publics seraient tenus de lui fournir les documents et les renseignements qu'il demande dans le cadre de ses travaux statistiques et de ses études sur l'emploi public.

Le présent article prévoit également que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne seraient plus tenus de fournir les documents et renseignements demandés par le CSFPT.

III. La position de la commission

Votre commission considère que, dans la mesure où le Conseil supérieur continue d'être compétent pour procéder à des études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel territorial, il doit pouvoir disposer des statistiques et de la documentation nécessaire pour exercer cette mission.

En conséquence, tout en maintenant l'abrogation des deux derniers alinéas de l'article 9 de la loi du 26 janvier 1984, elle vous propose un **amendement tendant à prévoir**, au cinquième alinéa de cet article, **que, pour que le CSFPT puisse mener à bien ses travaux d'études et statistiques sur la fonction publique territoriale, le CNFPT ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics soient tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande**. Le CNFPT serait ainsi chargé de fournir les éléments dont dispose l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, dans la mesure où, par un amendement à l'article 8 du projet de loi, votre commission vous propose de maintenir la gestion de cet observatoire au CNFPT¹.

En outre, cet amendement vous propose de **préciser que le CSFPT doit être saisi des projets d'ordonnances pris dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution**. En effet, il semble que, bien que le texte actuel prévoie qu'il doit être consulté sur tous les projets de loi et lors de l'élaboration des décrets relatifs à la fonction publique territoriale, cela ne lui garantisse pas d'être également consulté sur les projets d'ordonnances.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 7 **ainsi modifié**.

¹ Voir le commentaire de l'article 8 du présent projet de loi.

Article additionnel après l'article 7

(art. 10-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Création d'un collège des employeurs publics territoriaux

Votre commission vous soumet un **amendement tendant à insérer un article additionnel afin de créer un « collège des employeurs publics territoriaux » au sein d'un nouvel article 10-1 dans la loi du 26 janvier 1984.**

Actuellement, il n'existe aucune instance de représentation nationale des employeurs publics locaux. En conséquence, le Gouvernement ne dispose pas d'un interlocuteur unique, susceptible de représenter la position des élus des collectivités territoriales.

Or, de nombreux employeurs territoriaux souhaitent notamment être associés aux négociations salariales engagées par le ministre chargé de la fonction publique avec les organisations syndicales. En effet, les décisions prises entre le Gouvernement et les partenaires sociaux lors de ces discussions s'appliquent également à la fonction publique territoriale et sont par conséquent susceptibles d'avoir des répercussions budgétaires importantes pour les collectivités territoriales.

Votre commission vous propose de répondre à ce « vide », **en créant un collège des employeurs publics territoriaux.**

Formé des membres siégeant au CSFPT en qualité de représentants des collectivités territoriales, ce collège devrait être **consulté** par le Gouvernement **sur toute question en matière de politique salariale ou relative à l'emploi public territorial.**

Tel est l'objet de **l'article additionnel** que votre commission vous propose d'**insérer après l'article 7.**

Article 8

(intitulé de la section 2 du chapitre Ier
de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; article 12-1 de la même loi)

**Coordination - Missions du Centre national
de la fonction publique territoriale**

Cet article tend à **modifier l'intitulé de la section 2** du deuxième chapitre de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que le **contenu de l'article 12-1 de la même loi**, relatif aux **missions du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).**

1. Une section du chapitre premier uniquement consacrée au CNFPT

Le premier paragraphe (I) de cet article prévoit en effet la suppression de la mention des « centres de gestion » dans l'intitulé de la section 2 du deuxième chapitre de la loi du 26 janvier 1984, par coordination avec la création, à l'article 10 du projet de loi, d'une nouvelle section regroupant les dispositions relatives aux centres de gestion ainsi qu'au Centre national de

coordination des centres de gestion, nouvel organe que le présent texte propose également d'instituer¹.

Cette nouvelle structure du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984, portant sur les « dispositions relatives aux organes de la fonction publique territoriale », permet de distinguer clairement les dispositions applicables à chacun des organes de la fonction publique territoriale. En effet, en vertu des diverses modifications apportées par le présent projet de loi, le chapitre II serait ainsi divisé :

- section 1 : le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- section 2 : le Centre national de la fonction publique territoriale ;
- section 3 : le Conseil national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion ;
- section 4 : Commissions administratives paritaires et comités techniques paritaires.

Votre commission vous propose un **amendement** tendant à **corriger une erreur matérielle**, le projet de loi faisant référence au chapitre Ier au lieu du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984.

2. La redéfinition des missions du CNFPT

- *Le droit actuel : des missions confiées au CNFPT très variées*

Le CNFPT dispose actuellement de multiples missions, tant dans le domaine de la formation qu'en matière de gestion de certains personnels.

Ainsi, dans sa rédaction actuelle, l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 confère tout d'abord à cet organe, comme compétence principale, la mission **d'assurer la formation de l'ensemble des agents territoriaux**.

Faisant référence à l'ensemble des actions de formation prévues à l'article 11 de la loi précitée du 12 juillet 1984 qui détermine le champ de compétences du CNFPT en la matière, l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 confie à cet organe la charge de :

- définir les **orientations** générales de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale ;
- définir dans les conditions prévues par les statuts particuliers, les **programmes** des formations initiales préalables à la titularisation ou à la nomination ainsi que de les mettre en oeuvre ;
- définir dans les conditions prévues par les statuts particuliers, les programmes de formation d'adaptation à l'emploi ;
- définir et assurer la formation continue des agents de police municipale ;

¹ Voir le commentaire de l'article 10 du présent projet de loi.

- définir et assurer l'ensemble des programmes de formation des agents territoriaux, notamment la préparation aux concours d'accès et examens professionnels de la fonction publique territoriale, la formation continue dispensée en cours de carrière et la formation personnelle.

Ensuite, en vertu de l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984, le CNFPT a également pour mission d'assurer :

- l'organisation des concours et examens professionnels des fonctionnaires de catégories A et B, sauf lorsque les statuts particuliers prévoient qu'ils sont organisés par les centres de gestion (article 23 de la loi du 26 janvier 1984) ;

- la bourse nationale des emplois ;

- la publicité des déclarations de vacances des emplois de catégories A et B qui doivent lui être transmises par les centres de gestion ;

- la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi ;

- le reclassement des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

- la gestion de ses personnels ainsi que de ceux dont il prend la charge lorsqu'ils sont momentanément privés d'emploi. Il doit également communiquer, au centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France, les vacances et créations d'emplois de catégories B et C auxquelles il procède.

De nombreux rapports et contributions ont mis en évidence la difficulté pour le CNFPT d'assurer à la fois des missions de formation et des missions de gestion.

Ainsi, tant le rapport précité de M. Jean Courtial remis au ministre de la fonction publique que celui du groupe de travail présidé par M. Jean-Jacques Hyst, ont montré la nécessité de dissocier les missions de formation des missions de pure gestion des personnels.

Aussi le projet de loi propose-t-il de **recentrer le CNFPT sur ce qui est considéré comme son « cœur de métier » : la formation.**

- *Le projet de loi : des missions du CNFPT recentrées sur la formation et la reconnaissance de l'expérience professionnelle*

En proposant une réécriture complète de l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984, **le second paragraphe (II)** du présent article a pour objet de **faire évoluer les missions du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), afin de recentrer son activité sur la formation.**

Ainsi, le présent article du projet de loi **maintient dans son intégralité les compétences du CNFPT en matière de formation, tant initiale que continue.** Cette mission devrait être d'autant plus essentielle que parallèlement, le chapitre premier du projet de loi consacre le principe d'une

formation professionnelle tout au long de la vie, institue un droit individuel à la formation pour tous les agents territoriaux et prévoit une formation initiale obligatoire pour tous les fonctionnaires. Cet organisme devrait, en conséquence, contribuer pleinement ces prochaines années à la professionnalisation et au perfectionnement des agents territoriaux.

En complément de cette mission, le présent projet de loi confère également au CNFPT, la lourde tâche de :

- mettre en œuvre les procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP);
- assurer le suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de bilans professionnels.

Ainsi cet organe serait **au cœur du dispositif de reconnaissance et de valorisation de l'expérience professionnelle** souhaité dans la fonction publique territoriale.

S'agissant de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, dispositif institué par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001¹, le CNFPT pourrait être compétent pour mettre en œuvre la procédure nécessaire, lorsque l'expérience professionnelle doit être prise en compte dans le cadre de la gestion de carrière de l'agent, par exemple pour le dispenser d'une formation statutaire obligatoire, ou pour l'examen des demandes d'équivalence aux conditions de diplômes, présentées par des candidats.

Le CNFPT devrait également accompagner et aider les candidats engagés dans une procédure de validation des acquis de l'expérience, notamment dans leurs démarches auprès des organismes compétents et pour préparer leurs dossiers de validation.

En outre, d'après les informations fournies par le Gouvernement, il n'est pas exclu que le CNFPT puisse devenir, à terme, un organisme certificateur dans le cadre de la VAE, dans la mesure où se développent actuellement les certifications professionnelles aux côtés des titres et des diplômes.

Le CNFPT devrait également pouvoir, au même titre que d'autres organismes, réaliser des bilans professionnels pour des agents territoriaux qui en feraient la demande².

En revanche, le présent article prévoit de décharger le CNFPT de l'essentiel des missions qu'il devait jusqu'à présent assurer en matière de gestion des personnels.

Ainsi, il ne serait plus chargé que de l'organisation des concours des fonctionnaires de catégorie A mentionnés à l'article 45, c'est-à-dire les

¹ Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

² Voir l'article 1^{er} du présent projet de loi.

fonctionnaires de catégorie A qui, ayant réussi le concours d'entrée, sont astreints à une scolarité avant leur intégration dans la fonction publique territoriale. Sont concernés les concours des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux des bibliothèques.

Comme le prévoit déjà le texte actuel, le président du CNFPT devrait fixer pour ces concours le nombre de postes ouverts, contrôler la nature des épreuves et établir la liste des candidats admis au plan national.

Les autres concours et examens professionnels de catégories A, B et C seraient désormais tous assurés, soit par le Centre national de coordination des centres de gestion (certains examens professionnels de catégorie A), soit par les centres de gestion, qui doivent s'organiser au niveau régional ou interrégional pour l'organisation des concours de catégorie A¹.

Le CNFPT n'aurait plus non plus à s'occuper de la bourse nationale des emplois et de la publicité de déclaration de vacances des emplois de catégories A et B, ces missions devant désormais être assurées par le Centre national de coordination des centres de gestion proposé par l'article 10 du présent projet de loi.

Enfin, le CNFPT ne serait désormais plus compétent pour :

- s'occuper de la bourse nationale des emplois ;
- assurer la publicité des déclarations de vacances des emplois de catégories A et B ;
- prendre en charge les fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois ;
- reclasser les fonctionnaires de catégorie A devenues inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ces quatre missions seraient en effet transférées au nouveau Centre national de coordination des centres de gestion, à l'exception de la publicité des déclarations de vacances des emplois de catégorie B, confiée aux centres de gestion.

En revanche, le CNFPT demeurerait compétent pour la gestion de ses propres personnels. Il resterait ainsi tenu de communiquer les vacances et créations d'emplois auxquelles il procède.

- *La position de la commission*

Votre commission considère que, comme l'avait souhaité l'ensemble des auteurs de rapports relatifs à la fonction publique territoriale ces dernières années, **il convenait de clarifier les missions de chacune des institutions de la fonction publique territoriale**. Il importait ainsi plus particulièrement de distinguer les compétences du CNFPT et des centres de gestion.

¹ Voir le commentaire de l'article 11 du présent projet de loi.

Votre commission considère que le présent article **recentre légitimement le CNFPT sur sa mission principale de formation des agents territoriaux**. Cet organe paritaire devrait tout particulièrement être l'acteur majeur pour leur permettre de bénéficier d'une formation professionnelle efficace et effective tout au long de la vie, ainsi que d'un recours actif à leur droit individuel à la formation.

De même, votre commission considère que le CNFPT est l'organe le plus adapté pour mettre en œuvre les procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle et assurer le suivi des demandes de validation des acquis de l'expérience et des bilans professionnels.

Cette répartition des compétences paraît beaucoup plus claire et lisible à votre commission.

Toutefois, elle vous propose un **amendement** tendant à prévoir le **maintien au CNFPT de la gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale**. En effet, alors même que cette mission n'était jusqu'à présent pas prévue dans la loi, le présent projet de loi envisageait de transférer la gestion de cet Observatoire, créé par le CNFPT, au Centre national de coordination des centres de gestion.

Votre commission considère, au contraire, que l'Observatoire doit demeurer de la compétence du CNFPT. Il constitue un « outil » d'observation très important pour cet organe qui doit pouvoir anticiper sur les demandes de formation souhaitées par les agents et les employeurs territoriaux.

De plus, il est justifié qu'un tel observatoire soit géré par un organe paritaire.

Enfin, dans la mesure où il a été institué par le CNFPT et paraît très bien fonctionner jusqu'à présent, il n'est pas souhaitable de transférer cet observatoire à un autre organe.

En tout état de cause, l'Observatoire de la fonction publique territoriale doit continuer d'être géré par le CNFPT, dans la mesure où votre commission des lois vous propose, à l'article 10 du présent projet de loi, de supprimer le Centre national de coordination des centres de gestion.

Votre commission vous propose également, par un deuxième **amendement**, que le **CNFPT conserve la mission d'organiser les examens professionnels des cadres d'emplois prévus à l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984**, c'est-à-dire ceux pour lesquels, une fois admis aux concours, une formation obligatoire et préalable est nécessaire pour intégrer la fonction publique territoriale.

En effet, cela paraît cohérent dans la mesure où il organise déjà les concours de ce cadre d'emplois, d'une part, et où votre commission vous propose de supprimer la création du Centre national de coordination des centres de gestion auquel cette mission devrait être confiée, d'autre part.

Votre commission vous soumet enfin un **amendement rédactionnel** et vous propose d'adopter l'article 8 **ainsi modifié**.

Article 9

(art. 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Financement du CNFPT

En créant un nouvel alinéa au sein de l'article 12-2 de la loi du 26 janvier 1984, cet article a pour objet d'**ajouter, parmi les ressources du CNFPT, le produit des prestations réalisées dans le cadre de la mise en œuvre des procédures de validation des acquis de l'expérience et la réalisation de bilans professionnels.**

Actuellement, le CNFPT dispose de **huit types de ressources** différentes :

- une **cotisation obligatoire**, versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, dont le taux ne peut excéder 1 %. Un prélèvement supplémentaire de 0,05 % maximum est également versé par les offices publics d'habitations à loyer modéré, afin d'assurer le financement complémentaire d'un programme national d'actions de formation spécialisées dont bénéficient leurs agents ;

- les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée et la fraction principale de la première part de la dotation globale d'équipement des départements ;

- les redevances pour prestations de service ;

- les dons et legs ;

- les emprunts affectés aux opérations d'investissement ;

- les subventions qui lui sont accordées ;

- les produits divers ;

- les droits d'inscription aux différents concours qu'il organise.

L'**essentiel du financement** du CNFPT provient toutefois du **produit issu de la cotisation obligatoire** versée par les collectivités territoriales et les établissements publics.

Afin de tenir compte des nouvelles compétences octroyées au CNFPT par l'article 8 du projet de loi qui modifie l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984, le présent article propose d'**ajouter**, parmi les sources de financement de cet organe, le **produit des prestations réalisées pour mettre en œuvre les procédures de validation des acquis de l'expérience et réaliser des bilans professionnels**. Il crée à cet effet un nouvel alinéa (9°) à l'article 12-2 de la loi du 26 janvier 1984.

Il convient de préciser que les procédures de validation des acquis de l'expérience seraient à la charge de l'agent, dans la mesure où il s'agit d'une démarche personnelle de sa part.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 9 **sans modification**.

Article 10

(section 3 du chapitre II, section 4 nouvelle du chapitre II, articles 12-5 à 12-9 nouveaux de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Amélioration de la structure du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984 - Instauration d'un Centre national de coordination des centres de gestion

Par la création de cinq nouveaux articles au sein du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984, le présent article a pour objet d'**instituer un Centre national de coordination des centres de gestion**, nouvel organe de la fonction publique territoriale. Il en prévoit également la composition, les missions ainsi que les ressources dont il dispose et les modalités de contrôle de son activité.

En outre, cet article propose de **clarifier la structure** du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984.

I. La modification de la structure du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984, reflet de la clarification des missions accordées à chacun des organes de la fonction publique territoriale

Les deux premiers paragraphes (I et II) du présent article tendent à prévoir une nouvelle structure du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984.

Le premier paragraphe (I) propose de faire de l'actuelle section 3, intitulée « commissions administratives paritaires et comités techniques paritaires », une nouvelle section 4. En effet, la section 3 réunirait désormais les articles relatifs au nouveau Centre national de coordination des centres de gestion et aux centres de gestion, comme le prévoit le deuxième paragraphe (II) de cet article.

II. La création d'un Centre national de coordination des centres de gestion

Le troisième paragraphe (III) tend à créer cinq nouveaux articles 12-5 à 12-9 au sein de la loi du 26 janvier 1984, afin d'instituer un nouvel organe de la fonction publique territoriale, le Centre national de coordination des centres de gestion. Celui-ci serait **chargé d'assurer plusieurs missions en matière de gestion des personnels territoriaux et de réaliser une coordination au niveau national de l'activité des centres de gestion**.

• Le **nouvel article 12-5** prévoit que le Centre national de coordination des centres de gestion serait un **établissement public à caractère administratif** qui regrouperait l'ensemble des centres de gestion.

Il devrait être dirigé par un conseil d'administration, composé de représentants des centres de gestion. Ces derniers seraient élus parmi les membres des conseils d'administration des centres de gestion, par leurs présidents.

Le conseil d'administration devrait également élire son président et deux vice-présidents.

• **L'article 12-6 nouveau** de la loi du 26 janvier 1984 **définit les missions** du Centre national de coordination des centres de gestion. Celui-ci aurait pour principal objectif de coordonner l'action des centres de gestion et de garantir pour certains personnels un recrutement et une gestion de carrière assurés au niveau national.

Ainsi, le 1^o de cet article prévoit que le Centre national de coordination des centres de gestion devrait **assurer la coordination des centres de gestion**.

Le Centre national de coordination des centres de gestion devrait ainsi apporter **une assistance technique et juridique** aux centres de gestion lors de l'élaboration de la charte qu'ils doivent établir pour organiser l'exercice de leurs missions, au niveau régional ou interrégional, en vertu de l'article 14 du présent projet de loi¹.

Cette aide est également prévue pour l'établissement des conventions devant être conclues avec le CNFPT, pour déterminer les modalités de transfert des missions entre ces organes, en vertu de l'article 13 du projet de loi qui crée un nouvel article 22-1 au sein de la loi du 26 janvier 1984².

Le Centre national de coordination des centres de gestion serait ainsi amené à **assister les centres de gestion coordonnateurs** dans la mise en œuvre des procédures de transfert des missions entre les centres de gestion et le CNFPT et dans la détermination de la compensation financière qui en découle. En effet, l'article 14 du présent projet de loi prévoit que la charte signée, au niveau régional ou interrégional, par les centres de gestion désignerait un centre coordonnateur, chargé d'assurer leur coordination et de conclure, pour leur compte, les conventions de transfert et de compensation avec le CNFPT.

Cet organe se verrait également confier un **certain nombre de compétences en matière de gestion de personnels**.

Il serait chargé de **l'organisation des examens professionnels** prévus pour les cadres d'emplois de catégorie A, dans le cadre de la promotion interne prévue au 1^o de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, et pour l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics, sans distinguer s'ils sont ou non affiliés (2^o de l'article 12-6 nouveau). Une liste des examens professionnels concernés serait fixée par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales. Le Centre national devrait également établir et assurer la publicité des listes d'aptitude correspondantes.

Le 3^o de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le Centre national de coordination des centres de gestion devrait également assurer la publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A. Elles devront pour cela leur être transmises par les centres de gestion.

¹ Voir le commentaire de l'article 14 du présent projet de loi.

² Voir le commentaire de l'article 13 du présent projet de loi.

Le Centre national devrait aussi gérer la bourse nationale de l'emploi.

L'ensemble de ces compétences étaient jusqu'à présent assurées par le CNFPT.

En vertu du 4° de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984, le Centre national de coordination des centres de gestion serait chargé d'élaborer les **statistiques générales de la fonction publique territoriale et de fournir des études dans ce domaine.**

Ainsi, il **assurera la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale** ainsi que du répertoire national des emplois de direction.

En outre, le Centre national conduirait des **travaux statistiques et des études**, les collectivités territoriales et leurs établissements publics étant tenus de lui fournir les documents et renseignements demandés.

Parallèlement, l'article 7 du projet de loi prévoit de supprimer au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, sa compétence en matière de mise à jour des statistiques d'ensemble de la fonction publique territoriale et d'établissement d'une documentation sur ce même sujet¹.

Deux autres missions seraient encore transférées du CNFPT vers le Centre national de coordination des centres de gestion :

- **la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois** (4° de l'article 12-6 nouveau). Elle serait effectuée dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 ;

- **le reclassement, selon les modalités** prévues aux articles 81 à 86 de la loi du 26 janvier 1984, **des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** (5° de l'article 12-6 nouveau).

Enfin, le Centre national de coordination des centres de gestion serait chargé **d'assurer la gestion de ses personnels ainsi que des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi dont il a la charge.**

Comme le CNFPT pour ses propres personnels, il devrait également communiquer les vacances et créations d'emplois des catégories B et C auxquelles il procède, au centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.

• **L'article 12-7 nouveau** de la loi du 26 janvier 1984 aurait pour objet de **définir les modalités de financement du Centre national de coordination des centres de gestion.**

¹ Voir le commentaire de l'article 7 du présent projet de loi.

Ainsi, les ressources de cet organe seraient constituées :

- d'une **cotisation obligatoire** versée par chaque centre de gestion, dont le taux, qui serait déterminé par le conseil d'administration du Centre national de coordination des centres de gestion, ne pourrait excéder 1 %.

Elle aurait pour assiette le produit de la cotisation reçue par les centres de gestion des collectivités territoriales et des établissements publics qui y sont affiliés. Le conseil d'administration serait également autorisé à moduler le taux de la cotisation, en fonction du montant de l'assiette de cotisation de chacun des centres de gestion ;

- du produit de la compensation financière versée par le CNFPT, en vertu de l'article 22-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 tel que créé par l'article 13 du présent projet de loi¹. Une convention devrait en effet être signée entre le CNFPT et le Centre national de coordination des centres de gestion afin de déterminer les modalités du transfert de missions, qui s'accompagne, le cas échéant, d'un transfert de personnels et d'une compensation financière ;

- des remboursements des fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ;

- des redevances pour prestations de services ;

- des éventuels dons et legs ;

- des produits divers.

La création du Centre national de coordination des centres de gestion ne doit en aucun cas s'accompagner d'une hausse du coût de gestion des personnels territoriaux. En effet, M. Brice Hortefeux, ministre délégué aux collectivités locales, et M. Christian Jacob, ministre de la fonction publique, ont affirmé leur volonté que cette réforme de la fonction publique territoriale, s'effectue **à coût constant**. De nombreux élus locaux ont également manifesté leur souhait de ne pas voir augmentées les cotisations des collectivités territoriales aux centres de gestion et au CNFPT.

• L'article **12-8 nouveau** de la loi du 26 janvier 1984 a pour objet **d'organiser les modalités de contrôle administratif et budgétaire** des actes du Centre national de coordination des centres de gestion, ainsi que de prévoir les conditions d'entrée en vigueur de ses actes.

Il reprend à l'identique le dispositif déjà prévu en la matière pour le CNFPT aux premier et troisième alinéas de l'article 12-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Ainsi, le contrôle administratif du Centre national de coordination des centres de gestion serait exercé par le représentant de l'Etat dans le département où est situé le siège du centre, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les communes au chapitre Ier du titre III du livre Ier de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales.

¹ Voir le commentaire de l'article 13 du présent projet de loi.

Les procédures de contrôle budgétaire seraient mises en œuvre par le représentant de l'Etat, selon les modalités prévues pour le chapitre II du titre Ier du livre VI de la première partie du code général des collectivités territoriales.

Les actes du Centre national de coordination des centres de gestion relatifs à l'organisation des examens professionnels, à l'inscription des candidats déclarés aptes par le jury sur une liste d'aptitude, à la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que les conventions passées avec des tiers seraient exécutoires dès leur transmission au représentant de l'Etat, d'une part, et leur publication, d'autre part. Cette dernière s'effectuerait dans les mêmes conditions que celles prévues pour des actes des communes, aux articles L. 2131-1 à L. 2131-4 du code général des collectivités territoriales. Le contrôle de légalité de ces actes est également effectué dans les mêmes conditions que celles prévues pour les communes à l'article L. 2131-6 du code général des collectivités territoriales.

- L'article **12-9 nouveau** de la loi du 26 janvier 1984 tendrait quant à lui à déterminer les **règles applicables en matière comptable** pour le Centre national de coordination des centres de gestion. Elles sont identiques à celles actuellement prévues pour le CNFPT.

Ainsi, la Cour des Comptes serait compétente pour juger des comptes et assurer le contrôle de la gestion de ce Centre national.

En outre, le comptable de cet organe serait un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget, après information préalable du conseil d'administration.

Par dérogation aux dispositions applicables aux collectivités territoriales et aux services départementaux d'incendie et de secours (articles L. 1617-1 et L. 3241-1 du code général des collectivités territoriales), le comptable de cette institution de la fonction publique territoriale n'aurait donc pas la qualité de comptable direct du Trésor.

Cet article prévoit enfin qu'un décret en Conseil d'Etat devrait déterminer ses modalités d'application et fixer le régime financier et comptable du Centre national de coordination des centres de gestion.

III. La position de la commission

Si votre commission considère qu'il convenait effectivement de clarifier la répartition des missions entre le CNFPT et les centres de gestion, elle n'est en revanche pas convaincue de la nécessité de créer un nouvel établissement public national chargé de la coordination des centres de gestion.

En effet, elle estime tout d'abord que, comme le prévoit le projet de loi, les centres de gestion doivent se coordonner à l'échelle régionale, voire interrégionale, le niveau départemental pouvant parfois paraître insuffisant pour l'exercice de certaines missions. En revanche, le niveau national lui paraît beaucoup moins pertinent et justifié.

Ensuite, il existe un risque que la création de ce Centre national ne conduise à une hausse du coût de la gestion des personnels. Son financement est certes supporté par les centres de gestion d'après le projet de loi, mais votre commission craint, à terme, une augmentation de la cotisation versée par les collectivités territoriales aux centres de gestion.

Votre rapporteur insiste sur la nécessité que la réforme du paysage institutionnel de la fonction publique territoriale n'entraîne en aucun cas un accroissement du coût supporté par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Elle doit en effet s'effectuer à coût constant.

Dans la mesure où les avantages attendus de la création de ce nouvel établissement public national ne lui semblent pas suffisamment justifiés, votre commission vous propose de supprimer sa création.

Par coordination, elle vous proposera de répartir les compétences qui étaient confiées à cet organe entre les différentes institutions de la fonction publique territoriale, tout en respectant le principe tendant à distinguer les missions de formation des missions de gestion, autant que cette séparation est réalisable.

Ainsi, votre commission vous propose tout d'abord de prévoir une Conférence nationale de l'emploi public territorial qui réunirait les centres de gestion afin de leur permettre d'échanger leurs expériences, en particulier avec les nouvelles compétences que le présent projet de loi leur confie.

Ensuite, l'ensemble des missions de gestion pure de personnels, que le présent article prévoyait de confier au Centre national de coordination des centres de gestion, serait assuré par les centres de gestion. Toutefois, afin qu'elles soient exercées efficacement, elles devraient l'être au niveau régional ou interrégional, en figurant parmi les compétences devant être gérées en commun par les centres de gestion.

En outre, dans la mesure où l'organisation des concours des cadres d'emplois de catégorie A prévoyant une formation préalable avant recrutement demeurerait gérée par le CNFPT, en vertu de l'article 8 du présent projet de loi, il serait cohérent de lui confier également l'organisation des examens professionnels prévus pour ces mêmes cadres d'emplois, dans le cadre de la promotion interne prévue au 1° de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984.

Enfin, en tout état de cause, la gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale demeurerait de la compétence du CNFPT. Votre commission considère en effet que cet Observatoire doit rester du ressort de l'institution paritaire et chargée de la formation.

En conséquence, votre commission vous invite, par un **amendement**, à **supprimer** le III de l'**article 10** du projet de loi. Par coordination, cet amendement tend également à prévoir que la nouvelle section 3, créée par le II du présent article, au sein du statut de la fonction publique territoriale, serait uniquement relative aux centres de gestion.

Article 11

(art. 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Organisation des centres de gestion -
Coordination régionale ou interrégionale**

Cet article a pour objet de modifier l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, relative à **l'organisation des centres de gestion**.

Outre une mesure d'harmonisation, il tend principalement à **engager une coordination entre les centres de gestion, au niveau régional ou interrégional**, en particulier pour l'exercice de certaines missions qui leur seraient désormais dévolues.

• Adaptation du dispositif aux modifications apportées à d'autres articles du projet de loi

Le troisième alinéa de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel les collectivités territoriales et les établissements publics non affiliés doivent assurer par eux-mêmes les missions confiées aux centres de gestion. Il précise que, dans ce cas, les règles applicables en matière de contrôle de légalité pour les actes des centres de gestion, et prévues par l'article 27 de la loi du 26 janvier 1984, s'imposent également aux actes pris dans les mêmes domaines par les collectivités ou établissements non affiliés.

Dans la mesure où le **I de l'article 17** du projet de loi prévoit de **déplacer les dispositions de l'article 27** de la loi du 26 janvier 1984 à **l'article 21** de cette même loi, le **1° du présent article** tend, **par coordination**, à modifier la référence à l'article 27 pour la remplacer par l'article 21, au sein de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

• Instauration d'une coordination régionale ou interrégionale entre les centres de gestion

Les centres de gestion sont pour l'essentiel institués au niveau départemental, en vertu de l'article 1^{er} du décret n° 85-643 du 26 juin 1985¹. Il existe également deux centres de gestion interdépartementaux, le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne, qui regroupe les communes et leurs établissements publics affiliés des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val de Marne, et le centre interdépartemental de la grande couronne, qui rassemble les communes et leurs établissements publics affiliés des Yvelines, de l'Essonne et du Val d'Oise.

L'essentiel des compétences des centres de gestion s'exercent jusqu'à présent à l'échelle départementale. Toutefois, il arrive également qu'ils procèdent à la mutualisation de leurs missions au niveau régional ou interrégional, par la voie du conventionnement. Comme l'expliquait

¹ Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

M. Jean Courtial dans son rapport précité, relatif aux institutions de la fonction publique territoriale, cette pratique *« se fait de manière non ordonnée et incomplète. En outre, hormis en matière d'organisation de concours où l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 y déroge, le principe de subsidiarité territoriale qui les gouverne ne permet pas aux centres de gestion de délivrer légalement des prestations pour les collectivités ou établissements qui ne sont pas de leur ressort. »*

La nécessité de coordonner l'action des centres de gestion au niveau régional ou interrégional devrait se manifester d'autant plus que l'article 14 du présent projet de loi propose de confier à ces organes de nouvelles missions, telles que l'organisation de la quasi-totalité des concours et examens professionnels de catégories A, B et C, à l'exception de ceux confiés au CNFPT et au Centre national de coordination des centres de gestion, que votre commission vous propose de ne pas créer à l'article 10 du présent projet de loi, le fonctionnement des conseils de discipline de recours ou la publicité de toutes les listes d'aptitude, des créations et vacances d'emplois des catégories B et C et des tableaux d'avancement¹. L'échelon départemental pourrait ainsi s'avérer insuffisant pour prendre en charge certaines de ces missions.

De nombreux rapports et groupes de travail ont également préconisé la création d'une véritable coordination régionale ou interrégionale des centres de gestion.

Ainsi, le rapport précité du groupe de travail, présidé par M. Jean-Jacques Hyst, et dont notre collègue Alain Vasselle fut le rapporteur, prône une *« inter-départementalisation, voire une régionalisation des centres de gestion, tout au moins pour certaines missions que le seul niveau départemental ne saurait traiter »*, estimant en particulier que la mise en commun des moyens produirait des économies d'échelle et que, s'agissant des concours, la régionalisation conduirait à augmenter le *« vivier de recrutement »*.

L'organisation des centres de gestion en réseau, au niveau régional ou interrégional, constitue également l'une des propositions formulées dans le rapport précité de M. Jean Courtial. Considérant que *« des opérations de gestion collective ne peuvent être convenablement réalisées qu'à un échelon de mutualisation plus large que la circonscription départementale d'un centre de gestion »*, ce rapport jugeait que l'échelon le plus pertinent était la région ou, lorsque celle-ci est bi ou tri-départementales, une interrégion.

Enfin, dans son rapport précité *« réussir la mutation de la fonction publique territoriale vingt ans après sa création »*, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a souhaité que les centres de gestion soient organisés en réseau, autour d'un *« centre de gestion chef de file placé aux niveaux régional et interrégional »*.

¹ Voir le commentaire de l'article 14 du présent projet de loi.

En remplaçant les six derniers alinéas de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, le présent article du projet de loi semble répondre, pour l'essentiel, aux préconisations de ces rapports, en **proposant que les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de leurs missions**. Ils devraient ainsi élaborer une **charte dans laquelle ils désigneraient celui d'entre eux qui serait « le centre de gestion coordonnateur »**. Chargé d'assurer leur coordination, ce dernier jouerait le rôle de chef de file au niveau régional ou interrégional.

Cette charte devrait également déterminer **les missions gérées en commun** par les centres de gestion ainsi que leurs **modalités d'exercice**. Le présent article prévoit que, parmi ces missions, devrait nécessairement figurer l'organisation des concours relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A. Il s'agit de mutualiser les moyens, afin de réduire les coûts engendrés par l'organisation de ces concours et surtout d'agrandir le « vivier de recrutement ». Cette obligation de coordination régionale pour l'organisation des concours de catégorie A ne s'appliquerait pas aux régions d'outre-mer.

La charte devrait être transmise au préfet par le centre de gestion coordonnateur, dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi. A défaut, il est prévu que le centre de gestion du département chef-lieu de la région devienne automatiquement le centre coordonnateur, chargé de l'organisation des concours relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A pour la région.

Les centres de gestion devraient également conclure des conventions qui fixeraient notamment les conditions de remboursement des dépenses engendrées par l'exercice en commun de ces missions.

En outre, des conventions particulières pourraient être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non couverts par la charte.

Il convient de préciser que, **parmi les missions des centres de gestion coordonnateurs**, devrait également figurer celle prévue par le II l'article 13 du projet de loi qui crée un nouvel article 22-1 au sein de la loi du 26 janvier 1984, à savoir **la conclusion, pour le compte des centres de gestion, de conventions avec le CNFPT et le Centre national de coordination des centres de gestion pour déterminer les modalités de transfert des missions du CNFPT vers les centres de gestion et le Centre national de coordination des centres de gestion¹**.

Enfin, le dernier alinéa de cet article préciserait que, dans les régions d'outre-mer et à Mayotte, les missions du centre coordonnateur seraient assurées respectivement par le centre de gestion du département et par le centre de gestion de Mayotte.

Les six nouveaux alinéas prévus par le présent article pour être insérés au sein de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, se substituent aux actuels quatrième à neuvième alinéas de cet article, consacrés à la gestion

¹ Voir le commentaire de l'article 13 du présent projet de loi.

prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) devant être assurée par les centres de gestion. Ces dispositions ne sont pas pour autant supprimées, dans la mesure où, par souci de clarification, l'article 14 du projet de loi propose parallèlement de les reprendre, tout en leur apportant quelques modifications, au sein de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux missions des centres de gestion¹.

Par coordination avec la suppression de la création du Centre national de coordination des centres de gestion, que votre commission vous propose à l'article 10 du présent projet de loi, elle vous soumet également, au présent article, **deux amendements** tendant à prévoir une extension des missions des centres de gestion devant être gérés en commun au niveau régional ou interrégional.

En effet, du fait de cette suppression, votre commission vous propose que les centres de gestion récupèrent l'essentiel des missions de gestion que le projet de loi prévoit de confier audit centre national. Elle considère toutefois que, dans la mesure où sont concernés des personnels de catégorie A, ces missions doivent être assurées au niveau régional ou interrégional.

En conséquence, seraient gérés en commun, pour les fonctionnaires de catégorie A, les missions suivantes :

- l'organisation des concours et examens professionnels ;
- la publicité des créations et vacances d'emplois ;
- la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois ;
- le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 11 **ainsi modifié**.

Article 12

(art. 15 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Affiliation volontaire des départements et régions aux centres de gestion pour la gestion des personnels ouvriers et de service

Cet article a pour objet d'**introduire**, au sein de l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à l'affiliation aux centres de gestion, **la possibilité pour les départements et les régions de s'affilier aux centres de gestion pour la seule gestion des personnels ouvriers et de service**.

En vertu de l'article 82 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, le département et la région doivent désormais assurer, respectivement dans les collèges et les lycées dont ils ont la charge, l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique de ces établissements, à l'exception des missions d'encadrement et

¹ Voir le commentaire de l'article 14 du présent projet de loi.

de surveillance des élèves. Ce même article a prévu que les départements et régions devaient se charger du recrutement et de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) exerçant leurs missions dans ces collèges et lycées.

Comme le prévoit l'article 109 de la loi précitée du 13 août 2004, relatif aux transferts des personnels accompagnant les transferts de compétences, les fonctionnaires transférés bénéficient, pendant deux ans à compter de la date de publication des décrets en Conseil d'Etat fixant les transferts définitifs des services, d'un droit d'option en vertu duquel ils peuvent choisir :

- soit l'intégration au sein de la fonction publique territoriale. Les collectivités territoriales sont alors tenues d'intégrer ces personnels dans des cadres d'emplois existant ou des cadres d'emplois spécifiquement créés à cet effet ;

- soit la conservation de leur statut antérieur. Dans ce cas, ils sont mis en position de détachement, sans limitation de durée, auprès de la collectivité territoriale dont relève désormais le service dans lequel ils exercent leurs fonctions.

S'agissant des transferts de personnels ouvriers et de service, les décrets n°s 2005-1482, 2005-1483 et 2005-1484 du 30 novembre 2005¹ ont **créé**, comme le Gouvernement s'y était engagé au cours du débat parlementaire, **des cadres d'emplois spécifiques** pour accueillir les agents souhaitant intégrer la fonction publique territoriale. Les techniciens ont quant à eux été intégrés dans un cadre d'emploi existant.

Plus de 95.000 personnels TOS sont concernés par ces transferts, ce qui constitue une arrivée massive d'agents pour les collectivités territoriales les accueillant, surtout pour les régions dont les personnels étaient jusqu'à présents, pour la majeure partie d'entre eux, des fonctionnaires de catégories A et B² et avec des effectifs beaucoup plus restreints³.

En conséquence, afin de faciliter l'arrivée de ces personnels au sein de la fonction publique territoriale, le présent article propose d'insérer, au sein de l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984, un alinéa **permettant aux départements et régions de s'affilier à un centre de gestion pour assurer leur recrutement et leur gestion**. Cette mesure devrait concerner tous les personnels ouvriers et de service, qu'ils aient choisi d'intégrer la fonction publique territoriale ou de conserver leur statut antérieur et d'être mis en

¹ Décret n° 2005-1482 du 30 novembre 2005 portant statut particulier du cadre d'emploi des agents territoriaux d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement ; décret n° 2005-1483 du 30 novembre 2005 portant statut particulier du cadre d'emploi des agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement ; décret n° 2005-1484 du 30 novembre 2005 portant statut particulier du cadre d'emploi des agents de maîtrises territoriaux des établissements d'enseignement.

² Les personnels techniciens, ouvriers et de service sont, pour la quasi-totalité d'entre eux, des agents de catégorie C.

³ Voir c) du B du I de l'exposé général.

position de détachement. La gestion des autres agents de ces collectivités pourrait parallèlement demeurer de leur seule compétence.

Ce nouveau dispositif d'affiliation volontaire aux centres de gestion devrait permettre de faciliter la gestion des personnels TOS pour les départements ou les régions.

Votre commission relève que, si cette gestion peut parfois être difficile pour les collectivités accueillant les personnels TOS, celle-ci devrait être facilitée par le fait que l'Etat transfère également les personnels administratifs de l'Etat qui étaient jusqu'aux transferts chargés de la gestion de ces agents, comme le préconisait M. Jean-Pierre Schosteck, dans son rapport sur le projet de loi relatif aux responsabilités locales¹. Au regard des informations fournies à votre rapporteur au cours de ses auditions, il semblerait que cela soit effectivement le cas.

Votre commission comprend la nécessité de permettre une affiliation partielle des départements et régions aux centres de gestion pour la gestion des personnels TOS, lorsque la collectivité territoriale l'estime nécessaire. Votre rapporteur considère toutefois que ce dispositif crée une nette distinction entre les personnels ouvriers et de service et les autres agents des départements et régions, y compris ceux de la filière technique. Elle espère que de trop grandes disparités ne seront pas perçues et que ces personnels seront pour autant considérés comme des agents participant à part entière à l'action des départements et des régions.

D'après l'exposé des motifs, cette affiliation volontaire et partielle des départements et régions devrait donner lieu au versement d'une « *cotisation calculée sur la masse salariale des seuls personnels concernés* ». Il convient en conséquence de prévoir explicitement que ces collectivités cotiseraient pour ces seuls agents, et non pour l'ensemble de ses personnels, l'article 22 prévoyant en effet jusqu'à présent que les cotisations des collectivités territoriales sont assises sur la masse des rémunérations versées à tous leurs agents. Cette précision vous sera proposée lors de l'examen de l'article 13 du projet de loi modifiant l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 12 **sans modification**.

Article 13

(art. 22 et 22-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Financement des centres de gestion – Organisation des transferts de missions du CNFPT

Cet article a tout d'abord pour objet de modifier l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984, afin d'**étendre le champ des missions obligatoires des centres de gestion pour lesquelles les dépenses engendrées doivent être**

¹ Voir le rapport n° 31 Sénat (2003-2004) de M. Jean-Pierre Schosteck au nom de la commission des Lois sur le projet de loi relatif aux responsabilités locales.

financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés.

Il tend ensuite à créer un **nouvel article 22-1** prévoyant les **conditions dans lesquelles devraient être organisés les transferts de missions du CNFPT vers les centres de gestion et le Centre national de coordination des centres de gestion.**

I. Extension des missions financées par une cotisation obligatoire

En vertu de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés aux centres de gestion doivent acquitter une cotisation ayant pour objet de financer leurs missions obligatoires énoncées aux articles 23 et 100¹. Cette cotisation obligatoire est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement. Elle doit en principe être liquidée et versée selon les mêmes modalités et périodicités que les versements aux organismes de sécurité sociale. Le conseil d'administration d'un centre de gestion peut toutefois décider qu'elle soit acquittée annuellement pour les communes et établissements publics employant moins de dix agents.

Fixé par délibération du conseil d'administration des centres de gestion, le taux de cette cotisation ne peut être supérieur à 0,8 % en vertu de l'article 48 de la loi n° 88-13 du 5 janvier 1988².

Le premier paragraphe (I) du présent article propose de modifier l'article 22 de la loi du 28 janvier 1984, afin qu'une **nouvelle dépense soit prise en charge par les cotisations obligatoires** versées par les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés. Il s'agit du coût des **opérations** qu'ils devraient désormais effectuer **en matière d'autorisations spéciales d'absence**.

En effet, le 4° de l'article 25 du présent projet de loi tend à modifier l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 afin de prévoir que certaines autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres, feraient l'objet d'un « contingent global calculé par les centres de gestion » et seraient dès lors payés par ces derniers, pour les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés et employant moins de cinquante agents. Un décret en Conseil d'Etat déterminant les conditions d'application de cet article indiquerait quelles autorisations spéciales d'absence pourraient être concernées. Les centres de gestion devraient alors verser les charges salariales afférentes, aux collectivités et établissements au sein desquels certains agents ont été désignés pour

¹ Sur le détail des missions obligatoires assurées par les centres de gestion, le commentaire de l'article 14 du projet de loi modifiant l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

² Loi n° 88-13 du 5 janvier 1988 d'amélioration de la décentralisation.

bénéficiaire de ces autorisations spéciales d'absence par les organisations syndicales¹.

En conséquence de cette nouvelle mission obligatoire, le présent article du projet de loi prévoit que les dépenses découlant de cette nouvelle mission devraient être assurées par la cotisation versée par les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés.

Votre commission vous soumet un **amendement tendant à tenir compte**, dans le financement des centres de gestion, de **l'affiliation particulière que crée l'article 12 du projet de loi, pour les personnels ouvriers et de service**². En effet, dans la mesure où les départements et les régions pourraient s'affilier uniquement pour la gestion de ces personnels, il convient de préciser que l'assiette de la cotisation obligatoire ne reposerait dès lors que sur la masse salariale des rémunérations versées à ces seuls agents.

II. Organisation des transferts de missions du CNFPT vers les centres de gestion et le Centre national de coordination des centres de gestion

Dans la mesure où plusieurs des missions jusqu'à présent exercées par le CNFPT devraient être transférées, soit aux centres de gestion, soit au Centre national de coordination des centres de gestion, en vertu des articles 10 et 14 du projet de loi, le second paragraphe (II) du présent article tend à prévoir, dans un nouvel article 22-1 au sein de la loi du 26 janvier 1984, les modalités de ces transferts, en particulier financières.

• Le **I** de l'article 22-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 poserait ainsi le principe selon lequel **les dépenses engendrées** par les nouvelles missions exercées par les centres de gestion et le Centre national de coordination des centres de gestion, en lieu et place du CNFPT, devraient faire l'objet d'une **compensation financière** à la charge de ce dernier.

En effet, parallèlement à ces transferts de missions, le présent projet de loi ne prévoit ni réduction des ressources du CNFPT, ni augmentation de celles des centres de gestion. Une compensation financière assurée par le CNFPT est donc proposée par le présent article.

S'agissant des missions du CNFPT transférées aux centres de gestion en vertu de l'article 14 du projet de loi modifiant l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, le présent article prévoit que feraient l'objet d'une compensation financière :

- l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont ils auraient nouvellement la charge ainsi que l'établissement des listes d'aptitude afférentes (1° du II de l'article 23 tel que modifié par l'article 14 du présent projet de loi) ;

¹ Voir le commentaire de l'article 25 du présent projet de loi.

² Voir le commentaire de l'article 12 du présent projet de loi.

- la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie B (5° du II de l'article 23 tel que modifié par l'article 14 du présent projet de loi) ;

- le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de catégorie B (6° du II de l'article 23 tel que modifié par l'article 14 du présent projet de loi).

Le CNFPT devrait également compenser financièrement le transfert des missions qui seraient désormais remplies par le nouveau Centre national de coordination des centres de gestion, en vertu de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 tel que créé par l'article 10 du présent projet de loi. Il s'agit de :

- l'organisation des examens professionnels de catégorie A pour l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics (2° de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984) ;

- la publicité des créations et vacances des emplois de catégorie A et la gestion de la bourse nationale des emplois (3° de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984) ;

- la gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale ainsi que du répertoire national des emplois de direction, et la conduite de travaux statistiques et d'études sur la fonction publique territoriale (4° de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984) ;

- la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois (5° de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984).

Il convient d'ailleurs de préciser que la compensation financière prévue par cet article figure parmi la liste des ressources du Centre national de coordination des centres de gestion, prévue à l'article 12-7 nouveau de la loi du 26 janvier 1984, créé par l'article 10 du présent projet de loi¹.

D'après les informations fournies à votre rapporteur, les charges correspondant aux missions transférées du CNFPT vers les centres de gestion ou le Centre national de coordination des centres de gestion correspondraient environ à 20 % des recettes issues de la cotisation obligatoire versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements publics et dont le taux est actuellement fixé à 1 % de la masse salariale.

• Le **II** de l'article 22-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 prévoirait quant à lui que **des conventions devraient être conclues entre le CNFPT, le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion coordonnateurs**, agissant pour le compte des centres de gestion, afin de **déterminer les modalités des transferts des missions**.

¹ Voir le commentaire de l'article 10 du présent projet de loi en ce qu'il concerne l'article 12-7 nouveau de la loi du 26 janvier 1984.

Créés par l'article 11 du projet de loi à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion coordonnateurs seraient, en vertu d'une charte conclue entre les centres de gestion, chargés d'assurer, au niveau régional ou interrégional, la coordination entre lesdits centres de gestion, pour l'exercice en commun de certaines de leurs missions¹. En vertu du présent article, ils devraient en outre participer à l'élaboration des conventions organisant les transferts de compétences du CNFPT vers les centres de gestion.

Ces conventions devraient en particulier permettre de déterminer les conditions dans lesquelles seraient effectués les transferts de personnels devant accompagner ces transferts de mission, ainsi que la compensation financière qui découlerait de ces différents transferts.

Le présent article prévoit également que les conventions devraient prendre en compte les charges résultant des précédents transferts de compétences réalisés en vertu de l'article 11 de la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale. En effet, cet article a conduit, par la modification de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux compétences des centres de gestion, au transfert de l'organisation de certains concours et examens professionnels de catégories A et B initialement assurée par le CNFPT². Ce fut le cas pour la filière médico-sociale, en vertu du décret n° 95-1116 du 19 octobre 1996³.

L'article 62 de la loi du 27 décembre 1994, tel que modifié par l'article 71 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, a également prévu un dispositif de compensation financière. Les charges résultant des transferts d'attribution du CNFPT vers les centres de gestion doivent ainsi faire l'objet d'un transfert de ressources entre ces organes, pour un montant équivalent aux dépenses que le CNFPT effectuait au titre des attributions transférées. Leur montant doit être constaté par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales après avis d'une commission présidée par un magistrat de la Cour des comptes et comprenant des représentants du CNFPT et des centres de gestion ainsi qu'un représentant du ministre chargé des collectivités territoriales. L'enveloppe globale ainsi déterminée fait l'objet d'une actualisation chaque année, en fonction d'une procédure de revalorisation prévue par cet article, en fonction du taux d'évolution du produit de la cotisation perçue par le CNFPT⁴. Le montant de cette compensation financière

¹ Voir le commentaire de l'article 11 du présent projet de loi.

² Voir le A du I de l'exposé général.

³ Décret n°95-1116 du 19 octobre 1995 portant modifications de certaines dispositions statutaires relatives à l'organisation des concours et examens dans la fonction publique territoriale.

⁴ « Ce montant fait l'objet d'une actualisation par application d'un taux égal au taux de progression annuel du produit de la cotisation obligatoire et du prélèvement supplémentaire obligatoire versés au Centre national de la fonction publique territoriale en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. »

est ensuite réparti entre les centres de gestion, en fonction du nombre de candidats inscrits à chacun des concours et examens qu'ils ont organisés.

En conséquence, les conventions conclues, en vertu du présent article du projet de loi, entre le CNFPT, le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion coordonnateurs, devraient également prendre en compte le montant des compensations financières déjà existantes entre le CNFPT et les centres de gestion au regard de l'application de la loi du 27 décembre 1994.

Les conventions devraient être transmises dans le délai de deux mois suivant leur signature au ministre chargé des collectivités territoriales.

Dans l'hypothèse où toutes les conventions n'auraient pas été conclues et n'auraient en conséquence pas été transmises dans le délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, les modalités du transfert et le montant des compensations financières dues par le CNFPT seraient déterminées par décret.

Votre commission vous soumet **trois amendements** en conséquence de la suppression de la création du Centre national de coordination des centres de gestion, qu'elle vous propose à l'article 10 du projet de loi. En effet, dès lors que ce nouvel établissement public n'est pas institué, aucune compensation financière ni aucun transfert de personnels n'est à prévoir entre le CNFPT et lui. Il convient donc de retirer toute référence à ce Centre national dans le présent article.

Votre commission vous soumet enfin un **amendement tendant à prescrire qu'un décret en Conseil d'Etat devrait prévoir une convention type**. Il s'agit ainsi de permettre une certaine harmonisation des conventions signées entre le CNFPT, le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion. L'amendement vise également à encadrer davantage le dispositif prévu pour ces transferts.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 13 **ainsi modifié**.

Article 14

(art. 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Missions des centres de gestion

Cet article tend à modifier l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 afin de **redéfinir les missions des centres de gestion**. Ces derniers devraient ainsi voir **leur rôle étendu en matière de gestion de personnels**. En effet, dans la mesure où le projet de loi prévoit le recentrage de l'activité du CNFPT sur sa mission de formation, la gestion collective des personnels devrait davantage revenir aux centres de gestion.

Etablissements publics locaux à caractère administratif, les centres de gestion sont dirigés par des conseils d'administration uniquement composés d'élus des collectivités territoriales et d'établissements publics qui y sont affiliés. En vertu de l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984, le nombre des

membres de chaque conseil d'administration, qui doit être compris entre quinze et trente, est fixé « *en fonction de l'importance démographique des collectivités concernées et de l'effectif total des personnels territoriaux employés par les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés au centre.* »

L'affiliation aux centres de gestion est, soit obligatoire, pour les communes et leurs établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, les communes employant au moins un fonctionnaire à temps non complet ou uniquement des agents non titulaires, **soit volontaire, pour les départements, régions et les communes ne répondant pas aux critères précédents**, ainsi que les établissements publics de l'ensemble de ces collectivités territoriales.

D'après les chiffres communiqués à votre rapporteur, il semblerait que 40 % des personnels soient actuellement employés par des collectivités territoriales ou des établissements publics locaux affiliés à ces centres de gestion.

Le présent projet de loi ne remet pas en cause la composition et les modalités d'affiliation aux centres de gestion. En revanche, il leur confère de **nouvelles missions** dans le souci de clarifier la répartition des compétences entre les différents organes de la fonction publique territoriale.

I. Les missions actuelles des centres de gestion

En vertu de l'actuel article 23 de la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion assurent tout d'abord **le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline**, pour les fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ainsi que pour leurs propres agents. Les collectivités territoriales et les établissements publics qui se sont volontairement affiliés peuvent, lors de leur affiliation, décider d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de ces commissions et conseils.

Par ailleurs, les centres de gestion sont chargés **d'organiser les concours de recrutement et les examens professionnels**, en vue de la promotion interne ou de la promotion de grade, des fonctionnaires de catégorie C pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés ainsi que pour eux-mêmes. Lorsque les statuts particuliers le prévoient, les centres de gestion organisent également les concours et examens professionnels des catégories A et B, pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics ou seulement pour les affiliés. En outre, en vertu de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion peuvent, par convention, soit organiser des concours et examens propres aux collectivités territoriales ou établissements publics non affiliés, soit leur ouvrir les concours et examens organisés pour les collectivités et établissements affiliés. Ils peuvent dans ce dernier cas établir des listes d'aptitude communes.

Les centres de gestion ont également pour **mission d'établir les listes d'aptitude pour le recrutement par voie de promotion interne.**

Les centres de gestion doivent **assurer la publicité** :

- des tableaux d'avancement ;
- de toutes les créations et vacances d'emplois de catégorie C, tant pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés que pour les autres ;
- des créations et vacances d'emplois des catégories A et B pour les concours qu'ils organisent ;
- des listes d'aptitude établies à l'issue d'un concours ou en vue d'une promotion interne.

Les centres de gestion doivent aussi prendre en charge la **gestion des fonctionnaires de catégories B et C momentanément privés d'emplois** et procéder au reclassement des fonctionnaires des mêmes catégories **devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.**

Chaque centre assure également la gestion de ses propres personnels.

Il convient de préciser qu'en vertu de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion peuvent **exécuter « toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements »**. Dans les mêmes conditions, ils peuvent également recruter des agents pour les affecter à des missions temporaires ou remplacer des titulaires momentanément indisponibles, embaucher des fonctionnaires en vue d'assurer des services communs à plusieurs collectivités ou établissements et mettre des fonctionnaires à disposition d'une ou plusieurs collectivités ou établissements, afin de les affecter à des missions permanentes et qu'ils accomplissent un service, à temps complet ou non complet, auprès de chacun d'entre eux.

Enfin, l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les centres de gestion doivent réaliser une synthèse de toutes les informations dont ils disposent sur l'évolution des emplois dans les collectivités et établissements relevant de leur ressort et des besoins prévisionnels, *« dans le but d'organiser une concertation annuelle auprès de ces collectivités et établissements et de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. »* Ils se voient ainsi confier la mise en œuvre de la **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)** au sein de la fonction publique territoriale. Cette nouvelle mission a été instituée par l'article 18 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001¹.

¹ Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

II. Les modifications proposées par le projet de loi

Le présent article du projet de loi propose une réécriture complète de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984. **S'il reprend en partie certaines des dispositions déjà prévues** à cet article et à l'article 14 de la même loi, en clarifiant la présentation des missions des centres de gestion, il **tend également à étendre leur champ d'intervention en matière de gestion des personnels.**

- Le **I** de l'article 23 reprend les dispositions concernant les missions des centres de gestion en matière de **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)**, actuellement prévues à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 mais que l'article 11 du présent projet de loi propose de supprimer¹. Il ne reprend pas le dispositif à l'identique et lui apporte certaines modifications afin de clarifier le rôle des centres de gestion en la matière.

Ce paragraphe affirme tout d'abord le fait que les centres de gestion doivent assumer, « *dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial* », à destination de toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que de tous les agents territoriaux et des candidats à un emploi public territorial.

En conséquence, ils seraient chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines, dans le but d'aboutir à l'élaboration de perspectives d'évolution sur l'emploi public territorial, les compétences et les besoins de recrutement.

Afin de permettre l'établissement d'un bilan fidèle de l'emploi public territorial, le présent paragraphe de l'article 23 invite les centres de gestion à tenir compte des documents devant leur être communiqués par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en vertu du nouvel article 23-1 inséré au sein de la loi du 26 janvier 1984 par l'article 15 du présent projet de loi². Le dispositif proposé par l'article 15 du projet de loi reprend pour l'essentiel les dispositions actuellement inscrites au quatrième alinéa de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

Le présent paragraphe prévoit également que les centres de gestion devraient transmettre ledit bilan et les perspectives d'évolution établies aux comités techniques paritaires.

- Le **II** de l'article 23 présente l'ensemble des missions de gestion de personnels qu'assureraient désormais les centres de gestion pour les fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés ainsi que leurs agents, y compris ceux dont ils ont la charge du fait qu'ils sont momentanément privés d'emplois.

¹ Voir le commentaire de l'article 11 du présent projet de loi.

² Voir le commentaire de l'article 15 du présent projet de loi.

Tout en reprenant les missions qui leur étaient déjà dévolues, le présent article propose pour certaines d'entre elles de les étendre.

Ainsi, les **centres de gestion seraient désormais chargés de l'organisation de tous les concours et examens professionnels de catégorie A, B et C, à l'exception de ceux confiés :**

- **au CNFPT** (article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984, tel que modifié par l'article 8 du projet de loi). Celui-ci ne serait plus compétent que pour l'organisation des concours de catégorie A à l'issue desquels les candidats admis sont astreints à une scolarité avant leur intégration dans la fonction publique territoriale¹ ;

- **au Centre national de coordination des centres de gestion** (article 12-6 nouveau, inséré au sein de la loi du 26 janvier 1984 par l'article 10 du projet de loi), lequel ne devrait intervenir que pour l'organisation des examens professionnels de catégorie A².

En conséquence, les centres de gestion devraient également établir les listes d'aptitude à l'issue de ces concours et examens professionnels (1°).

Il convient de préciser que l'article 11 du présent projet de loi tend également à prévoir, en modifiant l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, que les centres de gestion devraient s'organiser au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de certaines de leurs missions et, plus particulièrement, devraient assurer en commun l'organisation des concours de catégorie A dont ils ont la charge³.

Les centres de gestion **auraient également pour mission d'assurer la publicité** de toutes les listes d'aptitude (2°), des créations et vacances d'emplois des catégories B et C (3°) et des tableaux d'avancement (4°). S'agissant des créations et vacances d'emplois de catégorie A, ils seraient chargés de les transmettre au Centre national de coordination des centres de gestion, compétent pour en assurer la publicité en vertu de l'article 12-6 nouveau de la loi du 26 janvier 1984, tel que créé par l'article 10 du présent projet de loi.

Les centres de gestion devraient toujours assurer, **pour les fonctionnaires de catégories B et C**, la prise en charge de ceux momentanément privés d'emploi (5°) et le reclassement de ceux qui seraient devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (6°). Le projet de loi propose également qu'ils doivent aider les fonctionnaires dans leur recherche d'emploi après une période de disponibilité (7°).

Ensuite, les centres de gestion auraient la charge du fonctionnement, non seulement, comme actuellement, des commissions administratives

¹ Voir le commentaire de l'article 8 du présent projet de loi.

² Voir le commentaire de l'article 10 du présent projet de loi.

³ Voir le commentaire de l'article 11 du présent projet de loi.

paritaires et des conseils de discipline (9°), mais également des conseils de discipline de recours (8°) et des comités techniques paritaires (10°).

Le présent article confère également aux centres de gestion la mission d'**assurer la gestion des décharges d'activité de service** accordées par les collectivités et établissements aux responsables des organisations syndicales représentatives, en vertu de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 (11°). Ce dernier dispose d'ailleurs déjà que les centres de gestion doivent se charger de calculer, pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, les décharges d'activité de service et leur verser les charges salariales afférentes.

Les centres de gestion devraient en outre effectuer, pour les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents, les **opérations liées aux autorisations spéciales d'absence** accordées aux représentants syndicaux, en vertu du 1° de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984, tel que modifié par l'article 25 du présent projet de loi (12°)¹. Il s'agit des autorisations spéciales d'absence octroyées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

Enfin, le présent article tend à **confier** aux centres de gestion le **contrôle de l'application de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité**, en mettant à disposition des agents chargés de la fonction d'inspection. Il s'agit ainsi de favoriser la prise en compte des enjeux essentiels que constituent pour les collectivités territoriales les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Des agents issus des centres de gestion devraient par conséquent être désormais mis à disposition afin qu'ils puissent contrôler la bonne application de ces règles au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ces nouvelles missions conférées aux centres de gestion visent à faciliter la gestion des personnels, pour les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas toujours des moyens matériels et financiers suffisants. Il s'agit de mutualiser les prestations effectuées en les confiant aux centres de gestion.

• Le **III** de l'article 23 tend à prévoir les missions pour lesquelles **les centres de gestion interviendraient pour l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics, qu'ils soient ou non affiliés**.

Comme le prévoit déjà le droit en vigueur, les centres de gestion devraient toujours, pour toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics :

- assurer la publicité des listes d'aptitude établies en vue d'une promotion interne ou à l'issue d'un concours ;

¹ Voir le commentaire de l'article 25 du présent projet de loi.

- prendre en charge les fonctionnaires de catégories B et C momentanément privés d'emplois ;

- reclasser ceux qui seraient devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

En outre, les centres de gestion devraient désormais se charger de la publicité de toutes les créations et vacances d'emplois, non seulement de catégorie C mais également de catégorie B.

Ils seraient également compétents, pour toute collectivité ou établissement, pour assurer le fonctionnement des conseils de discipline de recours. En effet, il semble judicieux que ces derniers soient gérés par les centres de gestion, dans la mesure où ils sont créés au niveau départemental ou interdépartemental. En vertu du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989, il est déjà prescrit que les conseils de disciplines de recours doivent avoir leur siège au « *centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région* » et que leur secrétariat soit également assuré par ledit centre de gestion¹.

Enfin, les centres de gestion seraient également compétents pour organiser les concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive et police municipale, pour toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics, affiliés ou non. Il s'agit ainsi de garantir une certaine homogénéité et cohérence dans l'élaboration et la tenue de ces concours.

Votre commission considère que, pour l'ensemble de ces missions, les centres de gestion constituent effectivement l'organe idoine pour les assurer.

Votre commission vous proposant la suppression de la création du Centre national de coordination des centres de gestion à l'article 10 du présent projet de loi, elle vous soumet, par coordination, **quatre amendements tendant à prévoir que les centres de gestion seraient compétents pour exercer les missions que le projet de loi propose actuellement de confier à cet établissement public national**. Il s'agit :

- des examens professionnels de catégorie A ;
- de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A ;
- de la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi et du reclassement ;
- du reclassement des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Il convient de préciser que ces missions concernant des fonctionnaires de catégorie A devraient être **exercées au niveau régional ou interrégional**,

¹ Voir les articles 18 et 20 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

comme le prévoit un amendement de votre commission à l'article 11 du projet de loi.

Toutes ces compétences devraient dès lors pouvoir être parfaitement gérées par les centres de gestion.

Votre commission vous soumet également un **amendement** de précision rédactionnelle et vous propose d'adopter l'article 14 **ainsi modifié**.

Article 15

(art. 23-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Informations fournies aux centres de gestion

Reprenant pour partie les dispositions actuellement prévues à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, le présent article tend, en insérant un nouvel article 23-1 au sein de la même loi, à **déterminer les informations devant être fournies aux centres de gestion par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, qu'ils soient ou non affiliés**.

En effet, dans la mesure où, comme le prévoit l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, tel que modifié par l'article 14 du projet de loi, les centres de gestion doivent, d'une part, assurer la publicité de tableaux d'avancement, de listes d'aptitudes et des créations et vacances d'emplois de catégories B et C, et, d'autre part, assumer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), il convient de leur fournir les éléments nécessaires pour mener à bien ces missions.

Ainsi, les collectivités territoriales et leurs établissements publics devraient communiquer :

- les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ;

- les nominations des fonctionnaires issus d'un concours, ayant bénéficié d'une promotion interne, mutés ou en position de détachement, ainsi que des contractuels ;

- les tableaux d'avancement et, pour les collectivités et établissements de plus de trois cent cinquante agents, titulaires et stagiaires, à temps complet, les listes d'aptitude établies dans le cadre d'une procédure interne ;

- les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées.

L'actuel quatrième alinéa de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit déjà que, d'une part, toutes les collectivités et leurs établissements publics doivent fournir leurs créations et vacances d'emplois ainsi que leurs listes d'aptitude et, d'autre part, que ceux qui sont affiliés doivent transmettre leurs tableaux d'avancement et les décisions de nomination « *permettant de déterminer le nombre d'emplois pouvant être pourvus* » par la voie de la promotion interne. Ces dispositions seraient reprises par l'article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984 créé par le présent article, tout en les adaptant aux

nouvelles missions allouées aux centres de gestion, l'article 11 du projet de loi¹ prévoyant parallèlement de les supprimer à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

Le présent article propose également que tous les documents nécessaires aux centres de gestion soient communiqués par toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics, sans distinguer s'ils sont ou non affiliés. En effet, les centres de gestion seraient désormais chargés d'une mission générale d'information et de prospective sur l'emploi public territorial, nécessitant dès lors que leur soient fournis des renseignements par l'ensemble des employeurs territoriaux.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 15 **sans modification.**

Article 16

(art. 26-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984)

Création d'un service de médecine préventive par les centres de gestion - Coordination

Cet article a pour objet d'insérer un nouvel article 26-1 dans la loi du 26 janvier 1984 afin de reprendre, en son sein, les dispositions actuellement **prévues à l'article L. 417-27 du code des communes et offrant la possibilité aux centres de gestion de créer un centre de médecine préventive.** Celui-ci serait ensuite mis à la disposition des collectivités territoriales et établissements publics qui en feraient la demande.

En vertu de l'article L. 417-26 du code des communes, dont l'article 30 du projet de loi propose de reprendre le contenu au sein d'un nouvel article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984², les communes et les établissements publics administratifs communaux et intercommunaux doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant à un service interentreprises ou intercommunal ou à un service de médecine préventive créé par un centre de gestion.

En conséquence, les centres de gestion sont autorisés, par l'article L. 417-27 du code des communes, à créer un service de médecine préventive. La mutualisation d'un tel service entre plusieurs collectivités territoriales est très utile pour les plus petites d'entre elles.

Le présent article propose, par souci de clarification, de reprendre, tout en lui apportant quelques modifications ponctuelles, le dispositif, actuellement prévu à l'article L. 417-27 du code de communes, dans un nouvel article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984. Il s'agit ainsi de **réunir, au sein d'une même loi, les missions, obligatoires et facultatives, assurées par les centres de gestion.** Parallèlement, l'article 34 du projet de loi prévoit l'abrogation de l'article L. 417-27 du code des communes.

¹ Voir le commentaire de l'article 11 du présent projet de loi.

² Voir le commentaire de l'article 30 du présent projet de loi.

Le nouvel article 26-1 disposerait ainsi que les centres de gestion peuvent créer un service de médecine préventive qui devrait être mis à la disposition des communes et des établissements publics qui en font la demande.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 16 **sans modification.**

Article 17

(art. 21 et 27 de la loi du 26 janvier 1984)

Création d'une conférence régionale pour l'emploi public territorial

Cet article tend, d'une part, à déplacer les dispositions de l'actuel article 27 de la loi, à l'article 21 de cette même loi et, d'autre part, à prévoir, à l'article 27, **l'instauration d'une conférence régionale de l'emploi public territorial ayant pour vocation d'assurer une coordination** des centres de gestion et de l'ensemble des collectivités territoriales ainsi que de leurs établissements publics dans l'exercice de leurs missions de gestion, en matière d'emploi public et d'organisation des concours de recrutement.

- Actuellement, l'article 27 de la loi du 26 janvier 1984 fixe les règles applicables pour le contrôle de légalité des actes administratifs des centres de gestion.

Le premier paragraphe (I) du présent article propose de transférer ces dispositions vers un nouvel article 21 de la loi du 26 janvier 1984. En effet, l'article 21 de la loi du 26 janvier 1984 n'existe plus ; il a été abrogé par l'article 43-I de la loi n° 87-529 du 13 juillet 1987¹.

Par souci de cohérence dans la structure du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984, le présent article du projet de loi propose en conséquence de rétablir l'article 21 pour y inscrire les règles relatives au contrôle de légalité des actes des centres de gestion, l'article 27 devant recevoir pour sa part de nouvelles dispositions en vertu du II du présent article.

- Le second paragraphe (II) du présent article prévoit que les centres de gestion coordonnateurs, instaurés par l'article 11 du projet de loi qui modifie l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, devraient **réunir, au moins une fois par an, une conférence visant à assurer une coordination** de l'exercice des missions des collectivités territoriales et des centres de gestion en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.

La création de cette conférence vise à **favoriser la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)**, confiée aux centres de gestion en vertu du I de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 tel que modifié par le présent projet de loi. Il s'agirait de mieux anticiper les besoins des collectivités territoriales et leurs

¹ Loi n° 87-529 du 13 juillet 1987.

établissements publics, en matière de recrutement et de formation essentiellement.

Le choix d'une conférence garantit l'instauration d'une organisation souple, sans nécessité de créer une nouvelle structure.

Il convient de préciser que l'avant-projet de loi présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale prévoyait initialement la création de « comités régionaux pour l'emploi public territorial » qui comprenaient des représentants de la région, des départements, des centres de gestion, des collectivités territoriales et établissements publics non affiliés aux centres de gestion, du CNFPT ainsi que des organisations syndicales représentatives. Ils devaient se réunir au moins trois fois par an et tendaient à faciliter la coopération entre les employeurs locaux, les structures de gestion de la fonction publique territoriale et le CNFPT, en assurant une coordination de leurs missions, notamment en matière d'emploi public territorial ainsi que de concours et recrutement.

D'après les informations fournies à votre rapporteur, le Gouvernement aurait suivi les suggestions du Conseil d'Etat qui préconisait plutôt l'instauration d'une simple conférence, la création des comités régionaux tendant à complexifier encore davantage le paysage institutionnel de la fonction publique territoriale, contrairement à l'objectif du projet de loi.

Ainsi, le centre de gestion coordonnateur serait chargé de **réunir, au niveau régional ou interrégional, cette conférence** dans laquelle seraient présents les centres de gestion, ainsi que l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics, qu'ils soient ou non affiliés aux centres de gestions. Il s'agirait ainsi d'un lieu de dialogue et de concertation qui permettrait, comme l'indique l'exposé des motifs, de « *développer une approche plus fine de l'évolution de l'emploi public local et apporter un éclairage plus efficace aux décisions prises par les employeurs locaux en matière de formation* », par la mise en commun de leurs informations sur les ressources humaines.

Votre commission considère que la création d'une conférence régionale pour l'emploi public territorial est indispensable pour permettre une gestion efficace des personnels. La région correspond au niveau idoine pour analyser l'évolution de l'emploi public territorial. Elle constitue un véritable bassin d'emploi et la formation professionnelle est une compétence qui lui est désormais confiée.

A l'occasion de ses auditions, en particulier celles de l'Assemblée des départements de France et de l'Association des Maires de France, votre rapporteur a pu constater que les centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne avaient déjà mis en place, depuis plusieurs années, des conférences de l'emploi public qui fonctionnaient efficacement et semblaient permettre de coordonner utilement l'action de chacun des intervenants, au regard de leurs missions propres.

Votre commission vous propose toutefois un **amendement** tendant à améliorer le dispositif, en prévoyant, afin de conduire une véritable coordination de tous les acteurs de la fonction publique territoriale, **la présence de représentants du CNFPT, par le biais de ses délégations régionales, au sein de cette conférence régionale, ainsi que des organisations syndicales représentatives, pour toute question relative à la formation des agents territoriaux.**

Il convient de préciser que les membres du CNFPT sont d'ailleurs déjà associés dans le cadre des conférences créées en Ile de France.

La présence des représentants des agents territoriaux est également bienvenue, dans la mesure où ces conférences sont conçues comme un lieu de dialogue et de concertation.

Votre commission vous soumet également un **amendement tendant à préciser que les centres de gestion, autres que le centre de gestion coordonnateur, seraient conviés à cette conférence.**

Votre commission vous propose d'adopter l'article 17 **ainsi modifié.**

Article additionnel après l'article 17
(art.27-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Création d'une conférence nationale
des centres de gestion coordonnateurs**

Votre commission vous propose un amendement tendant à insérer un article additionnel afin de prévoir **la réunion d'une conférence nationale, au moins une fois par an, des centres de gestion coordonnateurs.**

Il s'agirait par cette conférence d'offrir l'occasion à ces centres d'échanger leurs vues en matière de gestion de l'emploi public territorial et sur l'organisation des concours et examens professionnels de recrutement.

Votre commission estime que ce dialogue, entre centres de gestion coordonnateurs, pourrait surtout être utile pour l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie A.

Tel est l'objet de l'**article additionnel** que votre commission vous propose d'**insérer après l'article 17.**

CHAPITRE III DISPOSITIONS RELATIVES A LA GESTION DES AGENTS TERRITORIAUX

Article additionnel avant l'article 18
(art. 29 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Présence d'un agent habilité dans les commissions administratives paritaires

Votre commission vous propose un **amendement** tendant à insérer un article additionnel afin de **prévoir la possibilité, pour un agent, préalablement désigné, d'assister aux commissions administratives paritaires.**

En vertu de l'article 29 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n° 89-229 du 17 avril 1989¹, les commissions administratives paritaires sont composées de représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, désignés parmi les élus, et de représentants du personnel.

Il appert que la présence d'un agent territorial, tel que le directeur général des services, est souvent souhaité par les autorités territoriales. Pourtant, si en pratique elle est effectivement fréquente, aucun texte ne l'autorise.

En conséquence, afin de faciliter l'exercice des compétences des autorités territoriales, votre commission vous propose de permettre au président de la commission administrative paritaire de se faire assister par un agent qui pourrait dès lors être présent à ladite commission.

Tel est l'objet de l'**article additionnel** que votre commission vous propose d'**insérer avant l'article 18.**

Article 18
(art. 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Rôle des comités techniques paritaires

Cet article a pour objet de modifier l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, afin de **clarifier et compléter le rôle des comités techniques paritaires** au sein des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.

• Le 1° de cet article tend à **reprendre le principe**, jusqu'à présent posé à l'article 7 de la loi précitée du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, **selon lequel le comité technique paritaire devrait être consulté pour avis lors de l'établissement**

¹ Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

du plan de formation par la collectivité territoriale ou l'établissement public dont il relève.

Il convient de préciser qu'en vertu de l'article 7 précité de la loi du 12 juillet 1984, chaque collectivité territoriale ou établissement public est tenu d'établir un plan de formation, ce document devant regrouper tous les « *projets d'actions de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents* ».

La mesure proposée par le présent article clarifie le droit applicable, en regroupant, au sein d'un même article de la loi du 26 janvier 1984, les cas dans lesquels les comités techniques paritaires doivent être consultés. Par coordination, le projet de loi prévoit, en son article 6, la suppression de cette même disposition à l'article 7 de la loi¹.

En tout état de cause, votre commission souhaite rappeler qu'il est opportun que le comité technique paritaire, composé en nombre égal de représentants de la collectivité et de représentants du personnel, puisse donner son avis sur le plan de formation, le paritarisme étant en effet très utile en la matière.

• Le 2° de cet article tend quant à lui à prévoir l'insertion, dans le rapport devant être présenté, au moins tous les deux ans, aux comités techniques paritaires par la collectivité territoriale ou l'établissement public, **d'un bilan sur les conditions dans lesquelles sont respectées les obligations en matière syndicale.**

En vertu du neuvième alinéa de l'article 33, l'autorité territoriale doit présenter, au moins tous les deux ans, un rapport au comité technique paritaire, généralement appelé « bilan social », sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Il comprend les moyens budgétaires et en personnel de la collectivité, de l'établissement ou du service, et dresse le bilan des recrutements et avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. A l'occasion de la présentation du bilan social, un débat doit avoir lieu au sein du comité technique paritaire.

Le présent article propose de **compléter ledit rapport par un bilan sur le respect**, par la collectivité, l'établissement ou le service, de ses **obligations en matière syndicale.**

En vertu de l'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui garantit le droit syndical aux fonctionnaires, des mesures ont été prises afin de permettre aux agents l'exercice de ce droit.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont ainsi tenus de permettre l'affichage des informations syndicales, d'autoriser la distribution de leurs publications et, sous réserve des nécessités du service,

¹ Voir le commentaire de l'article 6 du présent projet de loi.

d'accorder aux fonctionnaires des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale (article 100 de la loi du 26 janvier 1984).

Elles accordent également, toujours sous réserve des nécessités du service, des décharges d'activité de service aux responsables des organisations syndicales représentatives et mettent des fonctionnaires à la disposition de ces organisations.

Les collectivités ou établissements employant au moins cinquante agents doivent, si les organisations syndicales représentatives le demandent, mettre à leur disposition des locaux à usage de bureaux.

Le présent article a donc pour objet de permettre aux comités techniques paritaires, à l'occasion de la présentation du bilan social et du débat qui suit, d'être tenus informés et de s'exprimer sur le respect, par leur collectivité, leur établissement ou leur service, de ses obligations en matière de droit syndical.

Cette mesure n'a fait l'objet d'aucune observation de la part des personnes entendues par votre rapporteur à l'occasion de ses auditions, plusieurs des organisations syndicales s'étant toutefois félicitées des diverses avancées proposées par le projet de loi en matière syndicale¹.

Sous réserve d'un **amendement rédactionnel**, votre commission vous propose d'adopter l'article 18 **ainsi modifié**.

Article 19

(art. 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Organisation des concours de recrutement

En modifiant l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 relatif au recrutement par concours des fonctionnaires territoriaux, cet article tend à apporter **quelques évolutions et précisions sur les différentes catégories de concours pouvant être organisées par les employeurs territoriaux, en fonction des statuts particuliers régissant les cadres d'emplois**.

I. Le droit actuel

En vertu de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires doivent en principe être recrutés par la voie du concours, lequel peut être organisé selon plusieurs modalités :

- le **concours externe**, ouvert aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Si une condition de diplôme est requise pour passer un concours, les candidats disposant d'une expérience professionnelle correspondant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par ledit diplôme peuvent être admis à s'y inscrire, « *lorsque la nature des fonctions le justifie* ».

¹ Voir également le commentaire des articles 27 et 29 du présent projet de loi.

Suivant les règles fixées par les statuts particuliers, il peut s'agir soit de concours sur épreuves, soit de concours sur titres, « *lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable* ». Les concours sur titres peuvent toutefois comporter une ou plusieurs épreuves ;

- le **concours interne**, concours sur épreuves réservés aux fonctionnaires territoriaux et, suivant les conditions prévues par les statuts particuliers, les agents des collectivités territoriales, les fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics, qu'ils soient en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national. Il peut également être ouvert aux personnes en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale.

Pour bénéficier de ces concours, qui permettent de changer de grade ou de cadre d'emplois, les candidats doivent avoir accompli une certaine durée de services publics et, si les statuts particuliers le prévoient, avoir reçu une formation particulière ;

- le **troisième concours**, qui ouvre un accès particulier à certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour les candidats justifiant de « *l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association* ».

Les troisièmes concours ne sont pas destinés aux agents de la fonction publique. Les candidats ne peuvent en effet justifier de leur expérience professionnelle que dans la mesure où ils n'avaient pas la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public lorsqu'elle a été acquise.

La nature et la durée des activités requises pour s'inscrire à ces troisièmes concours ainsi que la proportion des places qui y sont offertes sont fixées par les statuts particuliers de chacun des cadres d'emplois ouvrant son recrutement à ce type de concours.

Actuellement, en vertu du décret n° 2002-1287 du 22 octobre 2002, un troisième concours est prévu dans quinze cadres d'emplois, relevant de quatre filières différentes et concernant les trois catégories A, B et C¹.

II. Les modifications proposées par le présent article

L'article 19 du projet de loi propose quelques évolutions, sans grands bouleversements, dans le cadre des trois types de concours prévus par

¹ *Filière administrative : administrateurs et attachés (catégorie A), rédacteurs (catégorie B), et adjoints administratifs (catégorie C) ; filière technique : contrôleurs de travaux (catégorie B), agents techniques et gardiens d'immeubles (catégorie C) ; filière culturelle : attachés de conservation du patrimoine (catégorie A), assistants qualifiés et assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et assistants d'enseignement artistique (catégorie B), agents qualifiés du patrimoine et assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique (catégorie C) ; filière animation : animateurs (catégorie B) et adjoints d'animation (catégorie C).*

l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984. Il s'agit principalement de préciser les modalités de ces concours et de développer la prise en compte de l'expérience professionnelle pour le recrutement des fonctionnaires territoriaux.

• Le 1° du présent article, qui prévoit une réécriture complète du deuxième alinéa du 1° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, tend principalement à fournir une définition précise des **concours sur titres**. Outre une amélioration rédactionnelle de cet alinéa, **il dispose ainsi que ces concours devraient nécessairement « comporter, en sus de l'examen des titres et diplômes, une ou plusieurs épreuves »**.

L'organisation d'une épreuve au moins ne serait donc plus une simple faculté offerte mais une obligation légale. En pratique, de nouveaux concours ont en effet pu, par le passé, ne comprendre aucune épreuve, ce qui est notamment susceptible de susciter pour les jurys quelques difficultés pour apprécier le niveau de chacun des candidats. L'épreuve pourrait ainsi notamment consister en un **entretien de motivation devant un jury**.

En outre, le présent article propose de distinguer clairement l'examen des titres et diplômes, d'une part, et l'épreuve ou les épreuves, d'autre part.

D'après les informations fournies à votre rapporteur par le Gouvernement, le volet réglementaire de la réforme de la fonction publique territoriale devrait **favoriser le développement des concours sur titres**, par la référence à de nouveaux titres ou diplômes comme condition d'inscription à un concours et qui correspondraient davantage aux attentes et besoins des collectivités territoriales. Récemment, l'exigence d'un diplôme professionnel délivré dans le domaine du sport a ainsi remplacé l'ancienne référence au baccalauréat pour passer le concours d'éducateur des activités physiques et sportives.

• En modifiant le 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, le 2° du présent article vise à prévoir que, **pour les concours internes** :

- **les magistrats et les militaires puissent être candidats**. Il s'agirait ainsi d'étendre aux concours internes de la fonction publique territoriale une possibilité qui leur est déjà offerte pour la fonction publique de l'Etat¹ et la fonction publique hospitalière² ;

- **les épreuves puissent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats**. Celle-ci pourrait notamment faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre d'une épreuve orale consistant en un entretien libre avec le candidat. Toutefois, en aucun cas ce dernier ne pourrait être dispensé de passer une ou plusieurs épreuves, en vertu du principe d'égalité de traitement entre les candidats d'un même concours.

¹ Article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

² Article 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

En outre, il convient de préciser qu'afin de tenir particulièrement compte de la compétence professionnelle des candidats dans le cadre des concours internes, un important travail réglementaire est mené par le Gouvernement pour retirer toute épreuve dont le contenu serait trop théorique ou académique.

Les 3° et 4° du présent article ont pour objet **d'améliorer la lisibilité de l'article 36** de la loi du 26 janvier 1984, en prévoyant, pour le premier, de faire du sixième alinéa, relatif aux matières, programmes et modalités de déroulement de ces concours, le dernier alinéa de cet article, dans la mesure où il concerne les trois catégories de concours, et, pour le second, de créer un 3° à cet article, qui contiendrait les dispositions relatives au troisième concours¹.

Enfin, le 5° du présent article tend à préciser les modalités d'organisation des troisièmes concours, en prévoyant qu'il devrait s'agir de concours sur épreuves qui pourraient tenir compte, comme pour les concours internes en vertu du 2°, de l'expérience professionnelle des candidats. Celle-ci pourrait également être prise en compte lors d'un entretien libre avec le candidat.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 19 **sans modification**.

Article 20

(art. 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Conditions de recrutement des personnes handicapées

En modifiant l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, le présent article a pour objet de **préciser que, pour les cadres d'emplois nécessitant l'accomplissement par l'agent d'une scolarité obligatoire et préalable à son recrutement, la durée des contrats des personnes handicapées, recrutées sans concours dans ce cadre d'emploi, devrait tenir compte de la durée de cette formation.**

Actuellement, l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 indique les cas dans lesquels les fonctionnaires territoriaux peuvent être recrutés sans concours. Il en est ainsi :

- des emplois réservés ;
- lors de la constitution initiale d'un corps ou d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadres d'emplois ou d'emplois existants ;
- des agents de catégories B et C lorsque leurs statuts particuliers le prévoient ;
- des agents de catégorie C lorsque le premier grade de leur cadre d'emploi est doté de l'échelle de rémunération la plus basse de la fonction publique ;

¹ Les 1° et 2° de cet article sont en effet respectivement relatifs aux concours externes et internes.

- lors de l'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie ;

- des personnes handicapées.

S'agissant plus particulièrement des **personnes handicapées**, l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 dispose qu'elles **peuvent être recrutées, à titre dérogatoire, en qualité d'agents contractuels** dans les emplois de catégories A, B ou C, **avant d'être titularisées**, sous réserve qu'elles remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

L'article 33 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a modifié cet article afin **d'harmoniser la durée du contrat de ces personnes handicapées avec celle des stages devant être effectués avant titularisation par les agents**. Ainsi, alors que le texte prévoyait auparavant que la période contractuelle ne pouvait excéder un an, renouvelable une fois, il dispose désormais qu'**elle ne peut être supérieure à la durée du stage prévue par le statut du cadre d'emplois dans lequel lesdites personnes ont vocation à être titularisées**, le cas échéant renouvelée une fois. La durée du contrat peut donc désormais être adaptée à la durée du stage devant être accomplie.

Toutefois, cette nouvelle disposition issue de la loi du 11 février 2005 n'a pas tenu compte du fait que, à l'issue de certains concours de catégorie A, le recrutement des candidats admis est précédé d'une scolarité obligatoire. Ainsi en est-il des concours visés à l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984, concernant les cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux des bibliothèques et des conservateurs territoriaux du patrimoine. Dans ce cas, la durée du stage est de six mois seulement car il est précédé d'une scolarité de dix-huit mois.

Afin de permettre aux personnes handicapées qui souhaiteraient accéder à l'un de ces cadres d'emplois, de bénéficier également de la formation préalable prévue par les statuts particuliers, le présent article du projet de loi propose de prévoir que, dans ce cas, **leur contrat soit prévu pour une durée équivalente à la durée du stage augmentée de celle de la scolarité préalable**.

Votre commission considère qu'il est en effet essentiel que les personnes handicapées, recrutées de façon dérogatoire par la voie contractuelle, puissent également suivre la formation initiale dispensée aux candidats admis au concours.

En conséquence, elle vous propose d'adopter l'article 20 **sans modification**.

Article 21

(art. 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Prise en compte de l'expérience professionnelle
dans le cadre de la promotion interne « au choix »**

En proposant une **réécriture complète** du troisième alinéa (2°) de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, le présent article a pour objet de prévoir que, **pour l'inscription d'un agent sur une liste d'aptitude**, en vue de favoriser la promotion interne et après avis de la commission administrative paritaire, **il serait notamment tenu compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.**

L'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 détermine les différentes procédures offertes aux employeurs territoriaux pour favoriser la promotion interne et motiver ainsi leurs agents.

Ainsi, outre les concours internes, il est prévu qu'une proportion de postes ouverts au recrutement puissent être proposés aux agents qui seraient inscrits sur une liste d'aptitude, soit après un examen professionnel soit au choix de l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire du cadre d'emplois devant l'accueillir.

Cette dernière possibilité –promotion interne par inscription sur une liste d'aptitude après avis de la commission administrative paritaire, appelée promotion « au choix »– constitue une **voie dérogatoire et limitée pour passer dans un cadre d'emplois supérieur, sans passer ni concours ou examen professionnel.** Un quota maximal de postes pouvant être ouverts par cette procédure est fixé par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés. Pour y être éligibles, les agents doivent remplir certaines conditions, notamment en matière d'âge et d'ancienneté.

Le présent article du projet de loi propose de **préciser que la promotion « au choix » de l'employeur soit notamment effectuée au regard de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle** des agents éligibles au regard des conditions statutaires.

Votre commission considère qu'il est essentiel qu'il soit effectivement tenu compte de la valeur professionnelle des agents territoriaux pour désigner les bénéficiaires d'une promotion interne qui intervient sans concours ni examen professionnel. Il s'agit ainsi de valoriser le mérite des agents. Il est également important que les acquis de l'expérience professionnelle puissent figurer parmi les critères d'appréciation retenus par l'autorité territoriale lorsqu'elle établit la liste d'aptitude.

La précision proposée par le présent article devrait permettre d'éviter qu'à l'avenir les listes d'aptitude soient parfois établies, en matière de promotion interne, uniquement en fonction de l'ancienneté des agents.

Sous réserve d'un **amendement rédactionnel**, votre commission vous propose d'adopter l'article 21.

Article 22

(art. 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Extension des cas de suspension
de la période d'inscription sur une liste d'aptitude**

Proposant une nouvelle rédaction pour la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, cet article a pour objet **d'étendre les cas dans lesquels le décompte de la période d'inscription sur la liste d'aptitude d'un concours peut être suspendue.**

En vertu du droit actuel, une personne ayant été reçue à un concours de la fonction publique territoriale est inscrite sur une liste d'aptitude pendant une durée maximale de trois ans. A l'issue de ce délai, elle perd le bénéfice de la réussite audit concours.

Ce principe selon lequel les candidats admis ne sont pas nécessairement recrutés découle du fait que, même s'ils ont réussi le concours, il revient aux collectivités territoriales de décider des personnes qu'elles souhaitent employer, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales. Il convient par conséquent que la validité de la liste d'aptitude établie soit limitée à une période donnée, en l'occurrence trois ans.

Toutefois, la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 44 prévoit que le décompte de cette période de trois ans est suspendu durant l'accomplissement par le candidat de ses obligations du service national ou en cas de congé parental ou de maternité.

Le présent article du projet de loi vise à **étendre les hypothèses de suspension de la période de trois ans pendant laquelle les candidats reçus mais non recrutés demeurent inscrits sur la liste d'aptitude.** Il s'agirait ainsi de **tenir compte désormais**, non seulement de la durée de l'accomplissement des obligations du service national et du congé parental ou de maternité, mais également **de la durée des congés d'adoption, de présence parentale¹ et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que d'un congé de longue durée octroyé en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.**

Considérant que les cas qui seraient désormais retenus pour suspendre le décompte de la période d'inscription sur une liste d'aptitude paraissent pleinement justifiés, votre commission vous soumet un **amendement rédactionnel** et vous propose d'adopter l'article 22 **ainsi modifié.**

1 En vertu de l'article 75 bis de la loi du 26 janvier 1984, le congé de présence parentale est la position du fonctionnaire placé hors de son administration ou de son service d'origine, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui.

Article 23

(art. 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Instauration d'un mécanisme de régulation des mutations intervenant rapidement après la titularisation d'agents territoriaux

Cet article a pour objet de compléter l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984, afin de prévoir **l'instauration d'une indemnité devant être versée par une collectivité qui recruterait un agent titularisé depuis moins de trois ans pour lequel une autre collectivité aurait financièrement supporté la période de formation.**

En vertu de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction actuelle, la mutation d'un agent est prononcée par l'autorité territoriale d'accueil. Elle prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine, sauf accord entre les deux employeurs. Au regard de ces dispositions, la mutation s'impose en conséquence à l'autorité territoriale d'origine.

En pratique, ces dispositions ont pu conduire à certaines difficultés et peser financièrement sur les collectivités territoriales les plus petites et les moins attractives. Ainsi en est-il notamment des communes rurales.

En effet, il arrive assez fréquemment qu'une fois formés et titularisés, des agents territoriaux obtiennent très rapidement leur mutation au sein d'une autre collectivité territoriale, causant ainsi un important préjudice à leur collectivité d'origine qui a financièrement supporté la période de leur formation initiale. Par exemple, de nouveaux attachés territoriaux qui, après avoir bénéficié d'une formation initiale de plus d'un an, pendant laquelle ils sont rémunérés par la collectivité qui les a recrutés, sont débauchés par des collectivités territoriales plus attractives. C'est ainsi que certaines collectivités territoriales se voient systématiquement dépossédées de leurs fonctionnaires, sans qu'il soit tenu compte de l'investissement qu'elles ont assuré en matière de formation.

Afin de répondre à cette difficulté, le présent article propose de compléter l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 d'un alinéa disposant que **la collectivité territoriale d'accueil devrait désormais verser une indemnité à la collectivité d'origine, lorsque la mutation intervient dans les trois années suivant la titularisation de l'agent.** Cette indemnité tiendrait compte de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire et, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années. Dans le cas où les deux collectivités ne parviendraient pas à un accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité d'accueil devrait rembourser la totalité des dépenses correspondantes à la collectivité d'origine.

Votre commission se félicite de la création d'un tel dispositif qui, sans trop remettre en cause la mobilité des agents ni leurs possibilités de mutations, du fait de sa limitation à une durée de trois ans, permet de prévenir une certaine inégalité entre les collectivités territoriales qui financent

actuellement systématiquement les formations initiales des candidats nouvellement reçus aux concours de la fonction publique territoriale, et celles qui les recrutent une fois leur formation et leur titularisation effectuées.

Votre commission vous soumet **deux amendements** tendant à préciser que **ce dispositif s'appliquerait également aux établissements publics des collectivités territoriales** et vous propose d'adopter l'article 23 **ainsi modifié.**

Article 24

(art. 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Création d'emplois fonctionnels et abaissement des seuils

Modifiant et complétant l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, cet article a pour objet, d'une part, d'**abaisser certains seuils prévus pour la création d'emplois fonctionnels** au sein des communes et des établissements publics de coopération intercommunale, et, d'autre part, d'**instaurer l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des départements et des régions.**

I. Les emplois fonctionnels en droit actuel

Les emplois fonctionnels correspondent à des emplois de direction, pouvant être créés dans des collectivités territoriales ou des établissements publics locaux répondant à certains seuils démographiques. Ils sont en principe occupés par des fonctionnaires mis en position de détachement sur ces postes. A défaut, il est possible de recourir à des personnels contractuels.

La notion d'emploi fonctionnel permet de garantir aux responsables locaux que ces postes, essentiels pour le bon fonctionnement de la collectivité et charnières entre les élus locaux et les services administratifs, sont occupés par des personnels en qui ils ont toute confiance et qu'ils peuvent mettre fin à leurs fonctions, notamment en cas de désaccord. Il s'agit également, par la création d'emplois fonctionnels, de reconnaître la responsabilité et le poids que peut induire de tels postes au sein d'une collectivité.

Le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987¹ prévoit des conditions de rémunérations particulières pour ces emplois fonctionnels, pouvant permettre de tenir compte, dans les limites qu'il fixe, des responsabilités particulières supportées par ces agents.

L'article 53, qui définit les conditions dans lesquelles il est mis fin au détachement des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel, établit les emplois qui peuvent être créés :

- directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions ;

¹ Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

- directeur général des services et directeur général adjoint des services des communes de plus de 3.500 habitants ;

- directeur général de services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 20.000 habitants ;

- directeur général et directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants ;

- directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80.000 habitants ;

- directeur général et directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du CNFPT.

Le décret précité du 30 décembre 1987 fixe, pour chaque niveau de collectivités, et en fonction de seuils démographiques, quels fonctionnaires peuvent être détachés dans certains emplois fonctionnels.

Par exemple, seul un administrateur territorial ou un fonctionnaire titulaire d'un emploi ou appartenant à un corps ou cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A peut être détaché dans un emploi fonctionnel de directeur général des services d'une commune de plus de 40.000 habitants, de directeur général des services d'un département ou d'une région, ou de directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 150.000 habitants, d'un département ou d'une région. De même, seul un fonctionnaire de catégorie A peut être détaché sur un emploi de directeur général des services d'une commune de 3.500 à 40.000 habitants ou de directeur général adjoint des services d'une commune de 20.000 à 150.000 habitants.

II. Les modifications proposées par le projet de loi

Le présent article propose de modifier et compléter l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'étendre les cas dans lesquels des emplois fonctionnels peuvent être institués.

• Tout d'abord, les 1°, 3°, 4° et 5° de cet article proposent respectivement de **baiss**er les seuils de création des emplois :

- de **3.500 à 2.000 habitants** pour le **directeur général des services** et le **directeur général adjoint des services d'une commune** ;

- de **20.000 à 10.000 habitants** pour le **directeur général des services techniques d'une commune** ;

- de **20.000 à 10.000 habitants** pour le **directeur général et le directeur général adjoint des services d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre** ;

- de **80.000** à **10.000** habitants pour le **directeur général et le directeur général adjoint d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.**

Le dispositif proposé devrait donc favoriser la création des emplois fonctionnels au sein des collectivités territoriales et des EPCI à fiscalité propre. L'abaissement, de 3.500 à 2.000 habitants, du seuil de création des postes de directeur général des services et de directeur général adjoint des services des communes, devrait à lui seul concerner environ 2.000 communes.

Comme l'indique l'exposé des motifs, ces dispositions devraient permettre de prendre « *acte du besoin d'encadrement supérieur de ces nouvelles strates de population* ».

• Ensuite, le 2° de cet article a pour objet de **créer un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des départements et des régions.** D'après les informations fournies à votre rapporteur, les compétences techniques des départements et régions ont été fortement renforcées dans le cadre de la décentralisation, en particulier avec la construction des lycées et collèges et le transfert des routes aux départements, ce qui justifierait la création d'un poste de directeur général des services techniques au sein de ces collectivités. De tels emplois fonctionnels devraient en outre permettre d'offrir aux ingénieurs territoriaux des perspectives de carrières identiques aux ingénieurs de l'Etat, sans remettre en cause le fait que le directeur général des services techniques devrait impérativement demeurer, comme le prévoit leur statut, sous l'autorité hiérarchique du directeur général des services et du directeur général adjoint.

III. La position de la commission pour la création d'emplois fonctionnels

L'assouplissement des seuils pour la création d'emplois fonctionnels est **vivement souhaité par l'ensemble des associations d'élus** entendues par votre rapporteur et abordé positivement par plusieurs organisations représentatives des personnels des collectivités territoriales.

En revanche, votre rapporteur a pu constater, au cours de ses auditions, que **la création de directeurs généraux des services techniques au sein des départements et des régions, n'étaient voulu ni par ces collectivités,** l'Association des régions de France et l'Assemblée des départements de France y étant très hostiles, ni par le syndicat national des secrétaires généraux et des directeurs généraux des collectivités territoriales.

En effet, il semble peu opportun voire inutile de créer ces emplois fonctionnels, dans la mesure où l'ensemble des compétences techniques d'un département ou d'une région ne saurait être placé sous l'autorité d'un seul directeur des services techniques et, au contraire, sont actuellement assurées par des services dirigés par plusieurs directeurs généraux adjoints, placés sous l'autorité du directeur général des services.

En outre, l'Assemblée des départements de France a estimé que la création de cet emploi fonctionnel pourrait être dangereuse, en conduisant à un « *démantèlement de l'unité de management et d'organisation* » des régions et départements, en raison de la puissance qu'aurait un directeur général des services techniques assurant la direction de l'ensemble des services techniques, vis-à-vis du directeur général des services sous lequel il serait pourtant toujours hiérarchiquement placé.

En conséquence, votre commission vous propose un **amendement tendant à supprimer la création d'un emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des départements et des régions.**

A l'occasion de l'examen de cet article, votre rapporteur souhaite indiquer qu'il serait utile de clarifier les attributions des directeurs généraux des services.

Votre commission vous soumet également un **amendement corrigeant une erreur matérielle** et vous propose d'adopter l'article 24 **ainsi modifié.**

Article 25

(art. 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Octroi d'autorisations spéciales d'absence pour l'exercice du droit syndical

Outre le toilettage du dispositif actuel de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984, cet article a pour objet de **préciser les conditions dans lesquelles des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées pour l'exercice des droits syndicaux.** Il vise plus précisément à permettre une **mutualisation de la charge financière découlant de l'octroi de ces autorisations spéciales d'absence pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés à un centre de gestion et qui emploient moins de cinquante agents.**

Les autorisations spéciales d'absence visent principalement à permettre que puissent être convenablement exercés les droits syndicaux accordés aux agents territoriaux.

Ainsi, en vertu du droit actuel, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que des autorisations spéciales d'absence, sont accordées :

- aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, « *quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré* » ;

- aux membres des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires créés en application de la loi du 26 janvier 1984.

En outre, des fonctionnaires peuvent également bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence à l'occasion de certains événements familiaux.

Ces autorisations spéciales ne sont pas imputées sur les congés annuels des agents. Les conditions d'application de cet article sont déterminées par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985¹.

Le 1° du présent article du projet de loi tend à « toiletter » le dispositif prévu à l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984, en procédant à une renumérotation de ses alinéas pour tenir compte du fait que certaines dispositions ont été abrogées par des lois précédentes.

Le 2° de cet article tire les conséquences de cette renumérotation en procédant à plusieurs coordinations.

Le 3° a pour objet de prévoir que des autorisations spéciales d'absence pourraient être accordées aux membres des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires créés par la loi précitée du 12 juillet 1984. Il s'agit ainsi de permettre l'octroi de ces autorisations aux représentants syndicaux membres du conseil national et des conseils régionaux d'orientation du CNFPT et de ses délégations.

Enfin, le 4° de cet article prévoit que le décret en Conseil d'Etat fixant les modalités d'application de cet article devrait déterminer, pour les collectivités territoriales et les établissements affiliés à des centres de gestion, **quelles seraient les autorisations spéciales d'absence**, accordées aux représentants syndicaux en fonctions dans des collectivités employant moins de cinquante agents et pour assister aux congrès professionnels syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres, **qui pourraient faire l'objet d'un contingent global calculé par les centres de gestion et dès lors être payées par ces derniers**.

Il s'agirait ainsi de **répartir équitablement**, entre les collectivités territoriales et leurs établissements publics, **la charge financière** afférente à ces autorisations spéciales d'absence qui, si elles sont délivrées à des représentants en fonctions dans certaines collectivités de moins de cinquante agents, sont toutefois déterminées pour l'ensemble de ces collectivités.

Les charges salariales de toutes natures, afférentes aux autorisations spéciales d'absence, seraient en conséquence versées par les centres de gestion, aux collectivités territoriales et établissements publics employant les agents désignés pour en bénéficier dans le cadre de ce contingent global.

Il paraît en effet de bon sens que l'ensemble de ces collectivités territoriales et établissements publics participe au paiement des autorisations spéciales d'absence délivrées à des représentants syndicaux et relevant d'un contingent global calculé au niveau des centres de gestion.

Par coordination avec le 4° du présent article, l'article 14 du projet de loi a inscrit, parmi les missions des centres de gestion, la conduite des

¹ Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

« opérations liées aux autorisations spéciales d'absence dans le cas prévu au 1° de l'article 59 »¹.

Outre un **amendement rédactionnel**, votre commission vous propose d'adopter l'article 25 **ainsi modifié**.

Article 26

(art. 68 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Détachement d'un fonctionnaire hospitalier dans un cadre d'emploi, emploi ou corps de la fonction publique territoriale

Le présent article tend à modifier l'article 68 de la loi du 26 janvier 1984, afin de **mettre en cohérence** l'article 68 de la loi du 26 janvier 1984 avec l'article 58 de la loi du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière, en indiquant que **les fonctionnaires hospitaliers peuvent bénéficier d'un détachement au sein de la fonction publique territoriale**.

L'article 68 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les fonctionnaires de l'État peuvent être détachés dans les cadres d'emploi, emplois ou corps de la fonction publique territoriale.

Dans la mesure où l'article 58 de la loi du 9 janvier 1986 prévoit que les fonctionnaires hospitaliers peuvent également être détachés au sein des fonctions publiques de l'Etat et territoriale, le présent article propose de mettre en cohérence le statut de la fonction publique territoriale pour y consacrer de fait que le détachement dans ses cadres d'emplois, emplois ou corps peut bénéficier à la fois aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

D'après les informations fournies par le Gouvernement, il semblerait que, sans disposer de chiffres précis, des fonctionnaires hospitaliers soient effectivement détachés au sein de la fonction publique territoriale, notamment parmi les personnels médico-sociaux et techniques des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

Il convient de rappeler que les fonctionnaires territoriaux bénéficient également d'une possibilité de détachement au sein des corps et emplois des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, en vertu de l'article 47 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et de l'article 58 précité de la loi du 9 janvier 1986.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 26 **sans modification**.

¹ Voir le commentaire de l'article 14 du présent projet de loi.

Article 27

(art. 77 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Avancement des représentants syndicaux

Cet article, qui modifie l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à l'avancement des fonctionnaires, tend, d'une part, à inscrire dans la loi que **les fonctionnaires mis à disposition auprès d'une organisation syndicale bénéficient de la règle de l'avancement moyen**, et, d'autre part, à **définir la notion de décharge totale de service**.

• Le 1° du présent article a pour objet **de consacrer, au niveau législatif, le bénéfice de la règle de l'avancement moyen pour les fonctionnaires mis à disposition auprès d'une organisation syndicale**.

Cette règle consiste à garantir à l'agent concerné de voir son avancement calculé sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel il appartient. Jusqu'à présent, elle n'était prévue, au deuxième alinéa de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984, que pour les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de leurs mandats syndicaux.

Toutefois, l'article 6 du décret n° 85-447 du 23 avril 1985, qui fixe les modalités d'exercice de la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, dispose également que l'avancement des fonctionnaires mis à disposition est fondé sur l'avancement moyen des fonctionnaires de leur cadre d'emploi, emploi ou corps.

En conséquence, il convient, par cette disposition, d'inscrire dans la loi que la règle de l'avancement moyen bénéficie, tant aux fonctionnaires totalement déchargés de leur activité de service, qu'à ceux qui sont mis à la disposition d'une organisation syndicale.

• Le 2° de cet article tend à **donner une définition législative de la décharge totale de service, en insérant un nouvel alinéa au sein de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984**.

Il s'agit ainsi de clarifier les cas dans lesquels les fonctionnaires sont considérés comme bénéficiant d'une décharge totale de service pour que la règle de l'avancement moyen s'applique à leur situation.

Ainsi, le présent article précise que l'agent bénéficie d'une décharge totale de service **dès lors que sa décharge d'activité de service a pour effet, après épuisement de tout ou partie de ses droits individuels à absence ou de ses congés, de le libérer du solde des obligations de service auquel il demeure tenu**. Pour être totale, la décharge d'activité de service doit par conséquent dispenser l'agent concerné de toute obligation de service au profit de son activité syndicale.

Outre un **amendement rédactionnel**, votre commission vous propose d'adopter l'article 27 **ainsi modifié**.

Article additionnel après l'article 27
(art. 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle
dans le cadre d'un avancement de grade**

Votre commission vous propose un **amendement** tendant à insérer un article additionnel afin de prévoir qu'il soit **tenu compte des acquis de l'expérience professionnelle des agents pour leur avancement de grade**.

L'article 21 du présent projet de loi¹, qui modifie l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, prévoit déjà qu'il devrait être tenu compte, non seulement de la valeur professionnelle, mais également des acquis de l'expérience professionnelle des agents dans le cadre d'une procédure de promotion interne.

En complétant l'article 79 de la même loi, votre commission vous propose, **par parallélisme, de prévoir que les acquis de l'expérience professionnelle devraient également être pris en compte pour l'avancement de grade des agents**. En effet, actuellement cet article ne retient que l'appréciation de leur valeur professionnelle.

Tel est l'objet de l'**article additionnel** que votre commission vous propose d'**insérer après l'article 27**.

Article 28
(art. 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Extension des cas de sanctions ne conduisant pas à la révocation
du sursis assorti à une exclusion temporaire de fonctions**

Modifiant l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, cet article a pour objet d'**introduire une nouvelle sanction parmi celles qui ne conduisent pas à la révocation du sursis pouvant être prononcé à l'occasion d'une exclusion temporaire de fonctions**.

En vertu de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, **les sanctions disciplinaires** pouvant être prononcées contre un agent territorial **sont réparties en quatre groupes** :

- premier groupe : l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- deuxième groupe : l'abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- troisième groupe : la rétrogradation et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à six mois ;
- quatrième groupe : la mise à la retraite d'office et la révocation.

Cet article de la loi du 26 janvier 1984 prévoit notamment que **l'exclusion temporaire de fonctions peut être assortie d'un sursis total ou partiel**.

¹ Voir le commentaire de l'article 21 du présent projet de loi.

Dans le cas d'un sursis assorti à une exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, l'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes, pendant un période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire, entraîne la révocation du sursis.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée durant cette même période, l'agent est définitivement dispensé de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis. Toutefois, l'avertissement ou le blâme ne sauraient, dans tous les cas, conduire à la révocation dudit sursis.

Le présent article propose d'**étendre à toutes les sanctions disciplinaires du premier groupe le fait que leur prononcé ne saurait avoir pour effet la révocation d'un sursis assorti à une exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe**. Serait ainsi incluse parmi ces exceptions, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Il s'agit par cette disposition de prévoir **l'incidence de l'intervention de la sanction d'exclusion temporaire du premier groupe au cours de la période de cinq ans au terme de laquelle le fonctionnaire subissant une sanction avec sursis serait définitivement dispensé** de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Il est donc proposé, par cet article, de prévoir que toutes les sanctions de premier groupe ne sauraient entraîner la révocation dudit sursis. Cette solution paraît cohérente dans la mesure où seules les sanctions prises après avis du conseil de discipline pourraient dès lors entraîner la révocation du sursis prévu pour une première sanction elle-même intervenue après avis du conseil de discipline¹.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 28 **sans modification**.

Article 29

(art. 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Monétisation des mises à disposition non intervenues au bénéfice d'organisations syndicales

En modifiant l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à l'exercice du droit syndical par les agents territoriaux, cet article a pour objet de prévoir une **monétisation des mises à disposition non prononcées pour occuper des postes de permanents des organisations syndicales**.

En droit actuel, l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que, sous réserve des nécessités du service, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent accorder, non seulement des décharges d'activité de service aux responsables des organisations syndicales représentatives, mais également des mises à disposition pour certains de leurs

¹ En effet, les sanctions du premier groupe sont prises sans que l'avis du conseil de discipline soit nécessaire.

fonctionnaires. Le décret n° 85-397 du 3 avril 1985, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, détermine les conditions dans lesquelles elles peuvent intervenir.

Toutefois, il appert qu'en pratique, le nombre de fonctionnaires mis à la disposition des organisations syndicales ne correspond pas toujours à ce qui est en principe garanti par les textes réglementaires¹.

Par conséquent, le présent article propose de prévoir que **lorsqu'une organisation syndicale peut prétendre à la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires et que celle-ci n'a pas été prononcée, l'organisation syndicale devrait percevoir une somme équivalente au coût de la rémunération nette de ce nombre d'agents (1° du présent article).**

Le présent article précise que la charge financière correspondante serait prélevée sur la dotation particulière issue des ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement.

En outre, les modalités de calcul de la somme à verser aux organisations syndicales devraient être fixées par le décret en Conseil d'État qui détermine les conditions d'application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 (2° du présent article).

Cette disposition contribue au bon exercice du droit syndical au sein de la fonction publique territoriale.

Outre **deux amendements** rédactionnels, votre commission vous propose d'adopter l'article 29 **ainsi modifié**.

CHAPITRE IV DISPOSITIONS RELATIVES A L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA MEDECINE PREVENTIVE

Article 30

(chapitres XIII et XIV nouveau, articles 108-1
et 108-2 nouveaux de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Création d'un chapitre relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive au sein du statut de la fonction publique territoriale

Cet article a pour objet de **créer un nouveau chapitre, composé de deux nouveaux articles, relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive, au sein du statut de la fonction publique territoriale.**

¹ L'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 précise que chaque organisation syndicale représentée au CSFPT doit disposer de quatre agents mis à disposition. L'effectif restant est réparti entre les organisations syndicales, à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au CSFPT.

• **La création d'un nouveau chapitre XIII relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive** est proposée par le second paragraphe (II) du présent article. Il serait composé de deux nouveaux articles 108-1 et 108-2, ayant pour objet de fixer les principes législatifs devant être respectés en la matière par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Comme l'indique l'exposé des motifs, **l'article 108-1 nouveau** vise à **renforcer la base légale des dispositifs réglementaires actuellement applicables à la fonction publique territoriale dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la médecine préventive.**

En effet, l'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985¹ dispose déjà que les règles applicables sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies au titre III du livre II du code du travail ainsi que par les décrets pris pour son application.

Pour des raisons de sécurité juridique, le présent article propose donc de conférer une valeur législative aux dispositions prévues à l'article 3 du décret du 10 juin 1985, en les reprenant au sein de l'article 108-1 nouveau. Il est en effet préférable qu'un renvoi vers des dispositions législatives, avec possibilité de dérogations soit prévu par la loi.

L'article 108-2 nouveau reprendrait quant à lui les dispositions des articles L. 417-26 et L. 417-28 du code des communes, concernant la création et le rôle d'un service de médecine préventive.

Reproduisant ainsi le dispositif prévu à l'article L. 417-26 du code des communes, le premier alinéa de cet article prévoit que les services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises, à un service commun à plusieurs collectivités ou à un service créé par le centre de gestion².

Il précise également que les dépenses résultant de la création de ce service sont à la charge des collectivités et établissements intéressés.

Le second alinéa reprend, pour partie, le dispositif prévu à l'article L. 417-28, en indiquant le rôle du service de médecine préventive, à savoir d'« éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail ». A cet effet, il doit notamment surveiller les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion ainsi que l'état de santé des agents. Ces derniers doivent d'ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale et être soumis, d'une part, à un examen médical obligatoire au moment de l'embauche et, d'autre part, à un examen médical périodique.

¹ 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.

² Il convient de rappeler que l'article 16 du présent projet de loi prévoit également de reprendre, au sein de la loi du 26 janvier 1984, la possibilité qui est actuellement offerte aux centres de gestion, en vertu de l'article L. 417-27 du code des communes, de créer un service de médecine préventive pour le mettre ensuite à la disposition des collectivités et établissements qui le souhaitent.

Contrairement à l'article L. 417-28 du code des communes qui précise que les fonctionnaires territoriaux doivent subir un examen médical chaque année, le dispositif proposé pour l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que la fréquence minimale de ces visites médicales sera fixée par un décret en Conseil d'Etat, comme pour la fonction publique de l'Etat et le secteur privé.

D'après les informations fournies à votre rapporteur, le décret en Conseil d'Etat devrait faire passer de un à deux ans la fréquence des examens médicaux périodiques des agents territoriaux, cet espacement ayant pour objectif de permettre aux médecins de prévention de disposer du temps nécessaire pour remplir les autres missions qui leur incombent, en particulier leur « activité de tiers temps », consistant en une mission d'étude, de surveillance et d'amélioration des conditions de travail au sein des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Au regard de l'importance que peut revêtir l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive dans le domaine professionnel, votre commission se félicite de l'introduction de ce chapitre au sein du statut de la fonction publique territoriale.

• Par coordination avec la création de ce nouveau chapitre XIII relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive, le premier paragraphe (I) du présent article propose de **faire de l'actuel chapitre XIII, relatif aux « dispositions diverses et transitoires », un nouveau chapitre XIV.**

Enfin, il convient de rappeler que l'article 34 du projet de loi prévoit, par coordination, l'abrogation des articles L. 417-26 et L. 417-28 du code des communes¹.

Votre commission vous soumet un **amendement rédactionnel** et vous propose d'adopter l'article 30 **ainsi modifié.**

CHAPITRE V DISPOSITIONS DIVERSES

Article 31

(art. 28, 80, 97, 97 bis, 119 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Coordinations apportées à certaines dispositions de la loi du 26 janvier 1984

Cet article **procède à des coordinations** aux articles 28, 80, 97, 97 bis, 119 et 136 de la loi du 26 janvier 1984.

• Le **1°** propose de modifier la dernière phrase du premier alinéa de l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984, qui pose le principe selon lequel les commissions administratives paritaires doivent siéger en formation commune

¹ Voir le commentaire de l'article 34 du présent projet de loi.

lorsque les centres de gestion décident d'organiser des concours en commun et d'établir les listes d'aptitude communes, en vertu de l'article 26 de cette même loi.

Du fait de l'insertion d'un nouvel alinéa après le premier alinéa de l'article 26 par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 précitée, l'article 28 ne vise plus le bon alinéa de cet article. Le 1° corrige **cette erreur de renvoi**.

• En modifiant l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 relatif au tableau annuel d'avancement de grade, le 2° du présent article a pour objet de **supprimer la précision selon laquelle, pour bénéficier d'un avancement, le fonctionnaire doit accomplir une formation d'adaptation à l'emploi**.

En effet, l'article premier de la loi du 12 juillet 1984, tel que modifié par l'article premier du présent projet de loi, devrait désormais prévoir que les fonctionnaires bénéficient d'une formation de professionnalisation tout au long de leur carrière et, plus particulièrement, à l'occasion de leur affectation dans un poste à responsabilité. La précision actuellement apportée à l'article 80 n'est donc plus nécessaire.

• Plusieurs modifications proposées par le présent article procède à **des coordinations rendues nécessaires par le fait que le présent projet de loi propose de transférer la gestion des personnels de catégorie A du CNFPT vers un Centre national de coordination des centres de gestion**.

Ainsi, en vertu du 3° du présent article, serait remplacée la référence au CNFPT par celle au Centre national de coordination des centres de gestion, à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, relatif à la perte d'emploi, pour indiquer :

- que cet organe serait désormais destinataire du procès-verbal de la séance du comité technique paritaire concernant la suppression d'un emploi de catégorie A **(a)** du 3°) ;

- qu'il devrait examiner les possibilités de reclassement pour les fonctionnaires de catégorie A privés d'emploi **(b)** du 3°), d'assurer leur prise en charge **(c)** du 3°) et que ces derniers seraient placés sous son autorité **(d)** du 3°) ;

- qu'il devrait examiner les possibilités de reclassement du fonctionnaire de catégorie A privé d'emploi, à l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental qu'il aurait prononcé **(e)** du 3°) ;

- qu'après trois refus d'offres d'emploi qu'il aurait transmises au fonctionnaire de catégorie A privé d'emploi, ce dernier serait licencié et qu'il devrait lui verser des allocations de licenciement, avant d'être remboursé par la collectivité ou l'établissement qui employait antérieurement ledit fonctionnaire **(g)** du 3°).

Le 4° de cet article propose également de modifier l'article 97 *bis* de la loi du 26 janvier 1984, pour désigner le Centre national de coordination des centres de gestion comme destinataire des contributions devant être versées par les collectivités territoriales et établissements publics qui employaient les fonctionnaires de catégorie A privés d'emploi et dont il a désormais la charge.

• Le **f)** du 3° de cet article tend à prévoir que, de même que pour les régions d'outre-mer, **les offres d'emploi** proposées aux fonctionnaires privés d'emploi doivent, pour entrer dans le décompte des refus, se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé, **celles proposées aux fonctionnaires travaillant à Mayotte doivent nécessairement se trouver à Mayotte.**

• Les 5° et 6 de cet article visent à supprimer la référence aux articles L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes, respectivement au sein de :

- l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984, qui précise les articles du code des communes restés en vigueur après l'adoption du statut de la fonction publique territoriale ;

- l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, qui indique quelles sont les dispositions du statut de la fonction publique territoriale, applicables aux agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Il s'agit de tenir compte du fait que le contenu des articles L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes devrait désormais figurer au sein du statut de la fonction publique territoriale, comme le prévoient les articles 16 et 30 du projet de loi et que ces articles devraient en conséquence être abrogés, en vertu de l'article 34 du présent projet de loi.

Votre commission vous soumet **quatre amendements tendant à tenir compte du fait qu'elle vous a proposé de supprimer la création du Centre national de coordination des centres de gestion** à l'article 10 du projet de loi. Par coordination, il convient en effet de supprimer toute référence à ce centre national, seuls les centres de gestion, départementaux ou coordonnateurs, suivant la catégorie à laquelle appartient l'agent concerné, demeurant compétents pour l'exercice de ces missions.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 31 **ainsi modifié.**

Article 32

(art. 4, 5, 6 *bis*, 11, 14, 23 et 24 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984)

Coordinations apportées à certaines dispositions de la loi du 12 juillet 1984

Cet article procède à des **coordinations** aux articles 4, 5, 6 *bis*, 11, 14, 23 et 24 de la loi précitée du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

• Tout d'abord, plusieurs des coordinations proposées par le présent article tendent à **tenir compte du fait que l'article premier du présent projet de loi modifie la typologie des actions de formation pouvant être suivies par un agent territorial** et énumérées à l'article premier de la loi du 12 juillet 1984¹.

Ainsi, sont adaptés à cette nouvelle classification :

- l'article 4, qui précise les cas dans lesquels les fonctionnaires suivant une formation demeurent toutefois en position d'activité, d'une part, et fixe le principe selon lequel les fonctionnaires peuvent, dans certaines hypothèses, ne pas être autorisés à réitérer une demande de formation pendant un certain délai, d'autre part, (respectivement **a**) et **b**) du 1^o du présent article) ;

- l'article 5, qui indique les cas dans lesquels les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé ou d'une décharge partielle de service pour suivre une formation personnelle (2^o du présent article).

Votre commission vous propose un **amendement de suppression** de cette disposition, dans la mesure où l'article 5 du projet de loi opère déjà cette modification à l'article 5 de la loi du 12 juillet 1984² ;

- l'article 6 *bis*, qui précise les formations pouvant être suivies par des fonctionnaires en congé parental (3^o du présent article) ;

- l'article 11, lorsqu'il indique quels sont les compétences du CNFPT en matière de programmes de formation (**a**) et **b**) du 4^o du présent article) ;

- l'article 14, relatif à la fixation des programmes de formation initiale (**a**) du 5^o du présent article) ;

- l'article 24, qui indique les formations que le CNFPT peut décider de confier à des établissements publics (7^o du présent article).

• En vertu de l'article 3 du présent projet de loi, qui propose d'instaurer un droit individuel à la formation professionnelle pour les agents territoriaux, dans un nouvel article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984, le **c**) du 4^o du présent article prévoit quant à lui que le CNFPT devrait **transmettre au CSFPT un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre de ce droit individuel à la formation**. Cette disposition figurerait à l'article 11 précité de la loi du 12 juillet 1984, relatif aux compétences du CNFPT en matière de formation.

• Le **b**) du 5^o du présent article a pour objet de **supprimer**, à l'article 14, **la disposition selon laquelle Mayotte peut bénéficier des services de la délégation régionale du CNFPT située à la Réunion**. En effet, Mayotte dispose désormais de sa propre délégation régionale.

¹ Voir le commentaire de l'article premier du présent projet de loi.

² Voir le commentaire de l'article 5 du présent projet de loi.

• Enfin, le 6° du présent article modifie l'article 23 afin de **supprimer les centres de gestion parmi les organismes pouvant assurer des formations**. Le présent projet de loi tend en effet à clarifier le partage des missions entre le CNFPT, chargé des missions de formation, et les centres de gestion, compétents pour la gestion des personnels.

Votre commission vous soumet **deux amendements tendant à corriger une erreur matérielle** et vous propose d'adopter l'article 32 **ainsi modifié**.

Article 33

(art. 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996)

Régime indemnitaire des cadres d'emplois sans équivalence parmi les corps de l'Etat

Cet article a pour objet de modifier 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, **afin de permettre aux collectivités territoriales et leurs établissements publics de fixer un régime indemnitaire pour des cadres d'emplois n'ayant pas d'équivalence parmi les corps de l'Etat**.

En vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent prévoir un régime indemnitaire pour leurs agents, « **dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat** ». Cette règle vise à garantir le respect du principe de parité entre les fonctions publiques territoriale et de l'Etat.

Toutefois, **certains cadres d'emplois n'ont pas d'équivalent parmi les corps de l'Etat**, ce qui rend dès lors impossible de fixer un régime indemnitaire pour les agents en relevant, en vertu de cet article.

Par dérogation, l'article 68 de la loi précitée du 16 décembre 1996 a toutefois **autorisé que les cadres d'emplois de la police municipale et des gardes-champêtres**, sans équivalence dans la fonction publique de l'Etat, puissent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux ont depuis été fixés par décret.

Le présent article du projet de loi propose de modifier l'article 68 de la loi du 16 décembre 1996, **afin d'étendre cette dérogation à d'autres cadres d'emplois n'ayant pas non plus d'équivalence parmi les corps de l'Etat**. Il s'agit :

- **de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale**, dont la liste serait fixée par décret. En visant une filière entière, cet article anticipe sur la création de nouveaux cadres d'emploi ;

- du **cadre d'emplois hors catégorie des sapeurs-pompiers de Mayotte**, au sens de la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte.

Votre commission vous soumet un **amendement** rédactionnel et vous propose d'adopter l'article 33 **ainsi modifié**.

Article 34

(art. L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes)

Abrogations

Cet article a pour objet d'**abroger les articles L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes.**

En effet, le présent projet de loi prévoit de **déplacer le contenu de ces articles relatifs à la médecine préventive pour les inscrire dans la loi du 26 janvier 1984** portant statut de la fonction publique territoriale.

Les articles 16 et 30 du projet de loi proposent ainsi de reprendre, tout en leur apportant quelques modifications, respectivement :

- l'article L. 417-27 au sein d'un nouvel article 26-1 dans la loi du 26 juillet 1984¹ ;

- les articles L. 417-26 et L. 417-28 au sein d'un nouvel article L. 108-2 de la même loi².

Par coordination, le présent article tend donc à abroger les articles L. 417-26 à L. 417-28 du code des communes.

Ces abrogations seraient immédiatement applicables dès l'entrée en vigueur de la loi, à l'exception de celle de la deuxième phrase de l'article L. 417-28 du code des communes. En effet, dans la mesure où, en vertu du nouvel article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984, un décret en Conseil d'Etat devrait désormais fixer la fréquence des visites médicales des agents territoriaux, il convient de ne pas supprimer la disposition législative actuellement applicable, et qui prévoit un examen médical annuel de ces personnels, tant que ledit décret n'aura pas été publié.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 34 **sans modification.**

Article additionnel après l'article 34

(art. 1411-5 du code général des collectivités territoriales)

Participation d'un agent territorial aux commissions chargées de l'octroi d'une délégation de service public

Votre commission vous propose un **amendement** tendant à insérer un article additionnel afin de **prévoir la possible présence d'un agent territorial au sein d'une commission d'appel d'offres relative à une délégation de service public.**

En vertu du droit actuel, ni les directeurs généraux des services ni aucun autre agent territorial ne peut participer à ces commissions. Le juge

¹ Voir le commentaire de l'article 16 du présent projet de loi.

² Voir le commentaire de l'article 30 du présent projet de loi.

administratif a également estimé que **leur présence entachait la procédure d'une irrégularité substantielle**¹.

Pourtant, les élus locaux, notamment lors des auditions de votre rapporteur, mettent en évidence la difficulté de ne pas disposer de l'assistance de ces experts qui connaissent parfaitement les dossiers traités.

En conséquence, votre commission vous propose de prévoir que pourraient désormais participer à la commission, avec voix consultative, les agents de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, désignés par le président de la commission, en raison de leurs compétences dans la matière faisant l'objet d'une délégation de service public.

Il convient de préciser que cette mesure a déjà été adoptée par le Sénat, dans le cadre de l'examen, en première lecture du projet de loi sur l'eau et les milieux aquatiques.

Toutefois, dans la mesure où le sujet concerne directement la fonction publique territoriale et que le projet de loi sur l'eau et les milieux aquatiques, qui a été examiné, sans déclaration d'urgence, par le Sénat en avril 2005, ne l'a en revanche toujours pas été par l'Assemblée nationale, votre commission considère qu'il est utile de prévoir cette disposition dans le présent projet de loi.

Tel est l'objet de l'**article additionnel** que votre commission vous propose d'**insérer après l'article 34**.

Article 35

(art. 112-1 et 51-1 nouveaux de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Application à Mayotte

Cet article tend à rendre applicable à Mayotte les dispositions du projet de loi et de la loi du 12 juillet 1984, ainsi qu'à clarifier les modalités d'application à cette collectivité de la loi du 26 janvier 1984.

I. L'intégration progressive des agents de la collectivité départementale de Mayotte aux trois fonctions publiques

En application de l'article 2 de la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte, l'exécutif de la collectivité départementale a été transféré de l'Etat au président du conseil général, après le renouvellement de cette assemblée le 28 mars 2004.

Afin de préparer cette échéance, une partition des services de l'Etat et de la collectivité départementale a été réalisée, entraînant l'intégration progressive de l'ensemble des agents publics de Mayotte dans les cadres respectifs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale.

¹ CAA Marseille, 15 juin 2004, commune d'Alès en Cévennes, et CAA Marseille, 19 juin 2004, société des eaux de Marseille.

Afin de mettre en œuvre cette intégration, **l'article 64-1 de la loi du 11 juillet 2001**, créé par la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer, **rend applicables aux agents de la collectivité départementale**, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte, **les dispositions statutaires nationales**.

Aux termes du paragraphe II de cet article, les agents titulaires, à la date de publication de la loi du 21 juillet 2003, d'un emploi de la collectivité départementale, d'une commune, ou d'un établissement public administratif de Mayotte, sont intégrés au plus tard le 31 décembre 2010 :

- soit dans les corps de la fonction publique de l'Etat ;
- soit dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale ;
- soit dans les corps de la fonction publique hospitalière ;
- soit dans les corps ou cadres d'emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière créés le cas échéant à cet effet, à titre transitoire.

Plusieurs décrets ont été pris afin de préciser, d'une part, les conditions d'intégration des agents intéressés, en déterminant en particulier les corps et cadres d'emplois auxquels ils peuvent accéder compte tenu de leurs fonctions et de leurs qualifications et, d'autre part, les délais dont ils disposent pour présenter leur candidature.

Ainsi, le décret n° 2004-1526 du 30 décembre 2004 fixe les conditions d'intégration et de titularisation, dans des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, de certains agents publics de la collectivité départementale, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte.

Par ailleurs, ce décret met en place dans la collectivité un **centre de gestion de la fonction publique territoriale**¹.

Le décret n° 2004-1527 du 30 décembre 2004 crée, quant à lui, un statut particulier pour le cadre d'emplois des agents territoriaux de Mayotte.

S'agissant des agents destinés à rejoindre les corps de la fonction publique hospitalière, le décret n° 2005-1451 du 24 novembre 2005 fixe les modalités de leur intégration et de leur titularisation.

Enfin, le V de l'article 64-1 prévoit que les agents ainsi intégrés dans un corps ou un cadre d'emploi reçoivent une rémunération au moins égale à leur rémunération globale antérieure, ainsi que, le cas échéant, une indemnité compensatrice.

¹ Cf le rapport pour avis fait au nom de la commission des lois par M. Christian Cointat sur les crédits attribués à l'outre-mer dans le projet de loi de finances pour 2006 (n° 104, tome VI, 2005-2006).

II. L'application du régime de la fonction publique territoriale à Mayotte

• L'application des dispositions du projet de loi

Mayotte figure parmi les collectivités d'outre-mer visées à l'article 74 de la Constitution et soumises au principe de spécialité législative.

Ainsi, à l'exception de celles qui interviennent dans les matières définies par l'article 3 de la loi du 11 juillet 2001¹ et de celles qui constituent des lois de souveraineté, ne sont applicables à Mayotte que les lois qui le prévoient expressément.

Le régime de la fonction publique ne relevant pas des matières applicables de plein droit à Mayotte, les dispositions du présent projet de loi ne pourront y être appliquées sans mention expresse.

L'article 64-1 de la loi du 11 juillet 2001 dispose que la loi du 26 janvier 1984 est applicable aux agents de la collectivité départementale de Mayotte rejoignant la fonction publique territoriale.

Aussi apparaît-il cohérent de rendre également applicables à Mayotte les dispositions du présent projet de loi, comme le prévoit le premier paragraphe (I) de l'article 35.

• L'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Le deuxième paragraphe (II) du présent article tend à insérer au sein de la loi du 26 janvier 1984 un article 112-1² précisant les modalités d'application de ce texte à la collectivité.

Aux termes du paragraphe I de l'article 64-1 de la loi du 11 juillet 2001, la collectivité départementale de Mayotte est « *considérée comme étant mentionnée* » à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984, afin que ce texte lui soit applicable.

En effet, l'article 2 de cette loi prévoit qu'elle s'applique « *aux personnes qui, régies par le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant, à l'exception des agents comptables des caisses de crédit municipal* ».

Le **premier alinéa** du nouvel article 112-1 de la loi du 26 janvier 1984 tend à remplacer, pour l'application de cette loi à Mayotte, la référence au département ou à la région par **la référence à la collectivité départementale**.

¹ Ne sont applicables de plein droit à Mayotte que les lois, ordonnances et décrets portant sur la nationalité, l'état et la capacité des personnes, les régimes matrimoniaux, successions et libéralités, le droit pénal, la procédure pénale, la procédure administrative contentieuse et non contentieuse, le droit électoral et les postes et télécommunications.

² Soit au sein du chapitre XIII de cette loi, relatif aux dispositions diverses et transitoires.

Cette disposition permet de clarifier l'applicabilité de la loi à Mayotte, suivant un dispositif de substitution de références également utilisé au sein du code général des collectivités territoriales par exemple¹.

Par ailleurs, le **second alinéa** du nouvel article 112-1 tend à assimiler les cadres d'emplois classés hors catégorie au sens de l'article 64-1 de la loi du 11 juillet 2001 relative à Mayotte à des **cadres d'emplois de catégorie C**. Cette assimilation vise, pour la fixation de leurs indices de traitement, les corps ou cadres d'emploi de la fonction publique territoriale créés à titre transitoire pour l'administration de Mayotte.

• **L'application de la loi relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale**

Si l'article 64-1 de la loi du 11 juillet 2001 rend applicables aux agents de la collectivité départementale intégrant la fonction publique territoriale les dispositions statutaires de la loi du 26 janvier 1984, il ne prévoit pas l'application de la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de cette fonction publique.

Aussi le troisième paragraphe (III) de l'article 35 du projet de loi vise-t-il à compléter le régime des agents de la fonction publique territoriale à Mayotte, en insérant au sein de la loi du 12 juillet 1984 un article 51-1².

Ce nouvel article 51-1 tend à :

- prévoir que la loi relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale est applicable à Mayotte ;

- que pour cette application, la référence au département ou à la région est remplacée par la référence à la collectivité départementale.

Ces dispositions sont de nature à assurer la cohérence du régime applicable aux agents de la collectivité intégrés dans les cadres de la fonction publique territoriale.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 35 **sans modification**.

Article 36

**Entrée en vigueur des transferts de mission du CNFPT
vers le Centre national de coordination des centres de gestion
et les centres de gestion**

Cet article a pour objet de prévoir les **conditions d'entrée en vigueur** des dispositions du présent projet de loi tendant à **transférer certaines missions du CNFPT vers les centres de gestion et le centre national de coordination des centres de gestion**.

¹ Cf notamment les articles L. 3511-1 et L. 5831-1 pour l'application de certaines dispositions de ce code à Mayotte.

² Soit au sein du titre III de cette loi, relatif aux dispositions diverses.

Le présent projet de loi propose de transférer plusieurs missions de gestion actuellement assurées par le CNFPT, en vertu de l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984¹, d'une part, aux centres de gestion, en modifiant l'article 23 de la même loi², et, d'autre part, au Centre national de coordination des centres de gestion nouvellement créé et dont les compétences devraient être énumérées à l'article 12-6 nouveau de la même loi³.

En vertu de l'article 22-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984, tel que propose de l'insérer l'article 13 du projet de loi, des conventions devraient être conclues entre le CNFPT, le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion, afin de déterminer les modalités de transferts de ces missions ainsi que les transferts de personnels et le montant de la compensation financière les accompagnant. Ces conventions devraient être transmises dans le délai de deux mois suivant leur signature au ministre chargé des collectivités territoriales.

A défaut de transmission dans le délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, les modalités du transfert, y compris la compensation financière, sont déterminées par un décret.

Le présent article propose que les transferts de missions entre le CNFPT, le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion n'entrent en vigueur que le premier jour du troisième mois qui suit la transmission au ministre chargé des collectivités territoriales de la dernière des conventions de transfert ou, à défaut, de la publication du décret pris en son absence.

Votre commission vous soumet un **amendement** tendant à **retirer toute référence au Centre national de coordination des centres de gestion** dans le présent article, **par coordination avec l'amendement qu'elle vous propose à l'article 10 pour supprimer la création de cet organe**. Les transferts devraient en conséquence uniquement concerner les centres de gestion.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **ainsi modifié**.

¹ Voir le commentaire de l'article 8 du présent projet de loi modifiant les missions allouées au CNFPT.

² Voir le commentaire de l'article 14 du présent projet de loi pour voir les missions transférées du CNFPT aux centres de gestion.

³ Voir le commentaire de l'article 10 du présent projet de loi pour connaître les missions du centre national de coordination des centres de gestion jusqu'à présent exercées par le CNFPT.

TABLEAU COMPARATIF

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|--|--|
| <p>Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale</p> | <p>Projet de loi relatif à la fonction publique territoriale</p> <p>CHAPITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX</p> | <p>Projet de loi relatif à la fonction publique territoriale</p> <p>CHAPITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX</p> |
| <p><i>Art. 1^{er}.</i> — Sont régies par le présent titre :</p> | <p>Article 1^{er}</p> <p>L'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> | <p>Article 1^{er}</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p>1° La préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale ;</p> | <p>« <i>Art. 1^{er}.</i> — La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comporte :</p> | <p>« <i>Art. 1^{er}.</i> — <i>(Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p>2° Les actions suivantes prévues en faveur des agents relevant de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :</p> | <p>« 1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :</p> | <p>« 1° <i>(Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p>a) La formation prévue par les statuts particuliers pour la titularisation ou, le cas échéant, pour la nomination dans la fonction publique territoriale ;</p> | <p>« a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;</p> | <p>« a) <i>(Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p>b) La formation dispensée en cours de carrière, soit en relation avec les fonctions exercées, soit en vue d'accéder à un nouveau cadre d'emploi, à un nouveau corps, à un nouvel emploi ou à un nouveau grade ;</p> | <p>« b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière, <i>notamment</i> à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.</p> | <p>« b) Des... ...carrière et à... ...responsabilité.</p> |
| <p>c) La formation personnelle des fonctionnaires territoriaux suivie à leur initiative.</p> | <p>« 2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière <i>qui intervient</i> à la demande de l'employeur ou de l'agent ;</p> | <p>« 2° La... à la demande... ...agent ;</p> |
| <p>d) La formation d'adaptation à l'emploi, prévue par les statuts particuliers, suivie après la titularisation. »</p> | <p>« 3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique <i>territoriale</i> ;</p> | <p>« 3° La... ...publique ;</p> |
| <p>d) La formation d'adaptation à l'emploi, prévue par les statuts particuliers, suivie après la titularisation. »</p> | <p>« 4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent.</p> | <p>« 4° <i>(Sans modification)</i></p> |
| <p>« Un décret en Conseil d'État précise les types de formations suscep-</p> | <p>« Un décret en Conseil d'État précise les types de formations suscep-</p> | <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> |

Texte en vigueur

—

Art. 2. — Les fonctionnaires territoriaux bénéficient des actions de formation mentionnées aux b et c du 2° de l'article 1er, sous réserve des nécessités du service. L'autorité territoriale ne peut opposer trois refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire.

Les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation mentionnées au d) du 2° de l'article premier, lesquelles peuvent être étalées dans le temps, selon des modalités fixées par décret.

Texte du projet de loi

—

tibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan professionnel ainsi que les modalités de celui-ci. »

Article 2

L'article 2 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 2.* — Les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation mentionnées au 1° de l'article 1^{er}.

« Sans préjudice de l'application des dispositions relatives au droit individuel à la formation prévues à l'article 2-1, les agents territoriaux bénéficient des autres actions de formation mentionnées à l'article 1^{er}, dans les conditions prévues à la présente loi et sous réserve des nécessités du service. L'autorité territoriale ne peut opposer trois refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire. »

Article 3

Après l'article 2 de la même loi, sont insérés les articles 2-1 et 2-2 ainsi rédigés :

« *Art. 2-1.* — I. — Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par an. Pour les agents à temps partiel et les agents nommés dans des emplois à temps non complet, ce temps est calculé au prorata du temps travaillé.

Propositions de la commission

—

Article 2

(Sans modification)

Article 3

(Sans modification)

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

—

—

—

« Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation professionnelle reste plafonné à cent vingt heures.

« II. — Le droit individuel à la formation professionnelle est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec l'autorité territoriale. Pour que l'agent puisse faire valoir ce droit, les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation prévu à l'article 7 et relever du 2° ou 3° de l'article 1^{er}. Seules les actions réalisées à la demande de l'agent s'imputent sur le crédit d'heures mentionné au I.

« Lorsque, pendant deux années successives, l'agent et l'autorité territoriale sont en désaccord sur l'action de formation demandée par l'agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le Centre national de la fonction publique territoriale.

« III. — L'autorité territoriale détermine, après avis du comité technique paritaire, si et dans quelles conditions le droit individuel à la formation professionnelle peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail. Lorsque la formation est dispensée hors du temps de travail, l'autorité territoriale verse à l'agent une allocation de formation.

« IV. — Les frais de formation sont à la charge de l'autorité territoriale.

« Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

« Art. 2-2. — Il peut être tenu compte des formations et bilans professionnels dont l'agent bénéficie tout au long de sa carrière en application de l'article 1^{er}, pour réduire la durée des formations obligatoires prévues au 1° du même article, ou dans les conditions définies par les statuts particuliers, pour l'accès à un grade, corps ou cadre

.....
Art. 1er. — cf supra.

Art. 7. — cf infra.
.....

.....
Art. 1er. — cf supra.
.....

Texte en vigueur

—

Art. 3. — La titularisation ou le cas échéant, la nomination dans la fonction publique territoriale ainsi que l'accès à un nouveau cadre d'emploi, à un nouveau corps, à un nouvel emploi ou à un nouveau grade d'un fonctionnaire titulaire peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'une obligation de formation dans les conditions prévues par chaque statut particulier.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent prévoir les conditions dans lesquelles les agents astreints à une formation prévue au a) ou au d) du 2° de l'article premier de la présente loi peuvent être dispensés d'une partie de cette formation lorsqu'ils ont suivi antérieurement une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat.

L'avancement de grade mentionné à l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est subordonné à l'accomplissement de la formation d'adaptation à l'emploi prévue au d) du 2° de l'article premier, sous réserve que le fonctionnaire n'ait pu accomplir cette formation en raison des nécessités du service. Dans cette hypothèse, un délai d'un an supplémentaire doit être accordé au fonctionnaire afin qu'il accomplisse sa formation.

Le fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations mentionnées aux premier et troisième alinéas peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale. La durée de cette obligation, les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut en être dispensé et les compensations qui peuvent être dues à la collectivité ou à l'établissement qui l'a recruté sont fixées par

Texte du projet de loi

—

d'emplois par voie de promotion interne. »

Article 4

L'article 3 de la même loi est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans des conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois, les fonctionnaires astreints à une formation prévue au 1° de l'article 1^{er} sont, sur leur demande, dispensés d'une partie de cette formation lorsqu'ils ont suivi antérieurement une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'État ou à raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle. » ;

2° Le troisième alinéa est supprimé ;

3° La première phrase du quatrième alinéa est remplacée par la phrase suivante :

« Le fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations mentionnées au statut particulier et précédant sa prise de fonction peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale. »

Propositions de la commission

—

Article 4

(Sans modification)

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|--|---|
| <p>la voie réglementaire.</p> | <p>Article 5</p> <p>Le premier alinéa de l'article 5 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :</p> | <p>Article 5</p> <p>(Alinéa sans modification)</p> |
| <p>.....</p> <p><i>Art. 1er. — cf supra.</i></p> <p>.....</p> | <p>« Le fonctionnaire qui bénéficie d'une action de formation prévue au 4° de l'article 1^{er} ou est engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience peut bénéficier, à ce titre, d'un congé ou d'une décharge partielle de service, dans des conditions fixées par décret. »</p> | <p>« Le...</p> <p>...service. »</p> |
| <p><i>Art. 7. —</i> Les régions, départements, communes et établissements publics visés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée établissent un plan de formation qui prévoit les projets d'actions de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents.</p> <p>Le plan de formation est soumis à l'avis du comité technique paritaire. Il peut être révisé chaque année en fonction de l'évolution des besoins.</p> <p>Il est transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p><i>Art. 1er. — cf supra.</i></p> | <p>Article 6</p> <p>L'article 7 de la même loi est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « qui prévoit les projets d'actions de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents » sont remplacés par les mots : « annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2° et 3° de l'article 1^{er} » ;</p> <p>2° Le deuxième alinéa est abrogé.</p> | <p>Article 6</p> <p>(Sans modification)</p> |
| <p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale</p> <p><i>Art. 8. —</i> Il est créé un Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.</p> | <p>CHAPITRE II</p> <p>DISPOSITIONS RELATIVES AUX ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE</p> | <p>CHAPITRE II</p> <p>DISPOSITIONS RELATIVES AUX ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE</p> <p><i>Article additionnel</i></p> <p><i>Au deuxième alinéa de l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,</i></p> |

Texte en vigueur

Le Conseil supérieur est composé paritairement de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de représentants des collectivités territoriales. Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales, élu en son sein.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires. Toutefois, les confédérations et fédérations syndicales représentatives au plan national, et qui participent à ces élections, disposent au minimum d'un siège. Les organisations syndicales désignent leurs représentants.

Les représentants des collectivités sont respectivement élus par des collèges de maires, de présidents de conseil général et de présidents de conseil régional. L'organisation des collèges et le nombre des sièges à pourvoir tiennent compte de l'importance démographique des collectivités concernées et des effectifs de fonctionnaires territoriaux employés par chaque catégorie de collectivités territoriales.

Des suppléants sont désignés ou élus dans les mêmes conditions que les titulaires.

Un représentant du Premier ministre ou du ministre chargé des collectivités territoriales assiste aux délibérations du conseil supérieur.

Le conseil supérieur devra être installé au plus tard dans les six mois qui suivent la publication de la présente loi.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Il fixe notamment les règles applicables à la désignation et à l'élection des membres du conseil supérieur et de son président, la durée du mandat des membres du conseil supérieur, ainsi que les dispositions nécessaires pour procéder à la première élection ou à la désignation des membres du

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

après les mots : « Le conseil supérieur », sont insérés les mots : « , instance représentative de la fonction publique territoriale, ».

Texte en vigueur

conseil dans l'attente de la mise en place des commissions administratives paritaires.

Art. 9. — Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi relatifs à la fonction publique territoriale.

Le conseil supérieur fait des propositions en matière statutaire. Il est consulté par le ministre chargé des collectivités territoriales pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois.

Le ministre chargé des collectivités territoriales peut, en tant que de besoin, demander la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans un délai de dix jours.

Le conseil supérieur examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il formule, le cas échéant, des propositions.

Le conseil supérieur peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

Il constitue une documentation et tient à jour les statistiques d'ensemble concernant la fonction publique territoriale.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de fournir les documents ou les renseignements demandés par le conseil supérieur dans le cadre des travaux d'études et statistiques que celui-ci conduit.

Texte du projet de loi

Article 7

Les deux derniers alinéas de l'article 9 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont supprimés.

Propositions de la commission

Article 7

L'article 9 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les mots : « ainsi que des projets d'ordonnance pris en vertu d'une habilitation législative, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution. »

2° Le cinquième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« A cet effet, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux d'études et de statistiques qu'il conduit. » ;

3° Les deux derniers alinéas sont supprimés.

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|---|--|
| | | <p style="text-align: center;"><i>Article additionnel</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Après l'article 10 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, il est inséré un article 10-1 ainsi rédigé :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Art 10-1. — Les membres siégeant au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en qualité de représentants des collectivités territoriales forment un collège des employeurs publics territoriaux qui est consulté par le Gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial. »</i></p> |
| <p style="text-align: center;">Section II : Le centre national de la fonction publique territoriale et les centres de gestion.</p> | <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>I. — Dans le titre de la section 2 du chapitre I^{er} de la même loi, les mots : « et les centres de gestion » sont supprimés.</p> | <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>I. — Dans... ...chapitre II de... ...supprimés.</p> |
| | <p>II. — L'article 12-1 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :</p> | <p>II. — <i>(Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p><i>Art. 12-1. — Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions de formation définies à l'article 11 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée.</i></p> | <p><i>« Art. 12-1. — Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions de formation définies à l'article 11 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984.</i></p> | <p><i>« Art. 12-1. — (Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p>Il assure également, à l'exclusion de toute autre mission :</p> | <p>« Il assure également :</p> | <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p>1° L'organisation des concours et examens professionnels des fonctionnaires de catégories A et B, sous réserve des dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 23 ;</p> | <p>« 1° L'organisation des concours des fonctionnaires de catégorie A mentionnés à l'article 45.</p> | <p>« 1° L'organisation des concours <i>et examens professionnels</i> des... ...article 45.</p> |
| | <p>« Le président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe le nombre de postes ouverts, contrôle la nature des épreuves et établit au plan national la liste des candidats admis.</p> | <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> |
| <p>2° La bourse nationale des emplois ;</p> | <p>« 2° La mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle, prévues au quatrième alinéa de l'article 36 de la présente loi et au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 ;</p> | <p>« 2° <i>(Sans modification)</i></p> |

Texte en vigueur

3° La publicité des déclarations de vacances des emplois de catégories A et B qui doivent lui être transmises par les centres de gestion ;

4° La prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi ;

5° Le reclassement des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

6° La gestion de ses personnels et de ceux qu'il prend en charge en vertu de l'article 97. Il est tenu de communiquer les vacances et les créations d'emplois de catégories B et C auxquelles il procède au centre de gestion mentionné à l'article 18.

II. - Chaque délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale est chargée, sous le contrôle du président du Centre national, de l'organisation matérielle des concours et examens dans le ressort exclusif de sa compétence.

Le président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe le nombre de postes ouverts chaque année, contrôle la nature des épreuves et établit au plan national la liste des candidats admis.

Lorsque les statuts particuliers des cadres d'emplois le prévoient, le délégué régional ou interdépartemental fixe, dans le ressort géographique de la délégation, le nombre de postes ouverts et établit la liste des candidats admis.

Texte du projet de loi

« 3° Le suivi des demandes dont il est, *le cas échéant*, saisi, de validation des acquis de l'expérience présentées dans le cadre des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ainsi que des demandes de bilan professionnel prévu par l'article premier de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 ;

« 4° La gestion de ses personnels. Il est tenu de communiquer les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède au centre de gestion mentionné à l'article 18. »

Propositions de la commission

« 3° Le...
...est saisi,...

...juillet 1984 ;

« 3° bis (nouveau) *La gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ainsi que du répertoire national des emplois de direction énumérés aux articles 47 et 53.*

« 4° (Sans modification)

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

—

Dans ce cas, le président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe, pour chaque délégation, la composition du jury et la date des épreuves. Le président du Centre national peut toutefois décider l'organisation de concours et d'examens communs à plusieurs délégations régionales ou interdépartementales.

.....

Art. 18. — Les communes des départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines et leurs établissements publics remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliés obligatoirement à un centre interdépartemental unique qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion.

Les départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines, les communes situées dans ces trois départements, leurs établissements publics ainsi que la région d'Ile-de-France et les établissements publics à vocation régionale ou interdépartementale dont le siège est situé dans la région peuvent s'affilier volontairement à ce centre interdépartemental unique dans les conditions visées à l'article 15.

**Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984
relative à la formation des agents de
la fonction publique territoriale et
complétant la loi n° 84-53 du
26 janvier 1984 portant dispositions
statutaires relatives à la fonction
publique territoriale**

Art. 1^{er} et 3. — *cf supra.*

**Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
portant dispositions statutaires
relatives à la fonction
publique territoriale**

Art. 12-2. — Les ressources du Centre national de la fonction publique territoriale sont constituées par :

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|--|---|
| <p>—</p> <p>1° Une cotisation obligatoire versée par les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics, qui ont au moins, au premier janvier de l'année de recouvrement, un emploi à temps complet inscrit à leur budget, et un prélèvement supplémentaire obligatoire versé par les offices publics d'habitations à loyer modéré en vue d'assurer le financement complémentaire d'un programme national d'actions de formation spécialisées dont bénéficient leurs agents ;</p> <p>2° Les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée.</p> <p>3° Les redevances pour prestations de service ;</p> <p>4° Les dons et legs ;</p> <p>5° Les emprunts affectés aux opérations d'investissement ;</p> <p>6° Les subventions qui lui sont accordées ;</p> <p>7° Les produits divers ;</p> <p>8° Les droits d'inscription aux différents concours qu'il organise.</p> | <p>—</p> <p>Article 9</p> <p>À l'article 12-2 de la même loi, après le 8°, il est inséré un 9° ainsi rédigé :</p> <p>« 9° Le produit des prestations réalisées dans le cadre des procédures mentionnées au 3° de l'article 12-1. »</p> <p>Article 10</p> <p>I. - La section 3 du chapitre II de la même loi, intitulée « Commissions administratives paritaires et comités techniques paritaires », devient la section 4.</p> <p>II. - Après l'article 12-4 de la même loi, il est inséré une section 3 intitulée : « <i>Le Centre national de coordination des centres de gestion et les centres de gestion</i> ».</p> <p>III. - Avant l'article 13 sont insérés les articles 12-5 à 12-9 ainsi rédigés :</p> <p>« <i>Art. 12-5. - Le Centre national</i></p> | <p>—</p> <p>Article 9</p> <p><i>(Sans modification)</i></p> |
| <p>.....</p> | <p>Article 10</p> <p>I. — <i>(Sans modification)</i></p> <p>II. — Après...</p> <p>...intitulée : « Les centres de gestion ».</p> <p>III. — Supprimé</p> | |

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

—

Art. 13, 17 et 18. — Cf annexe.

—

de coordination des centres de gestion est un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des centres de gestion mentionnés aux articles 13, 17 et 18.

« Il est dirigé par un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, élus par les présidents de ceux-ci parmi les membres des conseils d'administration de ces centres.

« Le conseil d'administration élit, en son sein, son président et deux vice-présidents.

« *Art. 12-6.* - Le Centre national de coordination des centres de gestion est chargé des missions suivantes :

« 1° La coordination des centres de gestion. Il leur apporte une assistance technique et juridique lors de l'élaboration des chartes prévues à l'article 14 et des conventions prévues à l'article 22-1. Il assiste les centres de gestion coordonnateurs prévus à l'article 14 dans la mise en œuvre des procédures de transfert des missions et de compensation financière définies à l'article 22-1 ;

« 2° L'organisation, pour l'ensemble des collectivités et des établissements publics mentionnés à l'article 2, des examens professionnels prévus à l'article 39-1° pour les cadres d'emplois de catégorie A, dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, ainsi que l'établissement et la publicité des listes d'aptitude correspondantes ;

« 3° La publicité des créations et vacances des emplois de catégorie A qui doivent leur être transmises par les centres de gestion, et la gestion de la bourse nationale des emplois ;

« 4° La gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ainsi que du répertoire national des emplois de direction énumérés aux articles 47 et 53. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de fournir les documents et les

Art. 14. — Cf infra en face de l'article 11 du projet de loi.

Art. 22-1. — Cf infra, en face du II de l'article 13 du projet de loi..

Art. 2. — Cf supra

Art. 39-1°. — Cf annexe.

Art. 47 et 53. — Cf annexe.

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|--|-------------------------------|
| <hr/> <i>Art. 97 et 97 bis. — Cf annexe.</i> | <hr/> renseignements demandés par le Centre national dans le cadre des travaux statistiques et d'études qu'il conduit ; « 5° La prise en charge dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois ; | <hr/> |
| <i>Art. 81 à 86. — Cf annexe.</i> | « 6° Le reclassement selon les modalités prévues aux articles 81 à 86 des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; | |
| <i>Art. 18 et 97. — Cf annexe.</i> | « 7° La gestion de ses personnels et de ceux qu'il prend en charge en vertu de l'article 97. Il est tenu de communiquer les vacances et les créations d'emplois des catégories B et C auxquelles il procède au centre de gestion mentionné à l'article 18. « <i>Art. 12-7.</i> - Les ressources du Centre national de coordination des centres de gestion sont constituées par : | |
| <i>Art. 22-1. — Cf infra, en face du II de l'article 13.</i> | « 1° Une cotisation obligatoire versée par chaque centre de gestion ; « 2° Le produit de la compensation financière versée par le Centre national de la fonction publique territoriale conformément aux dispositions de l'article 22-1 ; « 3° Les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ; « 4° Les redevances pour prestations de services ; « 5° Les dons et legs ; « 6° Les produits divers. « Le conseil d'administration vote le taux de la cotisation qui ne peut excéder 1 %. Son assiette est constituée, pour chaque centre de gestion, du produit de la cotisation reçue des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés. Le conseil d'administration peut moduler le taux de la cotisation en fonction du montant de l'assiette de cotisation de chaque centre de gestion. | |

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|---|--|
| <p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code général des collectivités territoriales</p> | <p style="text-align: center;">—</p> <p>« Art. 12-8. - Le contrôle administratif du Centre national de coordination des centres de gestion est exercé, dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales, par le représentant de l'État dans le département où est situé le siège du Centre. Le représentant de l'État met en œuvre les procédures de contrôle budgétaire suivant les modalités prévues au chapitre II du titre I^{er} du livre VI de la première partie du code général des collectivités territoriales.</p> | <p style="text-align: center;">—</p> |
| <p>Deuxième partie, livre I^{er}, titre III, chapitre I^{er}. — Cf <i>annexe</i></p> | <p>« Les actes du Centre national de coordination des centres de gestion relatifs à l'organisation des examens professionnels, à l'inscription des candidats déclarés aptes par le jury sur une liste d'aptitude, à la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que les conventions qu'il passe avec des tiers sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'État et leur publication dans les conditions prévues à l'article L. 2131-1 à L. 2131-4 du code général des collectivités territoriales. Le contrôle de légalité de ces actes intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2131-6 du même code.</p> | |
| <p>Art. L. 2131-1 à L. 2131-4. — Cf <i>annexe</i></p> | <p>« Art. 12-9. - La Cour des comptes juge les comptes et assure le contrôle de la gestion du Centre national de coordination des centres de gestion.</p> | |
| <p>Art. L. 1617-1 et L. 3241-1. — Cf <i>annexe</i></p> | <p>« Par dérogation aux articles L. 1617-1 et L. 3241-1 du code général des collectivités territoriales, le comptable du Centre national de coordination des centres de gestion est un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration.</p> | |
| <p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale</p> | <p>« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article et fixe notamment le régime financier et comptable du Centre national de coordination des centres de gestion. »</p> | |
| <p>Art. 14. — Les centres de gestion regroupent les collectivités et établissements qui leur sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire en application</p> | <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p>L'article 14 de la même loi est ainsi modifié :</p> | <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p style="text-align: center;"><i>(Alinéa sans modification)</i></p> |

Texte en vigueur

de l'article 15. Ils assurent, pour les fonctionnaires de catégories A, B, et C, les missions définies à l'article 23.

Les centres sont organisés dans chaque département sous réserve des dispositions des articles 17 et 18. Des centres peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration, de constituer un centre commun organisé au niveau interdépartemental.

Les collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion assurent par eux-mêmes les missions confiées aux centres de gestion. Dans ce cas, les dispositions mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 27 pour les centres de gestion leur sont applicables dans les mêmes conditions.

L'ensemble des collectivités et établissements énumérés à l'article 2 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent les créations et vacances d'emplois et les listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44. Les collectivités et établissements affiliés lui transmettent, en outre, les tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 et les décisions de nomination permettant de déterminer le nombre d'emplois pouvant être pourvus en application de l'article 39. Les centres de gestion assurent la publicité de leurs propres créations et vacances d'emplois dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article 23.

Texte du projet de loi

1° Au troisième alinéa, les mots : « aux premier et deuxième alinéas de l'article 27 » sont remplacés par les mots : « aux premier et deuxième alinéas de l'article 21 » ;

2° Les alinéas quatre à neuf sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions ; ils élaborent *entre eux à cet effet une charte. Celle-ci désigne celui d'entre eux chargé d'assurer leur coordination, dénommé centre coordonnateur*, et détermine les modalités d'exercice des missions que les centres décident de gérer en commun ; parmi celles-ci *doit figurer*, sauf pour les régions d'outre-mer, l'organisation des concours relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A. *Pour cette mise en œuvre en commun de leurs missions, les centres de gestion concluent entre eux des conventions, qui fixent notamment les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. Des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres dans des domaines non couverts par la charte.*

Propositions de la commission

1° (*Sans modification*)

2° (*Alinéa sans modification*)

« Les...

...missions. Ils élaborent *une charte à cet effet, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination et détermine...*

...centres de gestion décident... *...commun. Parmi celles-ci figurent*, sauf pour les régions d'outre-mer :

« - l'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A ;

« - la publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A ;

« - la prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois ;

« - le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

Les centres de gestion réalisent une synthèse des informations mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que de toutes autres données relatives à l'évolution des emplois dans les collectivités et établissements relevant de leur ressort et aux besoins prévisionnels recensés en application de l'article 43 de la présente loi, dans le but d'organiser une concertation annuelle auprès de ces collectivités et établissements et de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en oeuvre.

A ce titre, ils examinent plus particulièrement les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées sur la base du deuxième alinéa de l'article 25.

Les informations et propositions issues de cette concertation sont portées à la connaissance des comités techniques paritaires.

Les centres de gestion veillent à informer et associer les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale pour ce qui concerne l'organisation des concours relevant de la compétence de cet établissement.

Les centres de gestion peuvent conclure des conventions pour exercer les missions relevant de leurs compétences en application des dispositions prévues par les quatrième et cinquième alinéas ci-dessus, ainsi que par les troisième et quatrième alinéas de l'article 23 et les articles 24 et 25.

Art. 15. — Sont obligatoirement affiliés aux centres de gestion les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de trois cent cin-

« Cette charte est transmise au préfet, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur, dans un délai de six mois à compter de la publication de la loi n° du À défaut de transmission dans ce délai, le centre de gestion du département chef-lieu de la région devient le centre coordonnateur et est chargé de l'organisation des concours relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A pour la région.

« Dans les régions d'outre-mer et à Mayotte, les missions du centre coordonnateur sont assurées respectivement par le centre de gestion du département et par le centre de gestion de Mayotte. »

Article 12

Après la première phrase du quatrième alinéa de l'article 15 de la même

« Les centres de gestion concluent entre eux des conventions qui fixent les modalités de mise en oeuvre en commun de leurs missions et de remboursement des dépenses correspondantes. Des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non couverts par la charte.

« Cette...

...chargé d'exercer les missions que les centres de gestion gèrent nécessairement en commun, en vertu des précédents alinéas.

(Alinéa sans modification)

Article 12

(Sans modification)

Texte en vigueur

quante fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. Dans le cadre des communautés de communes à taxe professionnelle unique, la commune d'origine des agents transférés bénéficie de l'abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300. Pour les communes, sont pris en compte les effectifs cumulés des fonctionnaires de la commune, du centre communal d'action sociale et, le cas échéant, de la caisse des écoles qui lui sont rattachés.

L'affiliation est facultative pour les autres collectivités et établissements.

Les offices publics d'aménagement et de construction, lorsqu'ils emploient des fonctionnaires régis par les dispositions de la présente loi, sont affiliés aux centres de gestion. Ils cotisent pour ces personnels dans les mêmes conditions que les collectivités et établissements administratifs mentionnés à l'article 2. Les caisses de crédit municipal, lorsqu'elles emploient des fonctionnaires régis par les dispositions de la présente loi, sont affiliées aux centres de gestion et cotisent pour ces personnels dans les mêmes conditions que les collectivités et établissements administratifs mentionnés à l'article 2.

Peuvent, en outre, s'affilier volontairement aux centres les communes et leurs établissements publics qui n'y sont pas affiliés à titre obligatoire, ainsi que les départements et les régions et leurs établissements publics. Il peut être fait opposition à cette demande par les deux tiers des collectivités et établissements déjà affiliés représentant au moins les trois quarts des fonctionnaires concernés ou par les trois quarts de ces collectivités et établissements représentant au moins les deux tiers des fonctionnaires concernés. Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités ou établissements concernés.

Les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics qui s'affilient volontairement à un centre de gestion ne peuvent remettre en cause cette option qu'après

Texte du projet de loi

loi, il est inséré la phrase suivante :

« Les départements et les régions peuvent également s'affilier aux centres de gestion pour les seuls agents relevant des cadres d'emplois constitués pour l'application de l'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 en vue de l'accueil des personnels ouvriers et de service exerçant leurs missions dans les collèges ou les lycées. »

Propositions de la commission

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|--|---|
| <p>un délai de six ans.</p> <p>.....</p> <p>..</p> | <p>Article 13</p> | <p>Article 13</p> |
| <p><i>Art. 22.</i> — Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice des missions obligatoires énumérées aux articles 23 et 100 sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés. La cotisation est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie.</p> | <p>I. — Dans la première phrase du premier alinéa <i>de l'article 22 de la même loi</i>, les mots : « aux articles 23 et 100 » sont remplacés par les mots : « aux articles 23, 59-1° et 100 ».</p> <p>II. — Après l'article 22 de la même loi, il est inséré un article 22-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. 22-1.</i> — I. — Les charges résultant, pour chaque centre de gestion et pour le Centre national de coordination des centres de gestion, du transfert par la loi n° du, des missions jusque là assumées par le Centre national de la fonction publique territoriale et énumérées aux 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 12-6 et aux 1°, 5° et 6° du II de l'article 23 font l'objet d'une compensation financière à la charge du Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>« II. — Des conventions conclues entre le Centre national de la fonction publique territoriale, le Centre national de coordination des centres de gestion et, pour le compte des centres de</p> | <p><i>I. — L'article 22 de la même loi est ainsi modifié :</i></p> <p>1° Dans la première phrase du premier alinéa, les...</p> <p>...100 » ;</p> <p>2° <i>Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p>« Lorsque les départements ou les régions se sont affiliés volontairement aux centres de gestion, en application de la deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 15, pour les personnels ouvriers et de service exerçant leurs missions dans les collèges et lycées, la cotisation est assise sur la masse des rémunérations versées à ces seuls agents. »</p> <p>II. — <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. 22-1.</i> — I. — Les... ...gestion, du transfert...</p> <p>...énumérés aux 1°...</p> <p>...territoriale.</p> <p>« II. — Des... ...territoriale et, pour le compte des centres de gestion, les centres de gestion coordonnateurs...</p> |

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|---|--|
| <p>—</p> <p>Loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale <i>Art. 11. — Cf annexe</i></p> | <p>gestion, par les centres de gestion coordonnateurs déterminent les modalités du transfert des missions énumérées au I et le cas échéant des transferts de personnels, ainsi que la compensation financière qui en découle. Cette convention prend également en compte les charges résultant des précédents transferts de compétences réalisés en application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994. Ces conventions sont transmises dans le délai de deux mois suivant leur signature au ministre chargé des collectivités territoriales.</p> | <p>—</p> <p>...modalités des transferts des missions énumérées au I ainsi que les transferts de personnels les accompagnant. Elles fixent la compensation financière qui découle de ces différents transferts. Cette convention...</p> |
| <p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale</p> | <p>« En l'absence de transmission dans le délai d'un an à compter de la promulgation de la loi n° du, les modalités du transfert et le montant des compensations financières à la charge du Centre national de la fonction publique territoriale sont déterminés par décret. »</p> | <p>« En... ...compter de la publication d'un décret prévoyant une convention type, les...</p> |
| <p><i>Art. 23-1. — Cf infra</i></p> | <p>Article 14</p> <p>L'article 23 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. 23. — I. — Les centres de gestion assument, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2, des agents territoriaux en relevant, ainsi que des candidats à un emploi public territorial. Ils sont chargés d'établir, notamment à partir des informations dont ils sont destinataires en application de l'article 23-1, un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Ces documents sont portés à la connaissance des comités techniques paritaires.</p> | <p>...décret. »</p> <p>Article 14</p> <p>(Alinéa sans modification)</p> <p>« Art. 23. — I. — (Sans modification)</p> |
| <p><i>Art. 23. — Les centres de gestion assurent pour leurs fonctionnaires, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités et établissements affiliés, le fonctionnement des</i></p> | <p>« II. — Ils assurent pour les fonctionnaires des collectivités et établissements publics affiliés et pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, les missions suivantes :</p> | <p>« II. — Ils assurent pour leurs fonctionnaires, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes :</p> |

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|---|--|
| <p>commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus à l'article 28. Toutefois, les collectivités et établissements volontairement affiliés peuvent se réserver à la date de leur affiliation d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de ces commissions et conseils.</p> | <p>« 1° Sous réserve des dispositions prévues <i>aux articles 12-1 et 12-6</i>, l'organisation des concours de catégorie A, B et C prévus à l'article 44 et des examens professionnels prévus aux articles 39 et 79 ainsi que l'établissement des listes d'aptitude en application des articles 39 et 44 ;</p> | <p>« 1° Sous... ...prévues à l'article 12-1, l'organisation... ...et 44 ;</p> |
| <p>Les centres de gestion organisent pour leurs fonctionnaires de catégorie C, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour les fonctionnaires de même catégorie des collectivités et établissements affiliés, les concours prévus à l'article 44 ; ils organisent également les examens professionnels prévus aux articles 39 et 79 et sont chargés de la publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79. Ils établissent les listes d'aptitude prévues au dernier alinéa de l'article 39. Lorsque les statuts particuliers des cadres d'emplois le prévoient, ils organisent pour les mêmes fonctionnaires des collectivités et établissements affiliés les concours et examens professionnels de catégories A et B. Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir qu'ils sont chargés, auprès de l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non, de l'organisation des concours et examens.</p> | <p>« 2° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;</p> <p>« 3° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories B et C. Ils transmettent au centre national de coordination des centres de gestion les créations et vacances d'emploi de <i>catégorie A</i> ;</p> <p>« 4° La publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 ;</p> <p>« 5° La prise en charge dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 <i>bis</i>, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories B et C ;</p> | <p>« 2° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« 3° La... ...catégories A, B et C ainsi que la gestion de la bourse des emplois.</p> <p>« 4° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« 5° La... ...catégories A, B et C ;</p> |
| <p>Ils sont chargés, auprès de l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non, de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie C, de celles de catégories A et B pour les concours qu'ils organisent ainsi que, pour toutes les catégories, de la publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44. A peine de nullité des nominations, ces créations et vacances d'emplois doivent être préalablement communiquées au centre de gestion compétent.</p> | <p>« 6° Le reclassement selon les modalités prévues aux articles 81 à 86 des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de catégories B et C ;</p> <p>« 7° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;</p> | <p>« 6° Le... ...catégories A, B et C ;</p> <p>« 7° (<i>Sans modification</i>)</p> |
| <p>Les centres de gestion assurent la prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 <i>bis</i>, des fonctionnaires de catégories B et C momentanément privés d'emploi et procèdent, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, au reclassement des fonctionnaires de ces catégories devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.</p> | <p>« 8° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 <i>bis</i> ;</p> <p>« 9° Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus à l'article 28 ;</p> <p>« 10° Le fonctionnement des comités techniques paritaires dans les cas et conditions prévus à l'article 32 ;</p> <p>« 11° La gestion des décharges</p> | <p>« 8° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« 9° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« 10° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« 11° (<i>Sans modification</i>)</p> |

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|--|--|
| <p>Chaque centre assure la gestion de ses personnels, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97.</p> <p><i>Art. 28, 33, 39, 44, 59, 97, 97 bis et 100. — Cf infra</i> <i>Art. 12-1, 12-6. — Cf supra</i> <i>Art. 32, 79 et 81 à 86. — Cf annexe</i></p> | <p>d'activité de service prévues à l'article 100 ;</p> <p>« 12° Pour les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents, les opérations liées aux autorisations spéciales d'absence dans le cas prévu au 1° de l'article 59 ;</p> <p>« 13° Le contrôle de l'application de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection.</p> <p>« III. — Les centres de gestion assurent pour l'ensemble des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 les missions énumérées aux 2°, 3°, 5°, 6° et 8° du II, ainsi que l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive et police municipale. »</p> | <p>« 12° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« 13° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« III. — (<i>Sans modification</i>)</p> |
| <p>.....</p> <p><i>Art. 2. — Cf annexe</i></p> <p><i>Art. 3 et 64. — Cf annexe</i> <i>Art. 38, 39, 44, 51 et 68. — Cf infra</i></p> <p><i>Art. 25. — Cf annexe</i></p> | <p>Article 15</p> <p>Après l'article 23 de la même loi, il est inséré un article 23-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. 23-1.</i> — Les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent :</p> <p>« 1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ;</p> <p>« 2° Les nominations intervenues en application des articles 3, 38, 39, 44, 51, 64 et 68 ;</p> <p>« 3° Les tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 et, pour les collectivités et établissements de plus de trois cent cinquante agents titulaires et stagiaires à temps complet, les listes d'aptitude établies en application de l'article 39 ;</p> <p>« 4° Les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées notam-</p> | <p>Article 15</p> <p>(<i>Sans modification</i>)</p> |

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|----------------------------|---|---|
| — | ment en application du deuxième alinéa de l'article 25. » | — |
| <i>Art. 14. — Cf supra</i> | Article 16 Après l'article 26 de la même loi, il est créé un article 26-1 ainsi rédigé : « <i>Art. 26-1.</i> — Le centre de gestion peut créer un service de médecine préventive. Ce dernier est mis à la disposition des collectivités et établissements qui en font la demande. » | Article 16 <i>(Sans modification)</i> |
| <i>Art. 2. — Cf annexe</i> | Article 17 I. — L'article 27 de la même loi devient l'article 21. II. — L'article 27 <i>nouveau</i> de la même loi est ainsi rédigé : « <i>Art. 27.</i> — Le centre de gestion coordonnateur prévu à l'article 14 réunit une fois par an au moins une conférence associant <i>l'ensemble des collectivités et établissements</i> mentionnés à l'article 2, <i>et ayant</i> pour objet d'assurer une coordination de l'exercice par eux de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement. » | Article 17 I. — <i>(Sans modification)</i> II. — <i>(Alinéa sans modification)</i> « <i>Art. 27.</i> — Le... ...associant <i>les centres de gestion et l'ensemble des collectivités et établissements</i> mentionnés à l'article 2. Elle a pour objet d'assurer... <i>(le reste sans changement)</i> « <i>Les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale participent à cette conférence pour toute question relative à la formation des agents territoriaux.</i> » |
| | | Article additionnel Après l'article 27 de la même loi, il est inséré un article 27-1 ainsi rédigé : « <i>Art. 27-1.</i> — Une conférence nationale réunit, au moins une fois par an, l'ensemble des centres de gestion coordonnateurs. » |

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

—

—

—

CHAPITRE III
**DISPOSITIONS RELATIVES À LA
GESTION DES AGENTS
TERRITORIAUX**

CHAPITRE III
**DISPOSITIONS RELATIVES À LA
GESTION DES AGENTS
TERRITORIAUX**

Article additionnel

Art. 29. — Les représentants des collectivités et établissements sont désignés par l'autorité territoriale, qui est, selon le cas, le maire, le président du conseil général, le président du conseil régional, le président de l'établissement public concerné ou le directeur des caisses de crédit municipal et des offices publics d'aménagement et de construction à l'égard des agents relevant de la présente loi.

Lorsque la commission administrative paritaire est placée auprès d'un centre de gestion, les représentants de l'autorité territoriale sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion.

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, les listes sont présentées par les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives. Si aucune liste n'est déposée par ces organisations ou si le nombre de votants est inférieur à un quorum fixé par décret en Conseil d'Etat, il est procédé, dans un délai fixé par ce même décret, à un second tour de scrutin pour lequel les listes peuvent être présentées par toute organisation syndicale de fonctionnaires.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, sont regardées comme représentatives :

1° Les organisations syndicales de fonctionnaires régulièrement affiliées à une union de syndicats remplissant les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Après le deuxième alinéa de l'article 29 de la même loi, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le président de la commission peut désigner un agent pour l'assister lors de la réunion de la commission administrative paritaire. »

Texte en vigueur

2° Et les organisations syndicales de fonctionnaires satisfaisant, dans le cadre où est organisée l'élection, aux dispositions de l'article L. 133-2 du code du travail.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection. Les conditions d'application du présent alinéa sont fixées en tant que de besoin par un décret en Conseil d'Etat.

Les contestations sur la recevabilité des listes déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif.

Les commissions administratives paritaires désignent leurs représentants pour siéger en formation commune en application de la troisième phrase du premier alinéa de l'article 28.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. Il détermine notamment le nombre de membres titulaires et suppléants des commissions paritaires, la durée de leur mandat, les conditions de leur remplacement, les modalités de l'élection des représentants du personnel et de désignation des représentants des collectivités et établissements.

Art. 33. — Les comités techniques paritaires sont consultés pour avis sur les questions relatives :

1° A l'organisation des administrations intéressées ;

2° Aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations ;

3° Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;

4° A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concer-

Texte du projet de loi

Article 18

L'article 33 de la même loi est ainsi modifié :

1° Au 3°, après les mots : « du personnel », ajouter les mots : « ainsi qu'au plan de formation prévu à l'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 » ;

Propositions de la commission

Article 18

(Alinéa sans modification)

1° *(Sans modification)*

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

née ;

5° Aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Ils sont obligatoirement consultés sur les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations, ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel. Ils sont réunis par leur président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient, des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements. Ils peuvent également être créés si l'une de ces conditions est réalisée.

En application des dispositions de l'article 67 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile, un comité d'hygiène et de sécurité est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

.....

Art. 36. — Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours orga-

2° La troisième phrase *du neuvième* alinéa est ainsi *complétée* : « *ainsi qu'aux* conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. »

Article 19

L'article 36 de la même loi est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa du 1° est ainsi rédigé :

2° La troisième phrase *de l'avant-dernier* alinéa est ainsi *rédigée* :

« *Il inclut le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des* conditions...

...syndical. »

Article 19

(Sans modification)

Texte en vigueur

nisés suivant l'une des modalités ci-après ou suivant l'une et l'autre de ces modalités :

1° Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.

Les statuts particuliers fixent la nature de ces concours qui peuvent être organisés soit sur épreuves, soit sur titres pour l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable. Les concours sur titres peuvent comporter une ou plusieurs épreuves ;

Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis.

2° Des concours sur épreuves réservés aux fonctionnaires territoriaux et, dans des conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents des collectivités territoriales et aux fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national ainsi qu'aux candidats en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats à ces concours devront avoir accompli une certaine durée de services publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation. Pour l'application de cette disposition, les services accomplis au sein des organisations internationales intergouvernementales sont assimilés à des services publics.

Texte du projet de loi

« Ces concours peuvent être, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, organisés soit sur épreuves, soit sur titres pour l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable. Les concours sur titres comportent, en sus de l'examen des titres et des diplômes, une ou plusieurs épreuves » ;

2° Le 2° est ainsi modifié :

a) Après les mots : « et des établissements publics » sont insérés les mots : « ainsi qu'aux militaires et aux magistrats, » ;

b) A la fin de l'alinéa, est ajoutée la phrase suivante :

Propositions de la commission

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

Les matières, les programmes et les modalités de déroulement de ces concours sont fixés à l'échelon national par la voie réglementaire. Ils tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès.

En outre, l'accès à certains cadres d'emplois peut être, dans les conditions fixées par leur statut particulier, ouvert par la voie d'un troisième concours aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.

La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Les statuts particuliers fixent la nature et la durée des activités requises et la proportion des places offertes à ce concours par rapport au nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux cadres d'emplois concernés.

.....
Art. 38. — Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours :

a) En application de la législation sur les emplois réservés ;

b) Lors de la constitution initiale

« Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats. »

3° Le sixième alinéa devient le dernier alinéa. Dans cet alinéa, les mots : « de ces concours » sont remplacés par les mots : « des concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° » ;

4° Dans le septième alinéa devenu le sixième alinéa, devant les mots : « En outre », est inséré : « 3° » ;

5° Avant le dernier alinéa, il est inséré un huitième alinéa ainsi rédigé :

« Ces concours sont organisés sur épreuves, lesquelles peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats. »

Texte en vigueur

d'un corps ou d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadres d'emplois ou d'emplois existants ;

c) Pour le recrutement des fonctionnaires des catégories C et D lorsque le statut particulier le prévoit ;

d) pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers.

e) En cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie.

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

.....

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité

Texte du projet de loi

Article 20

Après la première phrase du septième alinéa de l'article 38 de la même loi, il est inséré la phrase suivante :

« Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues à l'article 45, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévues par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés. »

Propositions de la commission

Article 20

(Sans modification)

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|---|--|
| <p>de fonctionnaire.</p> <p><i>Art. 45. — cf annexe.</i></p> <p><i>Art. 39. —</i> En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :</p> <p>1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;</p> <p>2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente.</p> <p>Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.</p> <p>Les listes d'aptitude sont établies par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre et par le centre pour les fonctionnaires des cadres d'emploi, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.</p> <p>Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.</p> <p>.....</p> | <p>Article 21</p> <p>Le troisième alinéa de l'article 39 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« 2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, <i>notamment au vu</i> de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. »</p> | <p>Article 21</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« 2° Inscription ...</p> <p>...compétente,</p> <p><i>par appréciation</i> de ...</p> <p>...agents. »</p> |
| <p><i>Art. 44. —</i> Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Lorsque les statuts particuliers le prévoient, les concours peuvent être organisés par spécialité et, le cas échéant, par discipline.</p> | <p>Article 22</p> <p>La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 44 de la même loi est ainsi rédigée :</p> | <p>Article 22</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> |

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

La liste d'aptitude inclut, dans la limite du maximum fixé par le cinquième alinéa du présent article, les candidats déclarés aptes à être inscrits sur les listes d'aptitude établies à l'issue des concours précédents qui n'ont pas été nommés stagiaires en application de l'article 46 et qui remplissent encore les conditions d'inscription ci-après.

Toute personne déclarée apte depuis moins de trois ans ou, si celui-ci est intervenu au-delà de ce délai, depuis le dernier concours, peut être nommée dans un des emplois auxquels le concours correspondant donne accès ; la personne déclarée apte ne bénéficie de ce droit la deuxième et la troisième année que sous réserve d'avoir fait connaître son intention d'être maintenue sur ces listes au terme de l'année suivant son inscription initiale et au terme de la deuxième année. Le décompte de cette période de trois ans est suspendue, le cas échéant, durant l'accomplissement des obligations du service national et en cas de congé parental ou de maternité.

Lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude.

Il y demeure inscrit jusqu'à l'expiration du délai de deux ans à compter de son inscription initiale ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

Le nombre cumulé des personnes restant valablement inscrites sur la liste précédente et des candidats déclarés aptes par le jury est au plus égal au nombre des vacances d'emplois.

Un candidat déclaré apte ne peut être inscrit que sur une seule liste d'aptitude d'un concours d'un même grade d'un cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles un candidat déclaré apte à

« Le décompte de cette période de trois ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que *de la durée* du congé de longue durée prévu au premier alinéa du 4° de l'article 57 et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. »

« Le...

... que du congé ...

...national. »

Texte en vigueur

plusieurs concours d'un même cadre d'emplois opte pour son inscription sur une seule liste. Après deux refus d'offre d'emploi transmise par une collectivité ou un établissement à l'autorité organisatrice du concours, le candidat est radié de la liste d'aptitude.

Le jury peut, si nécessaire, et pour toute épreuve, se constituer en groupe d'examineurs. Toutefois, afin d'assurer l'égalité de notation des candidats, le jury opère, s'il y a lieu, la péréquation des notes attribuées par groupe d'examineurs et procède à la délibération finale.

Art. 57. — cf annexe.

.....
Art. 51. — Les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine.

Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Art. 1er. — cf supra.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Art. 53. — Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collecti-

Texte du projet de loi

Article 23

L'article 51 de la même loi est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque la mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation de l'agent, la collectivité d'accueil verse à la collectivité d'origine une indemnité au titre d'une part de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire prévu au 1° de l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et d'autre part, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années. A défaut d'accord *entre les collectivités* sur le montant de cette indemnité, la collectivité d'accueil rembourse à la collectivité d'origine la totalité des dépenses correspondantes. »

Propositions de la commission

Article 23

(Alinéa sans modification)

« Lorsque ...

...la collectivité *territoriale ou l'établissement public* d'accueil verse à la collectivité *territoriale ou l'établissement public* d'origine une ...

...d'accord sur ...

...la collectivité *territoriale ou l'établissement public* d'accueil rembourse la totalité des dépenses correspondantes à la collectivité *territoriale ou l'établissement public* d'origine. »

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|---|---|
| <p>vité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent aux emplois :</p> <ul style="list-style-type: none">- de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ;- de directeur général des services, directeur général adjoint des services des communes de plus de 3 500 habitants ;- de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 20 000 habitants ;- de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ;- de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ; <p>de directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale.</p> | <p>Article 24</p> <p>L'article 53 de la même loi est modifié comme suit :</p> <p>1° Au quatrième alinéa, les mots : « de plus de 3 500 habitants » sont remplacés par les mots : « de plus de 2 000 habitants » ;</p> <p>2° Il est inséré un cinquième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« - de directeur général des services techniques des départements et des régions ; »</p> <p>3° Au sixième alinéa, les mots : « de plus de 20 000 habitants » sont remplacés par les mots : « de plus de 10 000 habitants » ;</p> <p>4° Au septième alinéa, les mots : « de plus de 20 000 habitants » sont remplacés par les mots : « de plus de 10 000 habitants » ;</p> <p>5° Au huitième alinéa, les mots : « de plus de 80 000 habitants » sont remplacés par les mots : « de plus de 10 000 habitants ».</p> | <p>Article 24</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>1° <i>(Sans modification)</i></p> <p>2° Supprimé</p> <p>3° Au cinquième alinéa,habitants » ;</p> <p>4° Au sixième alinéa,habitants » ;</p> <p>5° Au septième alinéa,habitants ».</p> |

Texte en vigueur

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

.....

Art. 59. — Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées :

1° (*Abrogé*)

2° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux, et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré ;

3° (*Abrogé*) ;

4° Aux membres des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires créés en application de la présente loi ;

Aux membres des commissions mentionnées au deuxième alinéa de l'article 63 du code de la famille et de l'aide sociale ;

5° Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article, et notamment le nombre de jours d'absence maximum autorisé

Texte du projet de loi

Article 25

L'article 59 de la même loi est modifié comme suit :

1° Les 2°, 4° et 5° deviennent respectivement les 1°, 2° et 3° ;

2° Au dernier alinéa, les mots :

Propositions de la commission

Article 25

(*Alinéa sans modification*)

1° (*Sans modification*)

2° (*Sans modification*)

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|--|---|
| <p>chaque année au titre des 2° et 3° ainsi que la durée des autorisations liées aux réunions des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires prévues par le 4° ci-dessus.</p> <p>.....</p> | <p>« des 2° et 3° » sont remplacés par les mots : « du 1° » et les mots : « le 4° » par les mots : « le 2° » ;</p> <p>3° Au 2°, après les mots : « présente loi », sont ajoutés les mots : « et de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 » ;</p> <p>4° Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Pour l'application du 1°, et pour les collectivités territoriales et établissements affiliés à un centre de gestion qui emploient moins de cinquante agents, ce décret détermine les autorisations spéciales d'absence qui font l'objet d'un contingent global calculé par les centres de gestion. Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements affiliés dont certains agents ont été désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations. »</p> | <p>3° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>4° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« Pourétablissements <i>publics</i> affiliés ...</p> <p>...autorisations. »</p> |
| <p><i>Art. 68.</i> — Les fonctionnaires régis par les dispositions du titre II du statut général peuvent être détachés dans les cadres d'emploi, emplois ou corps régis par la présente loi.</p> <p>.....</p> | <p>Article 26</p> <p>À l'article 68 de la même loi, après les mots : « du titre II » sont ajoutés les mots : « et du titre IV ».</p> | <p>Article 26</p> <p>(<i>Sans modification</i>)</p> |
| <p><i>Art. 77.</i> — L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.</p> <p>L'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emploi, emploi ou corps auquel les intéressés appartient.</p> | <p>Article 27</p> <p>L'article 77 de la même loi est ainsi modifié :</p> <p>1° Dans le deuxième alinéa, après les mots : « bénéficiant d'une » sont insérés les mots : « mise à disposition ou » ;</p> <p>2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Pour l'application du présent article, l'agent est considéré comme bénéficiant d'une décharge totale de service dès lors que la décharge d'activité</p> | <p>Article 27</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>1° Dans...</p> <p>...ou d'une » ;</p> <p>2° (<i>Sans modification</i>)</p> |

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

Nonobstant les dispositions des articles 2 et 45 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, de l'article 7 de la loi n° 72-619 du 5 juillet 1972 portant création et organisation des régions, les décisions individuelles relatives à l'avancement et à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux peuvent prévoir une date d'effet antérieure à leur date de transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement.

Art. 57. — cf annexe.

Art. 59. — cf supra.

.....
Art. 79. — L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle.

Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° Soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle des agents ;

2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par voie d'examen professionnel ;

3° Soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

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 ou congés en application des 1° et 7° de l'article 57, de le libérer du solde des obligations de service auquel il demeure alors tenu. »

Article additionnel

Dans le troisième alinéa (1°) de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, après les mots : « valeur professionnelle », sont insérés les mots : « et des acquis de l'expérience professionnelle ».

Texte en vigueur

Art. 89. — Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :

Premier groupe :

l'avertissement ;

le blâme ;

l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;

Deuxième groupe :

l'abaissement d'échelon ;

l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;

Troisième groupe :

la rétrogradation ;

l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à six mois ;

Quatrième groupe :

la mise à la retraite d'office ;

la révocation.

Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins de trois mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Ce pouvoir est exercé dans les conditions prévues à l'article 19 du titre Ier du statut général. L'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de disci-

Texte du projet de loi

Article 28

Dans la quatrième phrase du septième alinéa de l'article 89 de la même loi, les mots : « l'avertissement ou le blâme » sont remplacés par les mots : « celles prévues dans le cadre du premier groupe ».

**Propositions
de la commission**

Article 28

(Sans modification)

Texte en vigueur

pline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs.

Un décret fixe, pour chacune des sanctions du deuxième et du troisième groupe définies au premier alinéa du présent article, les conditions et les délais à l'expiration desquels la mention des sanctions cesse de figurer au dossier du fonctionnaire.

.....
Art. 100. — Les collectivités et établissements doivent permettre l'affichage des informations d'origine syndicale, autoriser la distribution des publications syndicales et, sous réserve des nécessités du service, accorder aux fonctionnaires des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale.

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent des décharges d'activité de service aux responsables des organisations syndicales représentatives et mettent des fonctionnaires à la disposition de ces organisations. Dans ce dernier cas, les collectivités et établissements sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement.

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public, par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du

Texte du projet de loi

Article 29

L'article 100 de la même loi est ainsi modifié :

1° Il est inséré après le deuxième alinéa, un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'une organisation syndicale peut prétendre à la mise à la disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires en vertu des dispositions du deuxième alinéa ci-dessus et que cette mise à la disposition n'est pas prononcée, l'organisation syndicale en cause perçoit une somme égale au coût de la rémunération nette d'un nombre d'agents *égal au nombre* des mises à la disposition non prononcées. La charge financière correspondante est prélevée sur la dotation particulière mentionnée au deuxième alinéa ci-dessus. »

Propositions de la commission

Article 29

(Alinéa sans modification)

1° *(Alinéa sans modification)*

« Lorsqu'une ...

...d'agents *correspondant à celui* des mises...

...ci-dessus. »

Texte en vigueur

service.

Les collectivités et établissements employant au moins cinquante agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives, sur leur demande, des locaux à usage de bureau.

Les centres de gestion calculent pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés les décharges d'activité de service et leur versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions du présent article. Il fixe notamment les conditions et les limites dans lesquelles des décharges d'activité et des mises à disposition peuvent intervenir.

Les règles ou accords existant en matière de droits syndicaux antérieurement à la publication du décret prévu à l'alinéa précédent demeurent en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables et de même nature que ceux résultant de ce décret.

Ces dispositions s'appliquent notamment aux agents des offices publics d'habitations à loyer modéré, aux agents départementaux ainsi qu'aux agents susceptibles d'exercer leur droit d'option, conformément aux dispositions des articles 122 et 123 ci-après.

La loi prévue à l'article 1^{er} de la loi du 2 mars 1982 susvisée et relative à la répartition des ressources entre l'Etat, les communes, les départements et les régions déterminera, pour les départements, les modalités de la répartition définitive de la charge financière résultant de l'application du présent article.

Texte du projet de loi

2° Le septième alinéa est ainsi rédigé :

« Un décret en Conseil d'État *détermine les conditions d'application des dispositions du présent article. Il fixe notamment les conditions et les limites dans lesquelles les décharges d'activités et les mises à disposition peuvent intervenir. Il fixe également les modalités selon lesquelles est calculé le coût des emplois dont le montant est appelé à être versé à une organisation syndicale dans le cas d'application du troisième alinéa.* »

Propositions de la commission

2° (*Alinéa sans modification*)

« Un ... d'Etat fixe les conditions dans lesquelles ...

...décharges d'activité et...
...intervenir,
les modalités de calcul du coût ...

...syndicale,
en application du troisième alinéa, ainsi que les autres conditions d'application du présent article. »

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|---|--|
| <p>—</p> <p><i>Art. 2. — Cf supra</i></p> <p>Code du travail <i>Livre II, titre III. — Cf annexe</i></p> | <p>—</p> <p>CHAPITRE IV</p> <p>DISPOSITIONS RELATIVES À L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET LA MÉDECINE PRÉVENTIVE</p> <p>Article 30</p> <p>I. — Le chapitre XIII de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée intitulé : « Dispositions diverses et transitoires » devient le chapitre XIV.</p> <p>II. — Après l'article 108 de la même loi, il est créé un chapitre XIII ainsi dénommé : « Hygiène, sécurité et médecine préventive » comprenant les articles 108-1 et 108-2 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. 108-1. — Dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies au titre III du livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application. Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'État.</p> <p>« Art. 108-2. — Les services des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises, à un service commun à plusieurs collectivités ou au service créé par le centre de gestion. Les dépenses résultant de l'application du présent alinéa sont à la charge des collectivités et établissements intéressés.</p> <p>« Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. À cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont <i>notamment</i> soumis à un examen médical au moment de l'embauche, <i>et</i> à un examen médical périodique dont la fréquence est fixée par décret en Conseil d'État. »</p> | <p>—</p> <p>CHAPITRE IV</p> <p>DISPOSITIONS RELATIVES À L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET LA MÉDECINE PRÉVENTIVE</p> <p>Article 30</p> <p>I. — <i>(Sans modification)</i></p> <p>II. — <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« Art. 108-1. — <i>(Sans modification)</i></p> <p>« Art. 108-2. — <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« Le...</p> <p>...sont soumisl'embauche <i>ainsi qu'</i> à un examen ...</p> <p>...d'État. »</p> |

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

—

—

—

CHAPITRE V

CHAPITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 31

Article 31

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

(Alinéa sans modification)

.....

Art. 28. — Une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B, et C de fonctionnaires auprès du centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement. Toutefois, lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut, à la date de son affiliation, se réserver d'assurer lui-même le fonctionnement des commissions. Lorsqu'il est fait application du deuxième alinéa de l'article 26, les commissions administratives paritaires siègent en formation commune.

1° Dans la troisième phrase du premier alinéa de l'article 28, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième » ;

1° *(Sans modification)*

Dans le cas où la collectivité ou l'établissement n'est pas affilié à un centre de gestion, la commission administrative créée pour chaque catégorie de fonctionnaires est placée auprès de la collectivité ou l'établissement. Toutefois, dans le cas où il a été fait application de la seconde phrase du premier alinéa de l'article 15 ci-dessus, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants de l'établissement public communal et de la commune, de créer auprès de cette dernière une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de la commune et de l'établissement. Les listes d'aptitude prévues à l'article 39, communes à cette collectivité et à cet établissement, sont alors établies par le maire de la commune.

.....

Art. 80. — Le tableau annuel d'avancement mentionné au 1° et au 2° de l'article 79 est arrêté par l'autorité territoriale dans les conditions fixées par chaque statut particulier.

L'autorité territoriale communique ce tableau d'avancement au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié. Le centre de gestion en assure la publicité.

Texte en vigueur

L'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau.

L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade ainsi qu'à l'accomplissement de la formation à l'emploi prévu au d) du 2° de l'article premier de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée.

.....

Art. 97. — I. — Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique paritaire. Le délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale pour un emploi de catégorie A, et le président du centre de gestion, pour un emploi de catégories B et C, dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, sont rendus destinataires, en même temps que les représentants du comité technique paritaire, du procès-verbal de la séance du comité technique paritaire concernant la suppression de l'emploi. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Au terme de ce délai, le fonctionnaire de catégorie A

Texte du projet de loi

2° À l'article 80, au quatrième alinéa, les mots : « ainsi qu'à l'accomplissement de la formation à l'emploi prévue au d) du 2° de l'article premier de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée » sont supprimés ;

3° À l'article 97 :

a) La deuxième phrase du premier alinéa du I est ainsi rédigée :

« *Le président du Centre national de coordination des centres de gestion pour un emploi permanent de catégorie A et le président du centre de gestion, pour un emploi permanent de catégories B et C, sont rendus destinataires, en même temps que les représentants du comité technique paritaire, du procès-verbal de la séance du comité technique paritaire relatif à la suppression de l'emploi* » ;

b) Dans la quatrième phrase du même alinéa, les mots : « , la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et » sont remplacés par les mots : « *le Centre national de coordination des centres de gestion* » ;

Propositions de la commission

2° (*Sans modification*)

3° (*Alinéa sans modification*)

a) (*Alinéa sans modification*)

« *Le président du centre de gestion compétent est rendu destinataire, en même temps... (le reste sans changement)*

b) Dans...

...et *le centre de gestion* » sont remplacés par les mots : « *et le centre de gestion compétent* » ;

Texte en vigueur

est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale et le fonctionnaire de catégorie B ou C par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire ; il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Pour l'application des dispositions des articles 39, 76 et 80 et de la dernière phrase de l'article 78, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.

A l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental du fonctionnaire pris en charge, prononcés par le Centre national de la fonction publi-

Texte du projet de loi

c) Dans la sixième phrase de ce même alinéa, les mots : « du Centre national de la fonction publique territoriale » sont remplacés par les mots : « du Centre national de coordination des centres de gestion » ;

d) Dans la première phrase du deuxième alinéa du I, les mots : « du Centre national de la fonction publique territoriale » sont remplacés par les mots : « du Centre national de coordination des centres de gestion » ;

e) Au quatrième alinéa, les mots : « par le Centre national de la fonction publique territoriale » sont remplacés

Propositions de la commission

c) La sixième phrase de ce même alinéa est ainsi rédigée :

« Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion compétent dans le ressort duquel se trouve la collectivité territoriale ou l'établissement public. » ;

d) Dans...

...territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent » sont remplacés par les mots : « du centre de gestion compétent, qui exerce » ;

e) Dans le dernier alinéa du I, les mots : « le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de

Texte en vigueur

que territoriale ou le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article 97 bis examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade. En l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion. ;

II. — La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Pour l'application de ces dispositions aux fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. Toutefois, ces propositions doivent se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé pour les fonctionnaires de catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer.

La prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées au III ci-dessous.

Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autres que la collectivité ou l'établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans. Pendant cette période, ces charges

Texte du projet de loi

par les mots : « par le *Centre national de coordination des centres de gestion* » ;

f) Le premier alinéa du II est complété par la phrase suivante :

« Pour les fonctionnaires des mêmes catégories en exercice à Mayotte, ces propositions doivent se situer à Mayotte » ;

Propositions de la commission

gestion » sont remplacés *deux fois* par les mots : « le *centre de gestion compétent* » ;

f) (Sans modification)

Texte en vigueur

continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine.

III. — Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

En cas de licenciement, les allocations prévues par l'article L. 351-12 du code du travail sont versées par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

Art. 97 bis. — Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement à la suppression d'emploi. Cette contribution est versée dans les conditions prévues au présent article.

Pour les collectivités ou établissements affiliés soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières an-

Texte du projet de loi

g) Dans le premier et le second alinéa du III, les mots : « Centre national de la fonction publique territoriale » et dans le deuxième alinéa du III les mots : « par le Centre national de la fonction publique territoriale » sont remplacés par les mots : « Centre national de coordination des centres de gestion ».

4° Au premier alinéa de l'article 97 bis, les mots : « Le Centre national de la fonction publique territoriale » sont remplacés par les mots : « Le Centre national de coordination des centres de gestion » ;

Propositions de la commission

g) Dans le III :

- au premier alinéa, les mots : « Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion » sont remplacés par les mots : « centre de gestion compétent » ;

- au second alinéa, les mots : « le Centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion » sont remplacés par les mots : « le centre de gestion compétent » ;

4° Au...

...territoriale ou » sont supprimés ;

Texte en vigueur

nées, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.

La contribution due au titre du fonctionnaire pris en charge en application des dispositions du premier alinéa de l'article 53 est versée par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel. ;

Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé spécial de droit dans les conditions prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 99. Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution mentionnée aux alinéas précédents sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition prévue à l'article 61 ou à l'article 62, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

.....
Art. 119. — Les dispositions du livre IV du code des communes sont abrogées sous les réserves ci-après :.....

III. — Sont maintenues en vigueur et étendues aux autres collectivités et établissements concernés par la présente loi ainsi qu'à leurs agents les dispositions des articles suivants :

L. 413-5, L. 413-11 à L. 413-15, L. 415-6, L. 416-1, L. 416-2, L. 416-4, L. 417-1, L. 417-2, L. 417-8, L. 417-9, L. 417-11, L. 417-13 à L. 417-17, L. 417-26 à L. 417-28, sous réserve qu'à l'article L. 415-6, les mots "d'un congé bloqué de soixante jours tous les deux ans" soient remplacés par les mots : "d'un cumul sur deux années de ses congés annuels" et qu'à l'article L. 417-27, les mots : "syndicat de communes pour le personnel" soient remplacés par les mots "centre de gestion", L. 422-4 à

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

5° Au III de l'article 119, sont supprimés les mots : « L. 417-26 à L. 417-28, » et les mots : « et qu'à l'article L. 417-27 », les mots : « syndicat de communes pour le personnel » sont remplacés par les mots : « centre de gestion » ;

5° (*Sans modification*)

Texte en vigueur

—

L. 422-8, sous réserve qu'aux articles L. 422-4 et L. 422-5, les mots "en cas de licenciement" soient remplacés par les mots : "en cas de perte involontaire d'emploi".

Toutefois, les dispositions des articles L. 417-1, L. 417-2 et L. 422-8 ne sont pas applicables aux agents en fonction à Saint-Pierre-et-Miquelon.

.....

Art. 136. — Les agents non titulaires qui peuvent se prévaloir des dispositions des articles 126 à 135 ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire jusqu'à l'expiration des délais d'option qui leur sont ouverts par les décrets prévus à l'article 128.

Les agents non titulaires qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée, les agents non titulaires recrutés pour exercer les fonctions mentionnées aux articles 3 et 25 de la présente loi ainsi que ceux recrutés dans les conditions prévues par la section II du chapitre III et par l'article 110 sont régis notamment par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application des articles 6, 7, 8, 10, 11, 17, 18, 20, premier et deuxième alinéas, 23, 25, 26, 27, 28, 29 du titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ; des articles 9, 10, des premier, troisième et quatrième alinéas de l'article 25, des articles 33, 34, 35, des troisième et quatrième alinéas de l'article 37, de l'article 40, du premier alinéa du 1° et des 7, 8°, 10° et 11° de l'article 57, des articles 59, 75, 75 bis et 100 du titre III du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales; de l'article L. 412-45 du code des communes, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une loi réorganisant la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux, et des articles L. 417-26 à L. 417-28 et L. 422-4 à L. 422-8 du code des communes modifiés et étendus aux autres collectivités territoriales par le paragraphe III de l'article 119 de la présente loi.

Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont

Texte du projet de loi

—

6° À l'article 136, au deuxième alinéa, les mots : « L. 417-26 à L. 417 -28 et » sont supprimés.

Propositions de la commission

—

6° (*Sans modification*)

Texte en vigueur

la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents non titulaires, des règles de protection sociale semblables à celles dont bénéficient les fonctionnaires territoriaux, sauf en ce qui concerne les dispositions liées au régime spécial de sécurité sociale applicable à ces derniers, en particulier en matière d'assurance maladie et d'assurance vieillesse.

Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Art. 4. — Le fonctionnaire qui bénéficie d'une des actions de formation visées aux a), b) et d) du 2° de l'article 1^{er} est maintenu en position d'activité, sauf dans le cas où il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation.

Le fonctionnaire qui a déjà bénéficié d'une action de formation visée au b du 2° de l'article 1^{er} ne peut présenter une demande tendant à bénéficier d'une action de formation ayant le même objet que dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat. Ce décret fixe notamment le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée.

Art. 1^{er}. — *cf supra.*

Texte du projet de loi

Article 32

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée est modifiée comme suit :

1° À l'article 4 :

a) Dans le premier alinéa, les mots : « visées au a, b et d du 2° de l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots : « mentionnées aux 1°, 2° et 3° de l'article 1^{er} » ;

b) Dans le deuxième alinéa, les mots : « visée au b du 2° de l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots : « mentionnée au 2 de l'article 1^{er} ».

Propositions de la commission

Article 32

(Alinéa sans modification)

1° *(Sans modification)*

| Texte en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|--|---|
| <p>—</p> <p><i>Art. 5.</i> — Le fonctionnaire qui bénéficie d'une action de formation visée au c du 2° de l'article 1er peut bénéficier, à ce titre, d'un congé ou d'une décharge partielle de service.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les fonctionnaires placés en congé peuvent percevoir une rémunération. Il prévoit également les conditions dans lesquelles cette rémunération peut être prise en charge par le centre de gestion.</p> <p>.....</p> | <p>2° À l'article 5, dans le premier alinéa, les mots : « visées au c du 2° de l'article premier » sont remplacés par les mots : « mentionnées au 4° de l'article 1^{er} » ;</p> | <p>2° Supprimé</p> |
| <p><i>Art. 6 bis.</i> — Les fonctionnaires et agents non titulaires en congé parental peuvent bénéficier des actions de formation mentionnées au 1° et aux b et c du 2° de l'article 1^{er}. Ils restent placés en position de congé parental.</p> <p>.....</p> | <p>3° À l'article 6 bis, les mots : « mentionnées au 1° et aux b et c du 2° de l'article premier » sont remplacés par les mots : « mentionnées aux 2°, 3° et 4° de l'article 1^{er} » ;</p> | <p>3° (Sans modification)</p> |
| <p><i>Art. 11.</i> — En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale est compétent pour :</p> <ul style="list-style-type: none">- définir les orientations générales de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale ;- définir, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, les programmes des formations initiales préalables à la titularisation ou, le cas échéant, nomination dans la fonction publique territoriale et en assurer l'exécution dans les conditions prévues à l'article 23.- définir, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, les programmes des formations d'adaptation à l'emploi.- définir et assurer la formation continue des fonctionnaires mentionnés à l'article L. 412-49 du code des communes, dans les conditions fixées par l'article 18 de la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales. <p>Le Centre national de la fonction publique territoriale est également compétent pour définir et assurer, dans les conditions définies à l'article 23, des</p> | <p>4° À l'article 11 :</p> <p>a) Dans le troisième alinéa, les mots : « des formations initiales préalables à la titularisation » sont remplacés par les mots : « des formations prévues au a du 1° de l'article 1^{er} » ;</p> <p>b) Dans le quatrième alinéa, les mots : « des formations d'adaptation à l'emploi ou, le cas échéant, à la nomination dans la fonction publique territoriale » sont remplacés par les mots : « des formations prévues au b du 1° de l'article 1^{er} » ;</p> | <p>4° (Alinéa sans modification)</p> <p>a) Dans ...</p> <p>...titularisation ou, le cas échéant, à la nomination dans la fonction publique territoriale » sont ...</p> <p>...l'article 1^{er} » ;</p> <p>b) Dans ...</p> <p>...l'emploi » sont ...</p> <p>...l'article 1^{er} » ;</p> |

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

programmes de formation relatifs notamment à :

1° La préparation aux concours d'accès et examens professionnels de la fonction publique territoriale ;

2° La formation continue dispensée en cours de carrière, soit en relation avec les fonctions exercées, soit en vue d'accéder à un nouveau corps, à un nouveau grade ou à un nouvel emploi ;

3° La formation personnelle des agents de la fonction publique territoriale suivie à leur initiative.

Le Centre national de la fonction publique territoriale procède à l'évaluation des besoins en matière de formation et de recrutement et établit un bilan annuel des actions engagées.

Le Centre national de la fonction publique territoriale définit, en concertation avec la fédération nationale des offices publics d'habitations à loyer modéré, le programme national des actions de formation spécialisées, dont le prélèvement supplémentaire versé par ces organismes, en application de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, assure partiellement le financement.

.....

Art. 14. — Les programmes de formation initiale sont obligatoirement arrêtés au niveau national. Pour l'exécution des autres missions mentionnées à l'article 11, le conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale crée sur l'ensemble du territoire des délégations interdépartementales ou régionales qui peuvent, sur proposition du délégué et après avis du

c) Après le dixième alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Il assure également la transmission au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du droit individuel à la formation professionnelle prévu à l'article 2 -1. »

5° À l'article 14 :

a) Dans la première phrase du premier alinéa, les mots : « de formation initiale » sont remplacés par les mots : « des formations prévues au a du 1° de l'article 1^{er} » ;

c) *(Sans modification)*

5° *(Sans modification)*

Texte en vigueur

conseil d'orientation mentionné à l'article 15, comporter des services pédagogiques déconcentrés à l'échelon départemental. La collectivité territoriale de Mayotte bénéficie, dans des conditions fixées par décret, des services de la délégation régionale de La Réunion.

Ces délégations sont placées sous l'autorité de délégués élus en leur sein par les élus locaux siégeant aux conseils d'orientation mentionnés à l'article 15.

Le délégué peut recevoir du président du Centre national de la fonction publique territoriale délégation de signature pour faire assurer des actions de formation dans les conditions prévues à l'article 23.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

.....
Art. 23. — Les formations organisées par le centre national de la fonction publique territoriale et ses délégations sont assurées par eux-mêmes ou par :

1° Les organismes suivants :

a) Les administrations et les établissements publics de l'Etat, et notamment ceux visés à l'article L. 970-4 du code du travail ;

b) Les établissements participant à la formation du personnel relevant des titres Ier et IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ;

c) Les autres organismes et les autres personnes morales mentionnés aux articles L. 920-2 et L. 920-3 du livre IX du code du travail.

2° Les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics administratifs.

3° Les centres de gestion mentionnés à l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Art. 24. — Le Centre national de la fonction publique territoriale peut passer des conventions avec les écoles

Texte du projet de loi

b) La dernière phrase du premier alinéa est supprimée.

6° À l'article 23, le septième alinéa est supprimé ;

Propositions de la commission

6° (*Sans modification*)

Texte en vigueur

relevant de l'Etat pour l'organisation de concours communs en vue de recruter simultanément des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires de l'Etat. Les statuts particuliers peuvent prévoir que les formations mentionnées aux a) et d) du 2° de l'article premier de la présente loi soient confiées à des établissements publics ; les modalités de mise en oeuvre de ces formations font également l'objet de conventions entre, d'une part, le Centre national de la fonction publique territoriale et, d'autre part, les établissements concernés.

Art. 1er. — cf supra.

Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire

Art. 68. — Par dérogation au premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les fonctionnaires des cadres d'emplois des agents de police municipale et des gardes champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret.

Code des communes

Art. L. 417-26. — Les communes et les établissements publics administratifs communaux et intercommunaux employant des agents, titulaires ou non, soumis aux dispositions du présent livre, doivent disposer d'un service de médecine professionnelle, soit en créant leur propre service, soit en adhérant à un service interentreprises ou intercommunal, soit en adhérant au service prévu par l'article L. 417-27.

Les dépenses résultant de l'application du présent article sont à la charge des collectivités intéressées.

Art. L. 417-27. — Le centre de gestion peut créer un service de médecine professionnelle. Ce dernier peut être mis à la disposition des communes, des établissements publics administra-

Texte du projet de loi

7° À l'article 24, les mots : « aux a et d du 2° de l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots : « au 1° de l'article 1^{er} ».

Article 33

À l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, les mots : « des agents de police municipale et des gardes champêtres » sont remplacés par les mots : « de police municipale, des gardes champêtres, de la filière médico-sociale dont la liste est fixée par décret, ainsi que *les fonctionnaires relevant* du cadre d'emplois hors catégorie des sapeurs-pompiers de Mayotte au sens de la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte ».

Article 34

Les articles L. 417-26 et L. 417-27 et l'article L. 417-28 à l'exception de sa deuxième phrase, du code des communes sont abrogés. La deuxième phrase de l'article L. 417-28 est abrogée à compter de la publication du décret prévu au deuxième alinéa de l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Propositions de la commission

7° (*Sans modification*)

Article 33

À...

...ainsi que du cadre d'emplois hors catégorie des sapeurs-pompiers de Mayotte au sens de la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte ».

Article 34

(*Sans modification*)

Texte en vigueur

tifs communaux et intercommunaux, adhérent ou non au syndicat.

Art. L. 417-28. — Le service de médecine professionnelle a pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. A cet effet, les agents sont obligatoirement soumis à un examen médical au moment de l'embauche et, au minimum, à un examen médical annuel. En outre, le service peut être consulté, à la demande du maire, du président de l'établissement intéressé ou du président du syndicat, sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et l'éducation sanitaire dans le cadre de la commune, de l'établissement ou du syndicat.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
Précitée

Art. 108-2. — *cf supra art. 30 du projet de loi.*

Code général des collectivités territoriales

Art. L. 1411-5. — Après décision sur le principe de la délégation, il est procédé à une publicité et à un recueil d'offres dans les conditions prévues aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 1411-1.

Les plis contenant les offres sont ouverts par une commission composée :

a) Lorsqu'il s'agit d'une région, de la collectivité territoriale de Corse, d'un département, d'une commune de 3 500 habitants et plus et d'un établissement public, par l'autorité habilitée à signer la convention de délégation de service public ou son représentant, président, et par cinq membres de l'assemblée délibérante élus en son sein à la représentation proportionnelle au plus fort reste ;

b) Lorsqu'il s'agit d'une commune de moins de 3 500 habitants, par le maire ou son représentant, président, et par trois membres du conseil municipi-

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Article additionnel

Après l'avant-dernier alinéa de l'article L. 1411-5 du code général des collectivités territoriales, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

Texte en vigueur

pal élus par le conseil à la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Il est procédé, selon les mêmes modalités, à l'élection de suppléants en nombre égal à celui de membres titulaires.

Le comptable de la collectivité et un représentant du ministre chargé de la concurrence siègent également à la commission avec voix consultative.

Au vu de l'avis de la commission, l'autorité habilitée à signer la convention engage librement toute discussion utile avec une ou des entreprises ayant présenté une offre. Elle saisit l'assemblée délibérante du choix de l'entreprise auquel elle a procédé. Elle lui transmet le rapport de la commission présentant notamment la liste des entreprises admises à présenter une offre et l'analyse des propositions de celles-ci, ainsi que les motifs du choix de la candidate et l'économie générale du contrat.

Loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte

Texte du projet de loi

Article 35

I. — La présente loi est applicable à Mayotte.

II. — Après l'article 112 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 112-1 ainsi rédigé :

« Art. 112-1. - Pour l'application de la présente loi à Mayotte :

« 1° La référence au département ou à la région est remplacée par la référence à la collectivité départementale ; les mots : « départemental » et « régional » sont remplacés par les mots : « de la collectivité départementale » ;

« 2° Les cadres d'emplois classés hors catégorie au sens de l'article 64-1

Propositions de la commission

« Peuvent participer à la commission, avec voix consultative, un ou plusieurs agents de la collectivité territoriale ou de l'établissement public désignés par le président de la commission en raison de leur compétence dans la matière qui fait l'objet de la délégation de service public. »

Article 35

(Sans modification)

Texte en vigueur

—
Art. 64-1. — cf annexe.

**Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
portant dispositions statutaires
relatives à la fonction
publique territoriale**

*Art. 12-6. — cf supra art. 10 du
projet de loi*

*Art. 23. — cf supra art. 14 du
projet de loi*

Texte du projet de loi

—
de la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte sont assimilés à des cadres d'emplois classés en catégorie C. »

III. — Après l'article 51 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, il est inséré un article 51-1 ainsi rédigé :

« *Art. 51-1.* — La présente loi est applicable à Mayotte. Pour cette application, la référence au département ou à la région est remplacée par la référence à la collectivité départementale ; les mots : « départemental » et « régional » sont remplacés par les mots : « de la collectivité départementale ». »

Article 36

Le transfert *au Centre national de coordination des centres de gestion* et aux centres de gestion, des missions jusque là assumées par le Centre national de la fonction publique territoriale et énumérées aux 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 12-6 et aux 1°, 5° et 6° du II de l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit la transmission au ministre chargé des collectivités territoriales de la dernière des conventions prévues à l'article 22-1 de la même loi ou, à défaut, la publication du décret pris en son absence.

**Propositions
de la commission**

—
Article 36

Le transfert aux centres...

...de gestion des missions...

...énumérées aux 1°, 5° et 6° du II de l'article 23... (*le reste sans changement*).

ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

SOMMAIRE

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Code général des collectivités territoriales (<i>extrait</i>)..... | 2 |
| Code du travail (<i>extrait</i>)..... | 15 |
| Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (<i>extrait</i>)..... | 55 |
| Loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale (<i>extrait</i>)..... | 72 |
| Loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte (<i>extrait</i>)..... | 73 |

Code général des collectivités territoriales

**LIVRE VI
DISPOSITIONS FINANCIÈRES ET
COMPTABLES**

TITRE UNIQUE

**CHAPITRE II
Adoption et exécution des budgets**

Article L. 1612-1

Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 31 mars ou jusqu'à la date mentionnée au premier alinéa de l'article L. 4311-1-1 pour les régions, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, ou jusqu'au terme de la procédure par l'article L. 4311-1-1 pour les régions l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, et, pour les dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programme, les liquider et les mandater dans la limite des crédits de paiement prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture d'autorisation de programme.

L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus précise le montant et l'affectation des crédits.

Les crédits correspondants, visés aux alinéas ci-dessus, sont inscrits au budget lors de son adoption. Le comptable est en droit de payer les mandats et recouvrer les titres de recettes émis dans les conditions ci-dessus. Le présent article s'applique aux régions, sous réserve des dispositions du dernier alinéa du I de l'article L. 4311-3.

Nota : ordonnance 2005-1027 du 26 août 2005 art. 27 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur à compter de l'exercice 2006.

Article L. 1612-1

Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 31 mars ou jusqu'à la date mentionnée au premier alinéa de l'article L. 4311-1-1 pour les régions, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, ou jusqu'au terme de la procédure par l'article L. 4311-1-1 pour les régions l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus précise le montant et l'affectation des crédits.

Pour les dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programme ou d'engagement votée sur des exercices antérieurs, l'exécutif peut les liquider et les mandater dans la limite des crédits de paiement prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme ou d'engagement.

Les crédits correspondants, visés aux alinéas ci-dessus, sont inscrits au budget lors de son adoption. Le comptable est en droit de payer les mandats et recouvrer les titres de recettes émis dans les conditions ci-dessus.

Le présent article s'applique aux régions, sous réserve des dispositions du dernier alinéa du I de l'article L. 4311-3.

Nota : ordonnance 2005-1027 du 26 août 2005 art. 27 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur à compter de l'exercice 2006.

Article L. 1612-2

- Si le budget n'est pas adopté avant le 31 mars de l'exercice auquel il s'applique, ou avant le 15 avril de l'année du renouvellement des organes délibérants, le représentant de l'Etat dans le département saisit sans délai la chambre régionale des comptes qui, dans le mois, et par un avis public, formule des propositions pour le règlement du budget. Le représentant de l'Etat règle le budget et le rend exécutoire. Si le représentant de l'Etat dans le département s'écarte des propositions de la chambre régionale des comptes, il assortit sa décision d'une motivation explicite.

A compter de la saisine de la chambre régionale des comptes et jusqu'au règlement du budget par le représentant de l'Etat, l'organe délibérant ne peut adopter de délibération sur le budget de l'exercice en cours.

Ces dispositions ne sont pas applicables quand le défaut d'adoption résulte de l'absence de communication avant le 15 mars à l'organe délibérant d'informations indispensables à l'établissement du budget. La liste de ces informations est fixée par décret. Dans ce cas, l'organe délibérant dispose de quinze jours à compter de cette communication pour arrêter le budget.

Le présent article est applicable aux régions, sous réserve des dispositions de l'article L. 4311-1-1.

Article L. 1612-3

En cas de création d'une nouvelle collectivité territoriale, l'organe délibérant adopte le budget dans un délai de trois mois à compter de cette création. A défaut, le budget est réglé et rendu exécutoire par le représentant de l'Etat dans le département, sur avis public de la chambre régionale des comptes, dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 1612-2.

Ces dispositions ne sont pas applicables quand le défaut d'adoption résulte de l'absence de communication à l'organe délibérant, dans les deux mois et demi suivant cette création, d'informations indispensables à l'établissement du budget. Dans ce cas, l'organe délibérant dispose de quinze jours après cette communication pour arrêter le budget.

Article L. 1612-4

Le budget de la collectivité territoriale est en équilibre réel lorsque la section de fonctionnement et la section d'investissement sont respectivement votées en équilibre, les recettes et les dépenses ayant été évaluées de façon sincère, et lorsque le prélèvement sur les recettes de la section de fonctionnement au profit de la section d'investissement, ajouté aux recettes propres de cette section, à l'exclusion du produit des emprunts, et éventuellement aux dotations des comptes d'amortissements et de provisions, fournit des ressources suffisantes pour couvrir le remboursement en capital des annuités d'emprunt à échoir au cours de l'exercice.

Article L. 1612-5

Lorsque le budget d'une collectivité territoriale n'est pas voté en équilibre réel, la chambre régionale des comptes, saisie par le représentant de l'Etat dans un délai de trente jours à compter de la transmission prévue aux articles L. 2131-1, L. 3131-1 et L. 4141-1, le constate et propose à la collectivité territoriale, dans un délai de trente jours à compter de la saisine, les mesures nécessaires au rétablissement de l'équilibre budgétaire et demande à l'organe délibérant une nouvelle délibération.

La nouvelle délibération, rectifiant le budget initial, doit intervenir dans un délai d'un mois à partir de la communication des propositions de la chambre régionale des comptes.

Si l'organe délibérant ne s'est pas prononcé dans le délai prescrit, ou si la délibération prise ne comporte pas de mesures de redressement jugées suffisantes par la chambre régionale des comptes, qui se prononce sur ce point dans un délai de quinze jours à partir de la transmission de la nouvelle délibération, le budget est réglé et rendu exécutoire par le représentant de l'Etat dans le département. Si celui-ci s'écarte des propositions formulées par la chambre régionale des comptes, il assortit sa décision d'une motivation explicite.

Article L. 1612-6

Toutefois, pour l'application de l'article L. 1612-5, n'est pas considéré comme étant en déséquilibre le budget dont la section de fonctionnement comporte ou reprend un excédent et dont la section d'investissement est en équilibre réel, après reprise pour chacune des sections des résultats apparaissant au compte administratif de l'exercice précédent.

Article L. 1612-7

A compter de l'exercice 1997, pour l'application de l'article L. 1612-5, n'est pas considéré comme étant en déséquilibre le budget de la commune dont la section de fonctionnement comporte ou reprend un excédent reporté par décision du conseil municipal ou dont la section d'investissement comporte un excédent, notamment après inscription des dotations aux amortissements et aux provisions exigées.

Article L. 1612-8

Le budget primitif de la collectivité territoriale est transmis au représentant de l'Etat dans le département au plus tard quinze jours après le délai limite fixé pour son adoption par les articles L. 1612-2 et L. 1612-9. A défaut, il est fait application des dispositions de l'article L. 1612-2.

Article L. 1612-9

A compter de la saisine de la chambre régionale des comptes et jusqu'au terme de la procédure prévue à l'article L. 1612-5, l'organe délibérant ne peut se prononcer en matière budgétaire, sauf pour la délibération prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1612-5 et pour l'application de l'article L. 1612-12.

Lorsque le budget d'une collectivité territoriale a été réglé et rendu exécutoire par le représentant de l'Etat dans le département, les budgets supplémentaires afférents au même exercice sont transmis par le représentant de l'Etat à la chambre régionale des comptes. En outre, le vote de l'organe délibérant sur le compte administratif prévu à l'article L. 1612-12 intervient avant le vote du budget primitif afférent à l'exercice suivant. Lorsque le compte administratif adopté dans les

conditions ci-dessus mentionnées fait apparaître un déficit dans l'exécution du budget, ce déficit est reporté au budget primitif de l'exercice suivant. Ce budget primitif est transmis à la chambre régionale des comptes par le représentant de l'Etat dans le département.

S'il est fait application de la procédure définie à l'alinéa ci-dessus, les dates fixées au premier alinéa de l'article L. 1612-2 pour l'adoption du budget primitif sont reportées respectivement au 1er juin et au 15 juin. Dans ce cas, le délai limite de la transmission du compte de gestion du comptable prévu à l'article L. 1612-12 est ramené au 1er mai.

Article L. 1612-10

La transmission du budget de la collectivité territoriale à la chambre régionale des comptes au titre des articles L. 1612-5 et L. 1612-14 a pour effet de suspendre l'exécution de ce budget jusqu'au terme de la procédure. Toutefois, sont applicables à compter de cette transmission les dispositions de l'article L. 1612-1. En outre, les dépenses de la section d'investissement de ce budget peuvent être engagées, liquidées et mandatées dans la limite de la moitié des crédits inscrits à ce titre.

Article L. 1612-11

Sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1612-1, L. 1612-9 et L. 1612-10, des modifications peuvent être apportées au budget par l'organe délibérant, jusqu'au terme de l'exercice auquel elles s'appliquent.

Dans le délai de vingt et un jours suivant la fin de l'exercice budgétaire, l'organe délibérant peut, en outre, apporter au budget les modifications permettant d'ajuster les crédits de la section de fonctionnement pour régler les dépenses engagées avant le 31 décembre et inscrire les crédits nécessaires à la réalisation des opérations d'ordre de chacune des deux sections du budget ou entre les deux sections.

Les délibérations relatives aux modifications budgétaires prévues à l'alinéa précédent doivent être transmises au représentant de l'Etat au plus tard cinq jours après le délai limite fixé pour leur adoption. Les mandatements découlant des modifications budgétaires ainsi décidées doivent être achevés au plus tard le 31 janvier suivant l'exercice auquel ils se rapportent.

Article L. 1612-12

- L'arrêté des comptes de la collectivité territoriale est constitué par le vote de l'organe délibérant sur le compte administratif présenté selon le cas par le maire, le président du conseil général ou le président du conseil régional après transmission, au plus tard le 1er juin de l'année suivant l'exercice, du compte de gestion établi par le comptable de la collectivité territoriale. Le vote de l'organe délibérant arrêtant les comptes doit intervenir au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice.

Le compte administratif est arrêté si une majorité des voix ne s'est pas dégagée contre son adoption.

Lorsque le compte administratif fait l'objet d'un rejet par l'assemblée délibérante, le projet de compte administratif joint à la délibération de rejet tel que présenté selon le cas par le maire, le président du conseil général ou le président du conseil régional, s'il est conforme au compte de gestion établi par le comptable, après avis rendu sous un mois par la chambre régionale des comptes, saisie sans délai par le représentant de l'Etat, est substitué au compte administratif pour la mise en oeuvre des dispositions prévues aux articles L. 1424-35, L. 2531-13 et L. 4434-9 et pour la liquidation des attributions au titre du Fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée prévue à l'article L. 1615-6.

Article L. 1612-13

Le compte administratif est transmis au représentant de l'Etat dans le département au plus tard quinze jours après le délai limite fixé pour son adoption par les articles L. 1612-9 et L. 1612-12.

A défaut, le représentant de l'Etat saisit, selon la procédure prévue par l'article L. 1612-5, la chambre régionale des comptes du plus proche budget voté par la collectivité territoriale.

Article L. 1612-14

Lorsque l'arrêté des comptes des collectivités territoriales fait apparaître dans l'exécution du budget, après vérification de la sincérité des inscriptions de recettes et de dépenses, un déficit égal ou supérieur à 10 p. 100 des recettes de la section de fonctionnement s'il s'agit d'une commune de moins de 20 000 habitants et à 5 p. 100 dans les autres cas, la chambre régionale des comptes, saisie par le représentant de l'Etat, propose à la collectivité territoriale les mesures nécessaires au rétablissement de l'équilibre budgétaire, dans le délai d'un mois à compter de cette saisine.

Lorsque le budget d'une collectivité territoriale a fait l'objet des mesures de redressement prévues à l'alinéa précédent, le représentant de l'Etat dans le département transmet à la chambre régionale des comptes le budget primitif afférent à l'exercice suivant.

Si, lors de l'examen de ce budget primitif, la chambre régionale des comptes constate que la collectivité territoriale n'a pas pris de mesures suffisantes pour résorber ce déficit, elle propose les mesures nécessaires au représentant de l'Etat dans le département dans un délai d'un mois à partir de la transmission prévue à l'alinéa précédent. Le représentant de l'Etat règle le budget et le rend exécutoire après application éventuelle, en ce qui concerne les communes, des dispositions de l'article L. 2335-2. S'il s'écarte des propositions formulées par la chambre régionale des comptes, il assortit sa décision d'une motivation explicite.

En cas de mise en oeuvre des dispositions des alinéas précédents, la procédure prévue à l'article L. 1612-5 n'est pas applicable.

Article L. 1612-15

Ne sont obligatoires pour les collectivités territoriales que les dépenses nécessaires à l'acquittement des dettes exigibles et les dépenses pour lesquelles la loi l'a expressément décidé.

La chambre régionale des comptes saisie, soit par le représentant de l'Etat dans le département, soit par le comptable public concerné, soit par toute personne y ayant intérêt, constate qu'une dépense obligatoire n'a pas été inscrite au budget ou l'a été pour une somme insuffisante. Elle opère cette constatation dans le délai d'un mois à partir de sa saisine et adresse une mise en demeure à la collectivité territoriale concernée.

Si, dans un délai d'un mois, cette mise en demeure n'est pas suivie d'effet, la chambre régionale des comptes demande au représentant de l'Etat d'inscrire cette dépense au budget et propose, s'il y a lieu, la création de ressources ou la diminution de dépenses facultatives destinées à couvrir la dépense obligatoire. Le représentant de l'Etat dans le département règle et rend exécutoire le budget rectifié en conséquence. S'il s'écarte des propositions formulées par la chambre régionale des comptes, il assortit sa décision d'une motivation explicite.

Article L. 1612-15-1

En cas d'absence de convention visée à l'article 21-4 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 précitée, le préfet de région peut mettre en oeuvre, dans les conditions de l'article L. 1612-15, une procédure d'inscription d'office au budget de la région, au bénéfice de la Société nationale des chemins de fer français dans la limite de la part de la compensation visée au quatrième alinéa de l'article L. 1614-8-1.

Article L. 1612-16

A défaut de mandatement d'une dépense obligatoire par le maire, le président du conseil général ou le président du conseil régional suivant le cas, dans le mois suivant la mise en demeure qui lui en a été faite par le représentant de l'Etat dans le département, celui-ci y procède d'office.

Le délai prévu à l'alinéa précédent est porté à deux mois si la dépense est égale ou supérieure à 5 p. 100 de la section de fonctionnement du budget primitif.

Article L. 1612-17

Les dispositions des articles L. 1612-15 et L. 1612-16 ne sont pas applicables à l'inscription et au mandatement des dépenses obligatoires résultant, pour les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics,

d'une décision juridictionnelle passée en la force de la chose jugée. Ces opérations demeurent régies par l'article 1er de la loi n° 80-539 du 16 juillet 1980 relative aux astreintes prononcées en matière administrative et à l'exécution des jugements par les personnes morales de droit public et les articles L. 911-1, L. 911-2, L. 911-5 à L. 911-8 du code de justice administrative.

Article L. 1612-18

Dans le cadre des commandes publiques, lorsque des intérêts moratoires ne sont pas mandatés en même temps que le principal, ce dernier étant d'un montant supérieur à un seuil fixé par voie réglementaire, le comptable assignataire de la dépense en informe l'ordonnateur et le représentant de l'Etat dans le département dans un délai de dix jours suivant la réception de l'ordre de paiement. Dans un délai de quinze jours, le représentant de l'Etat adresse à l'ordonnateur une mise en demeure de mandatement. A défaut d'exécution dans un délai d'un mois, le représentant de l'Etat procède d'office, dans un délai de dix jours, au mandatement de la dépense.

Toutefois, si dans le délai d'un mois dont il dispose, l'ordonnateur notifie un refus d'exécution motivé par une insuffisance de crédits disponibles, ou si, dans ce même délai, le représentant de l'Etat constate cette insuffisance, celui-ci, dans un délai de quinze jours à compter de cette notification ou de cette constatation, saisit la chambre régionale des comptes dans les conditions fixées à l'article L. 1612-15. Le représentant de l'Etat procède ensuite au mandatement d'office dans les quinze jours suivant la réception de la délibération inscrivant les crédits ou sa décision réglant le budget rectifié.

Article L. 1612-19

Les assemblées délibérantes sont tenues informées dès leur plus proche réunion des avis formulés par la chambre régionale des comptes et des arrêtés pris par le représentant de l'Etat en application des dispositions du présent chapitre.

Article L. 1612-19-1

Les assemblées délibérantes doivent se prononcer sur le caractère d'utilité publique des dépenses ayant donné lieu à une déclaration en gestion de fait par la chambre régionale des comptes au cours de la plus proche séance suivant la transmission de la demande adressée par la chambre régionale des comptes au comptable de fait et à l'ordonnateur de la collectivité territoriale concernée. Passé ce délai, la chambre régionale des comptes statue sur les dépenses de la gestion de fait dont elle apprécie les justifications présentées.

Article L. 1612-20

I. - Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux établissements publics communaux et intercommunaux.

II. - Elles sont également applicables, à l'exception de l'article L. 1612-7 :

- aux établissements publics départementaux et interdépartementaux ;
- aux établissements publics communs aux communes et aux départements ;
- aux établissements publics communs à des collectivités locales ou groupements de ces collectivités et à des établissements publics ;
- aux établissements publics régionaux et interrégionaux.

Art. L. 1617-1

Le comptable de la commune, du département ou de la région est un comptable direct du Trésor ayant la qualité de comptable principal.

Il est nommé par le ministre chargé du budget après information préalable, selon le cas, du ou des maires concernés, du président du conseil général ou du président du conseil régional.

Le comptable de la région et du département ne peut être chargé des fonctions de comptable de l'Etat.

.....

TITRE III ACTES DES AUTORITÉS COMMUNALES ET ACTIONS CONTENTIEUSES

CHAPITRE Ier Régime juridique des actes pris par les autorités communales

Article L. 2131-1

Les actes pris par les autorités communales sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication ou affichage ou à leur notification aux intéressés ainsi qu'à leur transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement. Pour les décisions individuelles, cette transmission intervient dans un délai de quinze jours à compter de leur signature.

Cette transmission peut s'effectuer par voie électronique, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. ;

Le maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de ces actes.

La preuve de la réception des actes par le représentant de l'Etat dans le département ou son délégué dans l'arrondissement peut être apportée par tout moyen. L'accusé de réception, qui est immédiatement délivré, peut être utilisé à cet effet mais n'est pas une condition du caractère exécutoire des actes.

Article L. 2131-2

Sont soumis aux dispositions de l'article L. 2131-1 les actes suivants :

1° Les délibérations du conseil municipal ou les décisions prises par délégation du conseil municipal en application de l'article L. 2122-22 ;

2° Les décisions réglementaires et individuelles prises par le maire dans l'exercice de son pouvoir de police, à l'exclusion de celles relatives à la circulation et au stationnement ;

3° Les actes à caractère réglementaire pris par les autorités communales dans tous les autres domaines qui relèvent de leur compétence en application de la loi ;

4° Les conventions relatives aux marchés à l'exception des marchés passés sans formalité préalable en raison de leur montant, et aux emprunts ainsi que les conventions de concession ou d'affermage de services publics locaux et les contrats de partenariat ;

5° Les décisions individuelles relatives à la nomination, à l'avancement de grade, à la mise à la retraite d'office, à la révocation des fonctionnaires, ainsi que les décisions individuelles relatives au recrutement, y compris le contrat d'engagement, et au licenciement des agents non titulaires, à l'exception de celles prises dans le cadre d'un besoin saisonnier ou occasionnel, en application du deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

6° Le permis de construire et les autres autorisations d'utilisation du sol et le certificat d'urbanisme délivrés par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale, lorsqu'il a reçu compétence dans les conditions prévues à l'article L. 421-2-1 du code de l'urbanisme ;

7° Les ordres de réquisition du comptable pris par le maire ;

8° Les décisions relevant de l'exercice de prérogatives de puissance publique, prises par les sociétés d'économie mixte locales pour le compte d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale.

Article L. 2131-3

Les actes pris au nom de la commune autres que ceux mentionnés à l'article L. 2131-2 sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur publication ou affichage ou à leur notification aux intéressés.

Le représentant de l'Etat peut en demander communication à tout moment. Il ne peut les déférer au tribunal administratif, dans un délai de deux mois à compter de

leur communication, que si sa demande a été présentée dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les actes sont devenus exécutoires.

Article L. 2131-4

Les actes pris par les autorités communales au nom de l'Etat ainsi que les actes relevant du droit privé ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre et demeurent régis par les dispositions qui leur sont propres.

Article L. 2131-5

Les dispositions des articles L. 2131-1 à L. 2131-4 ne font pas obstacle à l'exercice, par le représentant de l'Etat dans le département, du pouvoir de substitution qu'il tient, notamment en matière de police, des articles L. 2215-1 et L. 2215-5, ni à celui de son pouvoir hiérarchique sur les actes du maire lorsque celui-ci, en application des articles L. 2122-27 et L. 2122-34, agit comme agent de l'Etat dans la commune.

Article L. 2131-6

Le représentant de l'Etat dans le département défère au tribunal administratif les actes mentionnés à l'article L. 2131-2 qu'il estime contraires à la légalité dans les deux mois suivant leur transmission.

Sur demande du maire, le représentant de l'Etat dans le département l'informe de son intention de ne pas déférer au tribunal administratif un acte des autorités communales qui lui a été transmis en application des articles L. 2131-1 à L. 2131-5. Lorsque le représentant de l'Etat dans le département défère un acte au tribunal administratif, il en informe sans délai l'autorité communale et lui communique toutes précisions sur les illégalités invoquées à l'encontre de l'acte concerné.

Le représentant de l'Etat peut assortir son recours d'une demande de suspension. Il est fait droit à cette demande si l'un des moyens invoqués paraît, en l'état de l'instruction, propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de l'acte attaqué. Il est statué dans un délai d'un mois.

Jusqu'à ce que le président du tribunal administratif ou le magistrat délégué par lui ait statué, la demande de suspension en matière d'urbanisme, de marchés et de délégation de service public formulée par le représentant de l'Etat dans les dix jours à compter de la réception de l'acte entraîne la suspension de celui-ci. Au terme d'un délai d'un mois à compter de la réception, si le juge des référés n'a pas statué, l'acte redevient exécutoire.

Lorsque l'acte attaqué est de nature à compromettre l'exercice d'une liberté publique ou individuelle, le président du tribunal administratif ou le magistrat délégué à cet effet en prononce la suspension dans les quarante-huit heures. La décision relative à la suspension est susceptible d'appel devant le Conseil d'Etat dans la quinzaine de la notification. En ce cas, le président de la section du contentieux du Conseil d'Etat ou un conseiller d'Etat délégué à cet effet statue dans un délai de quarante-huit heures.

L'appel des jugements du tribunal administratif ainsi que des décisions relatives aux demandes de suspension prévues aux alinéas précédents, rendus sur recours du représentant de l'Etat, est présenté par celui-ci.

Article L. 2131-7

Le Gouvernement soumet tous les trois ans, avant le 1er juin, au Parlement, un rapport sur le contrôle a posteriori exercé à l'égard des actes des communes par les représentants de l'Etat dans les départements.

Article L. 2131-8

Sans préjudice du recours direct dont elle dispose, si une personne physique ou morale est lésée par un acte mentionné aux articles L. 2131-2 et L. 2131-3, elle peut, dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle l'acte est devenu exécutoire, demander au représentant de l'Etat dans le département de mettre en oeuvre la procédure prévue à l'article L. 2131-6.

Pour les actes mentionnés à l'article L. 2131-2, cette demande ne peut avoir pour effet de prolonger le délai de recours contentieux dont dispose le représentant de l'Etat dans le département en application de l'article L. 2131-6.

Lorsque la demande concerne un acte mentionné à l'article L. 2131-3, le représentant de l'Etat dans le département peut déférer l'acte en cause au tribunal administratif dans les deux mois suivant sa saisine par la personne physique ou morale lésée.

Article L. 2131-9

Si un citoyen croit être personnellement lésé par un acte d'une autorité communale, il peut en demander l'annulation au tribunal administratif.

Article L. 2131-10

Sont illégales les décisions et délibérations par lesquelles les communes renoncent soit directement, soit par une clause contractuelle, à exercer toute action en responsabilité à l'égard de toute personne physique ou morale qu'elles rémunèrent sous quelque forme que ce soit.

Article L. 2131-11

Sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet, soit en leur nom personnel, soit comme mandataires.

Article L. 2131-12

Les dispositions des articles L. 2131-1 à L. 2131-11 sont applicables aux établissements publics communaux.

Article L. 2131-13

Les dispositions de l'article L. 1411-9 sont applicables aux marchés passés par les communes et les établissements publics communaux.

.....

Article L. 3241-1

Les dispositions relatives au contrôle de légalité et au contrôle budgétaire des actes des établissements publics départementaux et des services départementaux d'incendie et de secours sont celles fixées par le chapitre II du titre III du livre Ier de la troisième partie et par le chapitre II du titre Ier du livre VI de la première partie.

Les dispositions relatives aux finances des services départementaux d'incendie et de secours sont celles fixées :

1° Par les titres Ier et II du livre III de la troisième partie à l'exception des premier et quatrième alinéas de l'article L. 3312-2, du 2°, du 3° et du 7° au 16° de l'article L. 3321-1 et de l'article L. 3321-2 ;

2° Par les chapitres II et V du titre III du livre III de la troisième partie, à l'exception de l'article L. 3332-1, du 2° au 6° et du 10° de l'article L. 3332-2 et des 2°, 4° et 10° de l'article L. 3332-3 ;

3° Par le titre IV du livre III de la troisième partie.

Code du travail

**LIVRE II
RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL**

**TITRE III
HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS
DE TRAVAIL**

**CHAPITRE PRÉLIMINAIRE
Principes généraux de prévention**

Article L. 230-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux établissements et organismes mentionnés au chapitre 1er du présent titre.

Article L. 230-2

I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. - Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques ;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 ;

h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé ;

c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

IV. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures prévues aux I, II et III. Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la

spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

Article L. 230-3

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Article L. 230-4

Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement.

Article L. 230-5

Le directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article L. 230-2, peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement, qui est alors puni d'une peine de police.

Chapitre 1er Dispositions générales

Article L. 231-1

Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 231-1-1, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité, soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les établissements de soins privés.

Sont également soumis aux dispositions du présent titre les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III et IV du présent titre, en ce qui concerne tant les personnels que les élèves. Un décret d'application fixe les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions eu égard aux finalités spécifiques des établissements d'enseignement.

Article L. 231-1-1

Ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 231-1 :

1. Les mines et carrières et leurs dépendances ;
2. Les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire.

Toutefois, ces dispositions ou celles qui sont prises en application de l'article L. 231-2 peuvent être rendues applicables, en tout ou partie, aux entreprises ou établissements mentionnés à l'alinéa précédent ou à certaines parties de ceux-ci par des décrets qui déterminent leurs conditions d'application.

Article L. 231-1-2

Les attributions conférées par le présent titre et par le chapitre III du titre VI du livre II soit au ministre chargé du travail, soit aux inspecteurs du travail dont il dispose sont respectivement exercées par le ministre chargé de l'agriculture et par les inspecteurs du travail placés sous l'autorité de ce ministre en ce qui concerne les établissements agricoles prévus à l'article L. 231-1.

Article L. 231-1-3

Le ministre de l'agriculture est assisté par un ou des organismes consultatifs qui sont notamment chargés de donner sur les règlements applicables aux établissements agricoles, au sens de l'article L. 231-1, l'avis prévu à l'article L. 231-3.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les règles de fonctionnement ainsi que, le cas échéant, les attributions, autres que celle qui a été ci-dessus établie, du ou des organismes prévus à l'alinéa précédent.

Ce ou ces organismes comprennent un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations de salariés.

Article L. 231-2

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le couchage du personnel, etc. ;

2. Au fur et à mesure des nécessités constatées les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ;

3. Les modalités de l'évaluation et de la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux III et IV de l'article L. 230-2 ;

4. L'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des établissements au financement d'organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, constitués dans les branches d'activités à haut risque ; ces organismes, qui doivent associer les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés les plus représentatives et dont l'activité est coordonnée par l'agence pour l'amélioration des conditions de travail prévue à l'article L. 200-5, sont chargés notamment de promouvoir la formation à la sécurité, de déterminer les causes techniques des risques professionnels, de susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention et de proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience aura fait apparaître l'utilité.

Les établissements tenus de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment en application de l'article L. 236-1, ne sont pas exonérés de l'obligation d'adhérer à un organisme professionnel créé dans une branche d'activité en application de l'alinéa précédent.

Les décrets en Conseil d'Etat ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent article.

Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.

Article L. 231-2-1

I. - Des commissions d'hygiène et de sécurité , composées de représentants des employeurs et des salariés, sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Ces dispositions ne sont pas applicables aux exploitations et aux entreprises agricoles qui ne disposent pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu à l'article L. 236-1, ces exploitations et entreprises relevant du II ci-après.

A défaut de constitution de ces commissions par application du titre III du livre 1er du présent code, leur mission est assurée par des organismes créés conformément aux dispositions du 4 de l'article L. 231-2 du présent code.

En l'absence de stipulations de convention ou accord collectif de travail sur ce point, le règlement prévu par l'article L. 231-2 détermine les règles selon lesquelles les membres salariés des commissions ou des organismes susmentionnés sont indemnisés au titre de l'exercice de leurs fonctions.

II. - Des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture sont instituées dans chaque département. Elles sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles énumérées aux 1^o, 2^o, 3^o et 4^o de l'article L. 722-1 du code rural et qui sont dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de délégués du personnel.

Chaque commission comprend, en nombre égal, des représentants des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national dans les branches professionnelles concernées, ou des organisations locales représentatives dans les départements d'outre-mer, nommés par le préfet. Ces représentants doivent exercer leur activité dans une exploitation ou entreprise visée à l'alinéa ci-dessus située dans le ressort territorial de la commission.

Les commissions susvisées sont présidées alternativement par période d'un an par un représentant des salariés ou un représentant des employeurs. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.

Le temps passé par les membres salariés aux réunions de la commission est de plein droit considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel. Les intéressés bénéficient en outre d'une autorisation d'absence rémunérée pour exercer leurs fonctions, dans la limite de quatre heures par mois. Les membres employeurs bénéficient de l'indemnité forfaitaire représentative du temps passé prévue par l'article 1022 du code rural pour les administrateurs du troisième collège de la caisse de mutualité sociale agricole. Les frais de déplacement exposés par les membres de la commission, les salaires maintenus par les employeurs ainsi que les cotisations sociales y afférentes et les indemnités représentatives du temps passé sont pris en

charge par le fonds national de prévention créé en application de l'article 1171 du code rural.

Les membres salariés des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture bénéficient des dispositions de l'article L. 236-11.

Un décret détermine les conditions d'application du présent article et notamment les modalités de fonctionnement des commissions ; il peut conférer à certaines commissions une compétence interdépartementale lorsque les salariés de certains départements limitrophes sont peu nombreux.

Article L. 231-2-2

Des commissions d'hygiène et de sécurité composées des représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement, présidées par le chef d'établissement, sont instituées dans chaque lycée technique ou professionnel.

Elles sont chargées de faire toutes propositions utiles au conseil d'administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement et notamment dans les ateliers.

Un décret d'application fixe les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions, notamment en ce qui concerne la composition et les modalités de fonctionnement des commissions d'hygiène et de sécurité.

Article L. 231-3

Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 231-2 sont pris, sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, de l'article L. 231-3, après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Ce conseil se substitue notamment à la commission d'hygiène industrielle, à la commission de sécurité du travail et au conseil supérieur de la médecine du travail. En font partie, en nombre égal, des représentants des organisations d'employeurs et des représentants des organisations de salariés.

Le conseil supérieur d'hygiène publique est, en outre, appelé à donner son avis sur les règlements d'administration publique prévus par l'article L. 231-2 (1.) lorsque ces règlements intéressent l'hygiène générale des locaux de travail où le couchage du personnel.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les règles de fonctionnement ainsi que, le cas échéant, les attributions autres que celle qui a été ci-dessus établie, du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Article L. 231-3-1

Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L. 124-2 et L. 124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. Cette formation doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement est tenu de définir et de mettre en oeuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés et des travailleurs indépendants, mentionnés au deuxième alinéa du IV de l'article L. 230-2 du présent code, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation. Elle est dispensée sans préjudice de celles prévues par les premier et cinquième alinéas du présent article. Ses modalités de mise en oeuvre, son contenu et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective. Ils sont également consultés sur la formation pratique prévue au deuxième alinéa ainsi que sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au sixième alinéa et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur, à l'exception des formations visées aux deuxième et sixième alinéas qui incombent à l'entreprise utilisatrice, qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L. 950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L. 900-2.

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article

L. 231-2 (4.) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la sécurité sociale.

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés. Sans préjudice de l'interdiction figurant au 2° de l'article L. 122-3 et au 2° de l'article L. 124-2-3 du présent code, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'établissement, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ; elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés sous contrat de travail temporaire, déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

Un décret en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 231-2, fixe les conditions dans lesquelles les formations prévues aux premier, cinquième et sixième alinéas du présent article sont organisées et dispensées.

Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

Article L. 231-3-2

Un décret en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 231-2, fixe les conditions dans lesquelles le chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Les modalités de l'obligation établie par le présent article tiennent compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés.

Article L. 231-3-3

Des décrets en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 231-2 et après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés intéressées,

organisent par branche d'activité, en fonction des risques constatés, la limitation progressive des modes de travail par équipes successives, des cadences et des rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article L. 231-4

Lorsque cette procédure est prévue, les inspecteurs et les contrôleurs du travail, avant de dresser procès-verbal, doivent mettre les chefs d'établissements en demeure de se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 231-2 et L233-5-1.

Par dérogation à la règle qui précède, les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article L. 263-1, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal doit explicitement préciser les circonstances de fait et de législation ou les règlements applicables à l'espèce.

La mise en demeure est faite par écrit selon les modalités prévues aux articles L. 611-14 et L. 620-3. Elle est datée et signée. Elle indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions devront avoir disparu. Ce délai qui ne peut être inférieur à quatre jours, est fixé en tenant compte des circonstances, à partir du minimum établi pour chaque cas par les décrets pris en application des articles L. 231-2 et L233-5-1.

Article L. 231-5

Le directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'une infraction aux dispositions des articles L. 232-1 et L. 233-1 du code du travail, notamment dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier.

Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement. Par exception aux dispositions des articles L. 263-2 et L. 263-4 les infractions ainsi constatées sont punies de peines de police .

Article L. 231-5-1

Avant l'expiration du délai fixé en application soit de l'article L. 230-5, soit de l'article L. 231-4, soit de l'article L. 231-5 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure prononcée sur le fondement de l'un de ces articles, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le directeur régional du travail et de l'emploi.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

Article L. 231-6

Sans préjudice de l'application des autres dispositions législatives et réglementaires, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les chefs des établissements où il en est fait usage sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces substances ou préparations, une étiquette ou une inscription indiquant le nom et l'origine de ces substances ou préparations et les dangers que présente leur emploi.

Les récipients, sacs ou enveloppes contenant les substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches.

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'industrie, de l'environnement et de l'agriculture, pris après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels déterminent la nature des substances ou préparations prévues à l'alinéa précédent et la proportion au-dessus de laquelle leur présence dans un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou de l'inscription prévue ci-dessus.

Ces arrêtés déterminent la couleur, les dimensions des étiquettes ou inscriptions, les indications qui doivent figurer sur celles-ci, ainsi que les conditions auxquelles doivent satisfaire les récipients, sacs ou enveloppes contenant lesdites substances, préparations ou produits.

Toute substance ou préparation, qui ne fait pas l'objet d'un des arrêtés mentionnés au troisième alinéa ci-dessus mais donne lieu à la fourniture des informations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 231-7, doit être étiquetée et emballée par le fabricant, l'importateur ou le vendeur sur la base de ces informations et des règles générales fixées par lesdits arrêtés en application du quatrième alinéa ci-dessus.

Article L. 231-7

Dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail, peuvent être limitées, réglementées ou interdites la fabrication, la mise en vente, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Ces limitations, réglementations ou interdictions peuvent être établies même dans le cas où l'emploi desdites substances ou préparations est le fait du chef d'établissement ou des travailleurs indépendants.

Avant toute mise sur le marché, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, à titre onéreux ou gratuit, d'une substance chimique qui n'a pas fait l'objet d'une mise sur le marché d'un Etat membre des Communautés européennes ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen avant le 18 septembre 1981, tout fabricant ou importateur doit fournir à un organisme agréé par le ministre chargé du travail les informations nécessaires à l'appréciation des risques encourus par les travailleurs susceptibles d'être exposés à cette substance.

Les fabricants, les importateurs ou les vendeurs de substances ou de préparations dangereuses destinées à être utilisées dans des établissements mentionnés à l'article L. 231-1 doivent, dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat, fournir à un organisme agréé par les ministres chargés du travail et de l'agriculture toutes les informations nécessaires sur ces produits, notamment leur composition, en vue de permettre d'en prévenir les effets sur la santé ou de répondre à toute demande d'ordre médical destinée au traitement des affections induites par ces produits, en particulier en cas d'urgence. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les informations sont fournies par l'organisme agréé, les personnes qui y ont accès et les modalités selon lesquelles sont préservés les secrets de fabrication.

Toutefois, les dispositions précédentes ne s'appliquent pas :

- à l'importateur d'une substance en provenance d'un Etat membre des Communautés européennes ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, si cette substance y a fait l'objet d'une mise sur le marché conformément aux règles nationales prises pour l'application des directives du conseil des Communautés européennes ;

- au fabricant ou à l'importateur de certaines catégories de substances ou préparations, définies par décret en Conseil d'Etat, et soumises à d'autres procédures de déclaration. Ces procédures prennent en compte les risques encourus par les travailleurs.

Obligation peut, en outre, être faite aux fabricants, importateurs et vendeurs susvisés de participer à la conservation et à l'exploitation de ces informations et de contribuer à la couverture des dépenses qui en résultent.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes agréés par le ministère du travail, à des analyses des produits visés au premier alinéa du présent article, en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

Les mesures d'application du présent article font l'objet de décrets en Conseil d'état pris dans les conditions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 231-3, et après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressés, ces décrets peuvent notamment organiser des procédures spéciales lorsqu'il y a urgence à suspendre la commercialisation ou l'utilisation des substances et préparations dangereuses, et prévoir les modalités d'indemnisation des travailleurs atteints d'affections causées par ces produits.

Nota - Code du travail R231-53 : dérogation au 3ème alinéa.

Nota - Loi 93-1420 du 31 décembre 1993 art. 9 : les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Nota - Loi 93-1420 du 31 décembre 1993 art. 10: date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 1 à 9 de la présente loi.

Article L. 231-7-1

Dans les établissements mentionnés aux articles L. 231-1 et L. 231-1-1, les dispositions relatives à la protection des travailleurs, salariés ou non, contre les risques d'exposition aux rayonnements ionisants sont fixées dans le respect des principes généraux de radioprotection des personnes énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique et des obligations prévues à l'article L. 1333-10 du même code.

Les modalités d'application aux travailleurs, salariés ou non, des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent, et notamment les valeurs limites que doivent respecter l'exposition de ces travailleurs, les références d'exposition et les niveaux qui leur sont applicables, compte tenu des situations particulières d'exposition, ainsi que les éventuelles restrictions ou interdictions concernant les activités, procédés, dispositifs ou substances dangereux pour les travailleurs, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 231-8

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1.

Article L. 231-8-1

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux . Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 468 du code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

Article L. 231-8-2

La faculté ouverte par l'article L. 231-8 doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Article L. 231-9

Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8 , il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées à l'article 3-1 du code minier, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner.

Article L. 231-10

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Article L. 231-11

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs.

Article L. 231-12

I. - Lorsqu'il constate sur un chantier du bâtiment et des travaux publics qu'un salarié ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant, soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 231-2, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut prendre toutes mesures

utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

II. - Lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par le décret pris en application de l'article L. 231-7, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation. La mise en demeure est effectuée selon les modalités prévues aux articles L. 611-14 et L. 620-6.

Si, à l'issue du délai fixé dans la mise en demeure et après vérification par un organisme agréé, le dépassement persiste, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée.

III. - Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse, l'employeur ou son représentant avise l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité. Après vérification, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment par l'arrêt des travaux, celui-ci saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

IV. - Les dispositions des paragraphes précédents s'appliquent lorsqu'il est constaté, sur un chantier d'exploitation de bois, qu'un salarié ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, constituant une infraction à l'article L. 231-2.

V. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L. 231-13

Un décret en Conseil d'Etat détermine les règles d'hygiène et de sécurité, notamment celles relatives à l'aménagement des chantiers, à l'organisation des travaux et aux travailleurs isolés, à respecter sur les chantiers forestiers définis à l'article L. 371-1 du code forestier

Chapitre II Hygiène

Article L. 232-1

Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du personnel.

Article L. 232-2

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.

Article L. 232-3

Dans les entreprises industrielles et commerciales, les conventions ou accords collectifs de travail ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcooliques aux salariés.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature.

Chapitre III Sécurité

Article L. 233-1

Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Article L. 233-1-1

Sans préjudice de l'application des mesures prévues par le présent code relatives à la prévention des incendies et des explosions, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de

l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, des moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours doivent être prévus afin de veiller en permanence à la sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement. Le chef d'établissement définit ces moyens en fonction du nombre de personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement et des risques encourus. Il consulte le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur la définition et la modification de ces moyens.

Article L. 233-2

Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté.

Article L. 233-3

Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les moteurs doivent être isolés, par des cloisons ou barrières de protection.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides de 90 centimètres de haut.

Article L. 233-4

Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions : bielles et volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée de la main.

Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de 2 mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel doivent éviter le maniement des courroies en marche.

Article L. 233-5

I. - Les machines, appareils, outils, engins, matériels et installations ci-après désignés par les termes d'équipements de travail qui font l'objet des opérations mentionnées au II du présent article doivent être conçus et construits de façon que leur mise en place, leur utilisation, leur réglage, leur maintenance, dans des

conditions conformes à leur destination, n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité ou leur santé.

Les protecteurs et dispositifs de protection, les équipements et produits de protection individuelle, ci-après dénommés moyens de protection, qui font l'objet des opérations mentionnées au II du présent article doivent être conçus et fabriqués de manière à protéger les personnes, dans des conditions d'utilisation et de maintenance conformes à leur destination, contre les risques pour lesquels ils sont prévus.

II. - Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition ou de céder à quelque titre que ce soit des équipements de travail et des moyens de protection mentionnés au 1° du III du présent article qui ne répondent pas aux dispositions prévues au 3° du III.

III. - Des décrets en Conseil d'Etat, pris dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 231-3 et après avis des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées, déterminent :

1° Les équipements de travail et les moyens de protections soumis aux obligations de sécurité définies au I du présent article ;

2° Les procédures de certification de conformité aux règles techniques auxquelles doivent se soumettre les fabricants, importateurs et cédants, ainsi que les garanties dont ils bénéficient.

L'issue de la procédure de certification de conformité peut être notamment subordonnée au résultat :

a) De vérifications, même inopinées, effectuées par des organismes habilités, dans les locaux de fabrication ou de stockage d'équipements de travail ou de moyens de protection qui, s'ils se révélaient non conformes, seraient susceptibles d'exposer les personnes concernées à un risque grave ;

b) D'examens ou essais, même destructifs, lorsque l'état de la technique le requiert ;

3° Les règles techniques auxquelles doit satisfaire chaque type d'équipement de travail et de moyen de protection ainsi que la procédure de certification qui lui est applicable ;

4° Les conditions dans lesquelles l'autorité administrative habilitée à contrôler la conformité peut demander au fabricant ou à l'importateur communication d'une documentation dont le contenu est précisé par arrêté ; l'absence de communication de cette documentation technique dans le délai prescrit constitue un indice de non-conformité de l'équipement de travail ou du moyen de protection aux

règles techniques qui lui sont applicables, susceptible d'entraîner la mise en oeuvre des mesures prévues au 5° ci-après.

Les personnes ayant accès à cette documentation technique sont tenues de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont elles pourraient avoir connaissance à cette occasion ;

5° Les conditions dans lesquelles est organisée une procédure de sauvegarde permettant :

a) Soit de s'opposer à ce que des équipements de travail ou des moyens de protection ne répondant pas aux exigences définies au I du présent article et à tout ou partie des règles techniques prévues au 3° ci-dessus fassent l'objet des opérations visées au II du présent article et au II de l'article L. 233-5-1 ;

b) Soit de subordonner l'accomplissement de ces opérations à des vérifications, épreuves, règles d'entretien, modifications des modes d'emploi des équipements de travail ou moyens de protection concernés.

IV. - Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture :

1° Peuvent établir la liste des normes dont le respect est réputé satisfaisant aux règles techniques prévues au 3° du III du présent article ;

2° Peuvent rendre obligatoires certaines des normes mentionnées au 1° ci-dessus.

Article L. 233-5-1

I. - Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

II. - Il est interdit de mettre en service ou d'utiliser des équipements de travail et des moyens de protection mentionnés au 1° du III de l'article L. 233-5 qui ne répondent pas aux dispositions prévues au 3° du III du même article.

III. - Des décrets en Conseil d'Etat pris dans les conditions prévues à l'article L. 231-3 fixent, en tant que de besoin :

1° Les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et les prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et moyens de protection soumis au présent article ;

2° Les conditions dans lesquelles les équipements de travail et, le cas échéant, les moyens de protection existants devront être mis en conformité avec les règles énoncées au 1° ci-dessus.

IV. - Les modalités d'application des décrets en Conseil d'Etat visés au III ci-dessus peuvent être définies, à compter du 1er janvier 1995, par des convention ou des accords conclus entre le ministre chargé du travail ou le ministre chargé de l'agriculture et les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives.

Article L. 233-5-2

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut demander au chef d'établissement de faire vérifier par des organismes agréés par le ministre chargé du travail et par le ministre chargé de l'agriculture l'état de conformité des équipements de travail mentionnés à l'article L. 233-5-1 avec les dispositions qui leur sont applicables.

Au plus tard dans les quinze jours suivant la demande de vérification, le chef d'établissement peut saisir le directeur régional du travail et de l'emploi d'une réclamation qui est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional du travail et de l'emploi dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

Nota - Code du travail L611-12-1 : les présentes dispositions sont applicables aux contrôleurs des lois sociales en agriculture.

Article L. 233-5-3

I. - Par dérogation aux dispositions du II de l'article L. 233-5 sont permises, pour une durée déterminée, l'exposition et l'importation aux fins d'exposition dans les foires et salons autorisés d'équipements de travail ou de moyens de protection neufs ne satisfaisant pas aux dispositions de l'article L. 233-5.

II. - Est également permise, par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 233-5-1, l'utilisation, aux seules fins de démonstration, des équipements de travail neufs ne répondant pas aux dispositions de l'article L. 233-5.

Les mesures nécessaires, destinées à éviter toute atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs chargés de la démonstration et des personnes exposées aux risques qui en résultent, doivent être mises en oeuvre en pareil cas.

III. - Lorsqu'il est fait usage des permissions prévues aux I et II, un avertissement dont les caractéristiques sont fixées par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels doit être placé à proximité de l'équipement de travail faisant l'objet de l'exposition ou de la démonstration, ou du moyen de protection faisant l'objet de l'exposition, pendant toute la durée de celles-ci. Il mentionne leur non-conformité et l'impossibilité de les acquérir ou d'en faire usage avant leur mise en conformité.

Article L. 233-6

L'acheteur d'un produit visé à l'article L. 231-7 ainsi que l'acheteur ou le locataire d'un matériel visé à l'article L. 233-5 qui a été livré dans des conditions contraires aux dispositions de ces articles et des textes pris pour leur application peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résolution de la vente ou du bail ; le tribunal qui prononce cette résolution peut en outre accorder des dommages-intérêts à l'acheteur ou au locataire.

Article L. 233-7

L'expéditeur de tout colis ou objet pesant 1.000 kilogrammes ou plus de poids brut destiné à être transporté par mer ou voie navigable intérieure devra porter, sur le colis, l'indication de son poids marquée à l'extérieur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué pourra être un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

A défaut de l'expéditeur, cette obligation incombe au mandataire chargé par lui de l'expédition du colis.

Un décret en Conseil d'Etat précise, s'il y a lieu, les conditions matérielles auxquelles doivent satisfaire les marques à apposer sur les colis, en exécution du présent article.

Chapitre IV

Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs

Article L. 234-1

Les chefs d'établissement industriels et commerciaux dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans , doivent veiller au maintien des bonnes moeurs et à l'observation de la décence publique.

Article L. 234-2

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, pour tous les établissements mentionnés à l'article L. 231-1, y compris les mines et carrières et leurs dépendances et les entreprises de transports, les différents genres de travaux présentant des causes de danger ou excédant les forces, ou dangereux pour la moralité, et qui sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux femmes.

Article L. 234-3

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 200-1, qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés que dans les conditions spéciales déterminées, pour chacune de ces catégories de travailleurs, par des décrets en Conseil d'Etat.

Article L. 234-4

Les dispositions des articles précédents sont applicables dans les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

Article L. 234-5

Le maître ne doit jamais employer l'apprenti, même dans les établissements non mentionnés à l'article L. 231-1, à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Article L. 234-6

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux établissements agricoles mentionnés à l'article L. 231-1.

Chapitre V

Dispositions particulières applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil

Section 1 Principes généraux de prévention

Article L. 235-1

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé de toutes les personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre et le coordonnateur mentionné à l'article L. 235-4 doivent, tant au cours de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet que pendant la réalisation de l'ouvrage, mettre en oeuvre les principes généraux de prévention énoncés aux a, b, c, e, f, g et h du II de l'article L. 230-2. Ces principes sont pris en compte notamment lors des choix architecturaux et techniques ainsi que dans l'organisation des opérations de chantier, en vue de permettre la planification de l'exécution des différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement, de prévoir la durée de ces phases et de faciliter les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Toutefois, pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par les communes ou groupements de communes de moins de 5 000 habitants, le maître d'oeuvre peut se voir confier, sur délégation du maître d'ouvrage, l'application des règles visées au premier alinéa du présent article ainsi qu'aux articles L. 235-2, L. 235-4, L. 235-5, L. 235-6, L. 235-7, L. 235-10, L. 235-11, L. 235-12 et L. 235-15.

Section 2 Prévention et coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil

Article L. 235-2

Lorsque la durée ou le volume prévus des travaux d'une opération de bâtiment ou de génie civil excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat, le maître d'ouvrage doit, avant le début des travaux et dans des délais déterminés par ce décret, adresser à l'autorité administrative compétente en matière d'hygiène et de sécurité du travail, à l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué en application du 4° de l'article L. 231-2 dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics et aux organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels une déclaration préalable dont le contenu est précisé par arrêté. Le texte de cette déclaration doit être affiché sur le chantier.

Article L. 235-3

Une coordination en matière de sécurité et de santé des travailleurs doit être organisée pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où sont appelés à

intervenir plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises, entreprises sous traitantes incluses, aux fins de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives et de prévoir, lorsqu'elle s'impose, l'utilisation des moyens communs tels que les infrastructures, les moyens logistiques et les protections collectives.

Article L. 235-4

La coordination en matière de sécurité et de santé doit être organisée tant au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet qu'au cours de la réalisation de l'ouvrage. Le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur, qui peut être une personne physique ou morale, pour chacune de ces deux phases ou pour l'ensemble de celles-ci.

Toutefois, pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint ou de ses ascendants ou descendants, la coordination est assurée :

1° Lorsqu'il s'agit d'opérations soumises à l'obtention d'un permis de construire, par la personne chargée de la maîtrise d'oeuvre pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet, et par la personne qui assure effectivement la maîtrise du chantier pendant la phase de réalisation de l'ouvrage ;

2° Lorsqu'il s'agit d'opérations non soumises à l'obtention d'un permis de construire, par l'un des entrepreneurs présents sur le chantier au cours des travaux.

Les conditions requises pour l'exercice de la fonction de coordonnateur ainsi que les modalités d'attribution de la mission de coordination à l'un des entrepreneurs visés au 2° du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 235-5

L'intervention du coordonnateur ne modifie ni la nature ni l'étendue des responsabilités qui incombent, en application des autres dispositions du présent code, à chacun des participants aux opérations de bâtiment et de génie civil.

Sauf dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 235-4, les dispositions nécessaires pour assurer aux personnes chargées d'une mission de coordination, en application de l'article L. 235-4, l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de leur mission sont déterminées par voie contractuelle, notamment par les contrats de maîtrise d'oeuvre.

Les modalités de mise en oeuvre de la coordination sont précisées par un décret en Conseil d'Etat qui définit notamment les missions imparties au coordonnateur ainsi que la nature, l'étendue et la répartition des obligations qui

incombent respectivement aux maîtres d'ouvrage, aux coordonnateurs, aux entrepreneurs et aux maîtres d'oeuvre.

Article L. 235-6

Lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur un chantier qui soit fait l'objet de la déclaration préalable prévue à l'article L. 235-2, soit nécessite l'exécution d'un ou plusieurs des travaux inscrits sur une liste de travaux comportant des risques particuliers fixée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, le maître d'ouvrage fait établir par le coordonnateur un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé qui est rédigé dès la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et tenu à jour pendant toute la durée des travaux.

Article L. 235-7

Avant le début des travaux, un plan particulier de sécurité et de protection de la santé est adressé :

1° Au coordonnateur, par chacune des entreprises, y compris les entreprises sous-traitantes, appelées à intervenir à un moment quelconque des travaux sur un chantier soumis à l'obligation visée à l'article L. 235-6 ;

2° Au maître d'ouvrage, par toute entreprise appelée à exécuter seule des travaux dont la durée et le volume prévus excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 235-8

Les obligations prévues aux articles L. 235-2, L. 235-6 et L. 235-7 ne s'appliquent pas aux travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents graves et imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Article L. 235-9

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application des articles L. 235-6 et L. 235-7, notamment la nature, le contenu et les conditions d'établissement et de contrôle des plans mentionnés auxdits articles.

Article L. 235-10

Lorsque, sur un même site, plusieurs opérations de bâtiment ou de génie civil doivent être conduites dans le même temps par plusieurs maîtres d'ouvrage, ceux-ci sont tenus de se concerter afin de prévenir les risques résultant de l'interférence de ces interventions.

Article L. 235-11

Lorsque le nombre des entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, et l'effectif des travailleurs dépassent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat, le maître d'ouvrage est tenu de constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Ce collège comprend le ou les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé, le maître d'oeuvre désigné par le maître d'ouvrage, les entrepreneurs et, avec voix consultative, des salariés employés sur le chantier. Les représentants de l'autorité administrative compétente en matière d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, ceux de l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué en application du 4° de l'article L. 231-2 dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics et des organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels ainsi que les médecins du travail peuvent assister aux réunions du collège interentreprises à titre consultatif.

Les opinions que les salariés mentionnés à l'alinéa précédent émettent dans l'exercice de leurs fonctions dans le cadre du collège ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Nota - Décret 95-543 du 4 mai 1995 art. 2 : dispositions pénales.

Article L. 235-12

Dès lors que le chantier doit entrer dans les prévisions du premier alinéa de l'article L. 235-11, le maître d'ouvrage ainsi que l'entrepreneur qui entend sous-traiter une partie des travaux de son contrat d'entreprise sont tenus de mentionner dans les contrats conclus respectivement avec les entrepreneurs ou les sous-traitants l'obligation de participer à un collège interentreprises.

Nota - Décret 95-543 du 4 mai 1995 art. 2 : dispositions pénales.

Article L. 235-13

Le collège interentreprises peut définir, notamment sur proposition du coordonnateur, certaines règles communes destinées à assurer le respect des mesures de sécurité et de protection de la santé applicables au chantier. Il vérifie que l'ensemble des règles prescrites, soit par lui-même, soit par le coordonnateur, sont effectivement mises en oeuvre.

L'intervention du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ne modifie pas la nature et l'étendue des responsabilités qui incombent aux participants à l'opération de bâtiment ou de génie civil en application des autres dispositions du code du travail, ni les attributions des institutions

représentatives du personnel compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L. 235-14

Les règles de fonctionnement du collège interentreprises, les modalités de désignation des salariés qui en font partie ainsi que les relations du collège avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements des entreprises appelées à intervenir sur le chantier, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les salariés désignés comme membres du collège interentreprises doivent disposer du temps nécessaire, rémunéré comme temps de travail, pour assister aux réunions de ce collège.

Section 3

Intégration de la sécurité dans les ouvrages

Article L. 235-15

Sauf dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 235-4, au fur et à mesure du déroulement des phases de conception d'étude et d'élaboration du projet puis de la réalisation de l'ouvrage, le maître d'ouvrage fait établir et compléter par le coordonnateur un dossier rassemblant toutes les données de nature à faciliter la prévention des risques professionnels lors d'interventions ultérieures.

Les conditions d'établissement, le contenu et les modalités de transmission du dossier sont définis par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 235-16

Lorsqu'une opération de construction de bâtiment excède un montant fixé par voie réglementaire, le chantier relatif à cette opération doit disposer, en un point au moins de son périmètre, d'une desserte en voirie, d'un raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, d'une évacuation des matières usées, dans des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux dispositions qui leur sont applicables en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2 fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent et détermine en outre dans quels cas et selon quelles modalités il peut être exceptionnellement dérogé à la règle posée audit alinéa.

Article L. 235-17

Des décrets en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2, déterminent les locaux et les dispositifs ou aménagements de toute nature dont doivent être dotés les bâtiments qu'ils désignent en vue d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs appelés à exercer leur activité dans ces bâtiments pour leur construction ou leur entretien.

Section 4 Travailleurs indépendants

Article L. 235-18

Les travailleurs indépendants, ainsi que les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur le chantier, doivent mettre en oeuvre, vis-à-vis des autres personnes intervenant dans les opérations de bâtiment et de génie civil comme d'eux-mêmes, les principes généraux de prévention fixés aux a, b, c, e et f du II de l'article L. 230-2 ainsi que les dispositions des articles L. 231-2, L. 231-6, L. 231-7, L. 233-5 et L. 233-5-1 du présent code. Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des prescriptions réglementaires prises en application des articles susvisés qu'ils doivent respecter.

Section 5 Construction et aménagement des ouvrages

Article L. 235-19

Les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice des activités mentionnées à l'article L. 231-1 sont tenus de se conformer à des règles édictées en vue de satisfaire aux dispositions législatives et réglementaires prévues dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail.

Les règles prévues à l'alinéa précédent sont déterminées et leurs modalités d'application fixées par des décrets en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2 et après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressés.

Chapitre VI Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article L. 236-1

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins

cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 620-10.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions du présent article s'appliquent, à l'exclusion du troisième alinéa, aux établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés. En outre, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel, le directeur régional du travail et de l'emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élargi, lorsque sa réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application du IV de l'article L. 230-2 du présent code, à une

représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés selon des conditions déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un décret en Conseil d'Etat. Cette convention, cet accord ou ce décret détermine également les modalités de fonctionnement du comité ainsi élargi.

La représentation des entreprises extérieures est fonction de la durée de leur intervention, de sa nature et de leur effectif intervenant dans l'établissement. Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement. Le chef d'établissement et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement toutes dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés désignés d'exercer leurs fonctions. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 236-3 et celles de l'article L. 236-11 sont applicables aux salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les représentants des entreprises extérieures visés au présent article disposent d'une voix consultative. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure.

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail, assurant la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du même code ou visée à l'article 3-1 du code minier situés dans ce périmètre est mis en place par l'autorité administrative compétente. Ce comité a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements. Un décret en Conseil d'Etat détermine sa composition, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement.

Article L. 236-2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de

travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L. 230-2.

Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou visées à l'article 3-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le chef d'établissement. L'information sur les documents joints à la demande d'autorisation, prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement, est assurée préalablement à leur envoi à l'autorité compétente. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

Dans ces établissements, il est également consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par le chef d'établissement. Elle précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de l'article L. 230-2, les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par les salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

Article L. 236-2-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque .

Il est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Dans les établissements comportant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, élargi dans les conditions prévues au septième alinéa de l'article L. 236-1 du

présent code, se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque la victime de l'accident, défini au deuxième alinéa du présent article, est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est également informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la réunion visée à l'article L. 236-4 du présent code.

Article L. 236-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant.

Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Article L. 236-4

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2 ;

- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1 ; il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 et L. 231-3-2; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme ; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux .

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du présent article sont mises en oeuvre par le comité d'entreprise .

Article L. 236-5

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

La composition de cette délégation, compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont fixées par voie réglementaire.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le nombre de membres de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au deuxième alinéa.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel. L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

Article L. 236-6

Dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Article L. 236-7

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le temps laissé aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour exercer leurs fonctions est majoré de 30 %.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions prévues à l'article précédent, les heures attribuées aux représentants du personnel selon les modalités du premier alinéa ci-dessus sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 231-9, est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa.

L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister. Dans les établissements comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, l'autorité chargée de la police des installations doit être également prévenue des réunions du comité et peut y assister dès lors que des questions relatives à la sécurité des installations sont inscrites à l'ordre du jour.

Lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations. Dans les établissements mentionnés au précédent alinéa, les représentants du personnel au comité doivent être également informés par le chef d'établissement de la présence de l'autorité chargée de la police des installations, lors de ses visites, et peuvent présenter leurs observations écrites.

Article L. 236-8

En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

sont adoptées selon la procédure définie au troisième alinéa de l'article L. 434-3. Il en est de même des résolutions que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être amené à adopter.

Article L. 236-9

I. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'article L. 236-2 ; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Les conditions dans lesquelles les experts mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du travail et de l'agriculture sont fixées par voie réglementaire.

II. - Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert en risques technologiques, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, soit lorsqu'il est informé par le chef d'établissement sur les documents joints à la demande d'autorisation prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement et avant d'émettre l'avis prévu au neuvième alinéa de l'article L. 236-2 du présent code, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation susmentionnée.

III. - Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, en application du quatrième alinéa de l'article L. 434-6, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert.

IV. - Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.

Article L. 236-10

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements visés aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue à l'alinéa précédent.

La formation est assurée, pour les établissements occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

Article L. 236-11

Les dispositions des articles L. 436-1, L. 436-2 et L. 436-3 sont applicables aux salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L. 236-12

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures nécessaires à l'application du présent chapitre, notamment des articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-3, L. 236-4, L. 236-5. Ils en adaptent les dispositions aux établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ainsi qu'aux entreprises ou établissements opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local.

Article L. 236-13

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Art. 2. — Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes qui, régies par le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant, à l'exception des agents comptables des caisses de crédit municipal .

Elles ne s'appliquent pas aux personnels des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Art. 3. — Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.

Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.

Les agents recrutés conformément aux quatrième, cinquième et sixième alinéas sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Art. 13. — Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif dirigés par un conseil d'administration comprenant de quinze à trente membres. Le nombre des membres de chaque conseil est fixé, dans ces limites, en fonction de l'importance démographique des collectivités concernées et de l'effectif total des personnels territoriaux employés par les collectivités et établissements affiliés au centre.

Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, titulaires d'un mandat local. La représentation de chacune des catégories de collectivités et de l'ensemble de ces établissements publics est fonction de l'effectif des personnels territoriaux qu'ils emploient, sans toutefois que le nombre des représentants de l'une de ces catégories de collectivités et de l'ensemble des établissements publics puisse être inférieur à deux.

Le conseil d'administration élit en son sein le président du centre.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Art. 14. — Les centres de gestion regroupent les collectivités et établissements qui leur sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire en application de l'article 15. Ils assurent, pour les fonctionnaires de catégories A, B, et C, les missions définies à l'article 23.

Les centres sont organisés dans chaque département sous réserve des dispositions des articles 17 et 18. Des centres peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration, de constituer un centre commun organisé au niveau interdépartemental.

Les collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion assurent par eux-mêmes les missions confiées aux centres de gestion. Dans ce cas, les dispositions mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 27 pour les centres de gestion leur sont applicables dans les mêmes conditions.

L'ensemble des collectivités et établissements énumérés à l'article 2 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent les créations et vacances d'emplois et les listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44. Les collectivités et établissements affiliés lui transmettent, en outre, les tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 et les décisions de nomination permettant de déterminer le nombre d'emplois pouvant être pourvus en application de l'article 39. Les centres de gestion assurent la publicité de leurs propres créations et vacances d'emplois dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article 23.

Les centres de gestion réalisent une synthèse des informations mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que de toutes autres données relatives à l'évolution des emplois dans les collectivités et établissements relevant de leur ressort et aux besoins prévisionnels recensés en application de l'article 43 de la présente loi, dans le but d'organiser une concertation annuelle auprès de ces collectivités et établissements et de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en oeuvre.

A ce titre, ils examinent plus particulièrement les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées sur la base du deuxième alinéa de l'article 25.

Les informations et propositions issues de cette concertation sont portées à la connaissance des comités techniques paritaires.

Les centres de gestion veillent à informer et associer les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale pour ce qui concerne l'organisation des concours relevant de la compétence de cet établissement.

Les centres de gestion peuvent conclure des conventions pour exercer les missions relevant de leurs compétences en application des dispositions prévues par les quatrième et cinquième alinéas ci-dessus, ainsi que par les troisième et quatrième alinéas de l'article 23 et les articles 24 et 25.

Art. 17. — Les communes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et les établissements publics visés à l'article 2 et remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliés obligatoirement à un centre interdépartemental unique qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion. Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 13, chaque commune visée au présent article dispose d'un même nombre de voix pour l'élection des membres du conseil d'administration dans des conditions fixées par décret.

Par dérogation à l'alinéa ci-dessus, l'ensemble des communes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne et

leurs établissements publics qui étaient, en application des dispositions de l'article L. 443-2 du code des communes, obligatoirement affiliés au syndicat des communes pour le personnel continuant à bénéficier des prestations de la banque de données moyennant une participation, par habitant pour les villes et par agent pour les établissements publics, destinée à couvrir les dépenses d'amortissement, de fonctionnement et de maintenance de cet équipement public financé par l'Etat et l'ensemble de ces collectivités. Le taux de cette participation est fixé chaque année par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, sur proposition du conseil d'administration du centre de gestion. Cette dépense revêt un caractère obligatoire.

Les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, les communes situées dans ces trois départements et leurs établissements publics dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement à ce centre interdépartemental de gestion, dans les conditions visées à l'article 15.

Art.18. — Les communes des départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines et leurs établissements publics remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont affiliés obligatoirement à un centre interdépartemental unique qui assure les missions normalement dévolues aux centres de gestion.

Les départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines, les communes situées dans ces trois départements, leurs établissements publics ainsi que la région d'Ile-de-France et les établissements publics à vocation régionale ou interdépartementale dont le siège est situé dans la région peuvent s'affilier volontairement à ce centre interdépartemental unique dans les conditions visées à l'article 15.

Art. 25. — Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements.

Ils peuvent, dans les mêmes conditions, recruter des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles. Ils peuvent recruter des fonctionnaires en vue d'assurer des services communs à des collectivités ou établissements. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition d'une ou plusieurs collectivités ou établissements en vue de les affecter à des missions permanentes, pour accomplir un service à temps complet ou non complet auprès de chacune de ces collectivités ou de chacun de ces établissements.

Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'alinéa précédent, les besoins des communes de moins de 3 500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie permettent le recrutement d'un agent à temps non complet et pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de

gestion peuvent procéder à un recrutement pour une durée supérieure et mettre l'agent, avec son accord, pour le temps restant disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés auprès desquels il peut accomplir toute activité compatible avec son emploi public au regard des règles relatives à la déontologie des agents publics. Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention qui prévoit le remboursement par le ou les employeurs privés au centre de gestion du salaire et des charges afférentes au prorata du temps passé à son ou à leur service. La mise à disposition prévue au présent alinéa n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle l'agent ou les maires des communes concernées ont des intérêts.

Ils peuvent assurer la gestion d'oeuvres et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et établissements qui le demandent.

Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions permanentes mentionnées à la dernière phrase du deuxième alinéa du présent article sont réparties entre les collectivités ou établissements bénéficiaires des prestations correspondantes par convention liant le centre de gestion à chacune de ces collectivités ou chacun de ces établissements.

Art. 32. — Un comité technique paritaire est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Il en est de même pour les centres de gestion visés respectivement aux articles 17, 18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité technique paritaire compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Les agents employés par les centres de gestion visés au précédent alinéa relèvent des comités techniques paritaires créés dans ces centres.

En outre, un comité technique paritaire peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Les comités techniques paritaires comprennent en nombre égal des représentants de la collectivité ou de l'établissement et des représentants du personnel.

Ils sont présidés par le président de la collectivité ou de l'établissement ou son représentant.

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, les listes sont présentées par les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives. Si aucune liste n'est déposée par ces organisations ou si le nombre de votants est inférieur à un quorum fixé par décret en Conseil d'Etat, il est procédé, dans un délai fixé par ce même décret, à un second tour de scrutin pour lequel les listes peuvent être présentées par toute organisation syndicale de fonctionnaires.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, sont regardées comme représentatives :

1° Les organisations syndicales de fonctionnaires régulièrement affiliées à une union de syndicats remplissant les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

2° Et les organisations syndicales de fonctionnaires satisfaisant, dans le cadre où est organisée l'élection, aux dispositions de l'article L. 133-2 du code du travail.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection. Les conditions d'application du présent alinéa sont fixées en tant que de besoin par un décret en Conseil d'Etat.

Les contestations sur la recevabilité des listes déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif. Un décret en Conseil d'Etat fixe le nombre de membres des comités, la durée de leur mandat ainsi que les conditions d'élection des délégués.

Art. 39-1. — En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;

2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

Les listes d'aptitude sont établies par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre et par le centre pour les fonctionnaires des cadres d'emploi, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.

Art. 45. — Lorsque les statuts particuliers des cadres d'emplois le prévoient, les candidats aux concours d'accès des cadres d'emplois de catégorie A déclarés aptes par le jury ainsi que les candidats aux concours de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels déclarés aptes par le jury sont nommés en qualité d'élève par le Centre national de la fonction publique territoriale. Les candidats déclarés aptes mais en congé parental ou de maternité ou n'ayant pas satisfait aux obligations du service national sont nommés à l'issue du congé ou du service national. Les conditions d'emploi, la rémunération et les règles de protection sociale des élèves sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

A l'issue de leur période de formation initiale d'application, fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois, les élèves sont inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 et publiée au Journal officiel. Ceux d'entre eux qui avaient auparavant la qualité de fonctionnaire sont réintégrés dans leur cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine à l'issue de leur formation initiale d'application, au besoin en surnombre.

Ceux d'entre eux qui n'avaient pas auparavant la qualité de fonctionnaire ont droit à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail dans les conditions fixées par le décret mentionné au premier alinéa. La charge et la gestion de cette indemnisation sont assurées par le Centre national de la fonction publique territoriale dans les conditions définies à l'article L. 351-12 du code du travail.

Lorsque la titularisation est prononcée, le temps passé en qualité d'élève est validé pour la retraite auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Art. 47. — Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par décret en Conseil d'Etat, les emplois suivants :

Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;

Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;

Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants.

Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale.

Art. 53. — Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98.

Ces dispositions s'appliquent aux emplois :

- de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ;

- de directeur général des services, directeur général adjoint des services des communes de plus de 3 500 habitants ;

- de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 20 000 habitants ;

- de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants;

- de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;

- de directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général

adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale.

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Art. 57. — Le fonctionnaire en activité a droit :

1° à un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat.

Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole bénéficie du régime de congé institué pour les fonctionnaires de l'Etat ;

2° à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'imputation au service de l'accident est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales.

La collectivité et subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident. Elle est admise à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux

dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'Etat et de certaines autres personnes publiques ;

3° à des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Les dispositions des deuxième, troisième et quatrième alinéas du 2° du présent article sont applicables aux congés de longue maladie ;

4° à un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans.

Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à un congé de longue durée ;

Les dispositions de la deuxième phrase du quatrième alinéa du 2° du présent article sont applicables aux congés de longue durée ;

4° bis. Après un congé de longue maladie ou de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à mi-temps pour raison thérapeutique, accordé pour une période

de trois mois et renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit à congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à mi-temps thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois, après avis favorable de la commission de réforme compétente.

Le mi-temps thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;

- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à mi-temps pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement ;

5° au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale.

au congé de paternité en cas de naissance avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale ;

A l'expiration de chacun des congés mentionnés aux deux alinéas précédents, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve du respect des dispositions de l'article 54 ;

6° au congé de formation professionnelle ;

7° au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an ;

8° au congé d'une durée de six jours ouvrables par an accordé, sur sa demande, au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des

associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Ce congé non rémunéré peut être pris en une ou deux fois, à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel ;

9° aux congés prévus par l'article 41 de la loi du 19 mars 1928. Le bénéfice de ces congés est étendu à tous les fonctionnaires territoriaux atteints d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre ayant ouvert droit à pension au titre du livre Ier du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Bénéficient du même congé les fonctionnaires atteints d'infirmités ayant ouvert droit à pension du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre au titre :

- du titre III du livre II de ce code relatif aux victimes civiles des faits de guerre ;

- de la loi n° 55-1074 du 6 août 1955 relative aux avantages accordés aux personnels militaires participant au maintien de l'ordre dans certaines circonstances, complétée par l'ordonnance n° 59-261 du 4 février 1959 modifiant certaines dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- et de la loi n° 59-901 du 31 juillet 1959 relative à la réparation des dommages physiques subis en métropole par les personnes de nationalité française, par suite des événements qui se déroulent en Algérie ;

10° à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs. Ce congé non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois, sur demande écrite du fonctionnaire. Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel ;

11° à un congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale. Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Il peut être

fractionné en demi-journées. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux qui sont prévus aux 7° et 8° du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

Art. 64. — Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire.

Le détachement est de courte durée ou de longue durée. Il est révocable.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Art. 79. — L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle.

Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle des agents ;

2° soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par voie d'examen professionnel ;

3° soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Art. 81. — Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

Art. 82. — En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des cadres d'emploi emplois ou corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces cadres d'emplois, emplois ou corps, en exécution des articles 36, 38 et 39 et nonobstant les limites d'âge supérieures, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts.

Lorsque le concours ou le mode de recrutement donne accès à un cadre d'emploi, emploi ou corps de niveau hiérarchique inférieur, le classement dans le nouveau corps des agents mentionnés à l'article 81 sera effectué au premier grade du nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps, compte tenu des services qu'ils ont accomplis dans leurs cadres d'emploi, emplois ou corps d'origine, sur la base de l'avancement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient accompli ces services dans leur nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps.

Les services dont la prise en compte a été autorisée en exécution de l'alinéa précédent sont assimilés à des services effectifs dans le corps d'accueil.

Art. 83. — Il peut être procédé dans un cadre d'emploi, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur au reclassement des fonctionnaires mentionnés à l'article 81 par la voie de détachement.

Dès qu'il s'est écoulé une période d'un an, les fonctionnaires détachés dans ces conditions peuvent demander leur intégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement. Leur ancienneté est déterminée selon les modalités prévues par l'article 82.

Art. 84. — Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps dans les conditions mentionnées aux articles 81 et 82.

Art. 85. — Lorsque l'application des dispositions des articles précédents aboutit à classer, dans leur emploi de détachement ou d'intégration, les fonctionnaires intéressés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans leur grade d'origine, ceux-ci conservent le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où ils bénéficient dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement ou d'intégration d'un indice au moins égal. La charge financière résultant de cet avantage indiciaire incombe au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié.

Art. 86. — Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Art. 97. — I. - Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique paritaire. Le délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale pour un emploi de catégorie A, et le président du centre de gestion, pour un emploi de catégories B et C, dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, sont rendus destinataires, en même temps que les représentants du comité technique paritaire, du procès-verbal de la séance du comité technique paritaire concernant la suppression de l'emploi. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction

publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Au terme de ce délai, le fonctionnaire de catégorie A est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale et le fonctionnaire de catégorie B ou C par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire ; il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Pour l'application des dispositions des articles 39, 76 et 80 et de la dernière phrase de l'article 78, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.

A l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental du fonctionnaire pris en charge, prononcés par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article 97 bis examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade. En l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion. ;

II. - La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Pour l'application de ces dispositions aux fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. Toutefois, ces propositions doivent se situer dans le seul département où le fonctionnaire était

précédemment employé pour les fonctionnaires de catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer.

La prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées au III ci-dessous.

Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autres que la collectivité ou l'établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans. Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine.

III. - Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

En cas de licenciement, les allocations prévues par l'article L. 351-12 du code du travail sont versées par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

Art. 97 bis. — Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement à la suppression d'emploi. Cette contribution est versée dans les conditions prévues au présent article.

Pour les collectivités ou établissements affiliés soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.

La contribution due au titre du fonctionnaire pris en charge en application des dispositions du premier alinéa de l'article 53 est versée par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel. ;

Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé spécial de droit dans les conditions prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 99. Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution mentionnée aux alinéas précédents sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition prévue à l'article 61 ou à l'article 62, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

Toutefois, si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement en application des alinéas ci-dessus sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale

Art. 11. - L'article 23 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié:

I.-Le deuxième alinéa est ainsi rédigé:

« Les centres de gestion organisent pour leurs fonctionnaires de catégorie C, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour les fonctionnaires de même catégorie des collectivités et établissements affiliés, les concours prévus à l'article 44; ils organisent également les examens professionnels prévus aux articles 39 et 79 et sont chargés de la publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79.

Ils établissent les listes d'aptitude prévues au dernier alinéa de l'article 39. Lorsque les statuts particuliers des cadres d'emplois le prévoient, ils organisent pour les mêmes fonctionnaires des collectivités et établissements affiliés les concours et examens professionnels de catégories A et B. »

Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir qu'ils sont chargés, auprès de l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non, de l'organisation des concours et examens.

II.-La première phrase du troisième alinéa est ainsi rédigée:

« Ils sont chargés, auprès de l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non, de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie C, de celles de catégories A et B pour les concours qu'ils organisent ainsi que, pour toutes les catégories, de la publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44. »

III.- Au quatrième alinéa, les mots: « des fonctionnaires de catégories B, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 12 bis, C et D » sont remplacés par les mots: « des fonctionnaires de catégories B et C ».

Loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte

Art. 64-1 .- I. - Sont applicables aux agents de la collectivité départementale, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte, selon les modalités définies ci-après, les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que celles :

- de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat pour les agents exerçant des fonctions ressortissant à la compétence de l'Etat ;

- de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour les agents exerçant des fonctions ressortissant à la compétence des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi. Pour son application, la collectivité départementale de Mayotte est considérée comme étant mentionnée audit article ;

- de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière pour les agents exerçant des fonctions ressortissant à la compétence des établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi.

Pour l'application à Mayotte des lois précitées, des décrets en Conseil d'Etat peuvent déroger à certaines des dispositions du statut général des fonctionnaires pour tenir compte des spécificités locales, notamment en ce qui concerne les organismes consultatifs de la fonction publique et leurs compétences et en matière de recrutement et de nomination ou intégration dans les corps et cadres d'emplois.

II. - Les agents titulaires, à la date de publication de la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer, d'un emploi de la collectivité départementale, d'une commune ou d'un établissement public administratif de Mayotte sont intégrés au plus tard le 31 décembre 2010 :

- soit dans les corps de la fonction publique de l'Etat ;

- soit dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;

- soit dans les corps de la fonction publique hospitalière ;

- soit dans des corps ou cadres d'emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière créés le cas échéant à cet effet, à titre transitoire, pour l'administration de Mayotte. Ces corps et cadres d'emplois sont classés hors catégorie pour la fixation de leurs indices de traitement. Des décrets en Conseil d'Etat fixent les dispositions statutaires qui leur sont applicables.

III. - Les agents non titulaires occupant, à la date de publication de la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 précitée, un emploi permanent de la collectivité départementale, d'une commune ou d'un établissement public administratif de Mayotte ont vocation à être titularisés, sur leur demande, au plus tard le 31 décembre 2010 dans un des corps ou cadres d'emplois mentionnés au II, sous réserve :

1° D'être en fonction à la date mentionnée ci-dessus ou de bénéficier à cette date d'un congé régulièrement accordé en application de la réglementation en vigueur ;

2° D'avoir accompli, à la date du dépôt de leur candidature, des services effectifs d'une durée équivalente à deux ans au moins de services à temps complet dans un ou plusieurs des emplois susmentionnés ;

3° De remplir les conditions énumérées à l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

IV. - Des décrets en Conseil d'Etat fixent les conditions d'application des II et III. Ces décrets déterminent notamment :

1° Les corps et cadres d'emplois auxquels les agents concernés peuvent accéder, compte tenu, d'une part, des fonctions réellement exercées par ces agents et du niveau et de la nature des emplois qu'ils occupent et, d'autre part, des qualifications qu'ils possèdent, attestées par un titre ou diplôme ou une expérience professionnelle reconnue, au regard des qualifications exigées pour l'accès aux corps et cadres d'emplois concernés ;

2° Les modalités d'accès à chaque corps ou cadre d'emplois. Par dérogation aux dispositions des lois n° 84-16 du 11 janvier 1984, n° 84-53 du 26 janvier 1984 et n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitées, ces décrets peuvent organiser l'accès aux différents corps et cadres d'emplois par voie de concours réservés aux agents remplissant les conditions posées aux II et III, par voie d'examen professionnel, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le corps ou cadre d'emplois d'accueil, par intégration directe ou par l'application simultanée de plusieurs de ces modalités ;

3° Le délai dont disposent les agents pour présenter leur candidature et les conditions de leur classement dans les corps et cadres d'emplois. Ce classement peut s'effectuer sur des grades et échelons provisoires.

V. - Les agents intégrés dans un corps ou un cadre d'emplois en application des dispositions des II et III reçoivent une rémunération au moins égale à leur rémunération globale antérieure.

Le cas échéant, les intéressés perçoivent une indemnité compensatrice. En aucun cas, le montant cumulé de l'indemnité compensatrice et de la rémunération ne peut être supérieur à la rémunération afférente au dernier échelon du grade le plus élevé du corps ou du cadre d'emplois auquel l'intéressé accède. L'indemnité compensatrice est résorbée au fur et à mesure des augmentations de rémunération dont l'intéressé bénéficie dans le corps ou cadre d'emplois d'intégration. Un décret en Conseil d'Etat fixe les éléments de rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité compensatrice.

VI. - Conformément au I, les agents mentionnés au II sont soumis au statut général des fonctionnaires à compter de la date de publication de la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 précitée. Jusqu'à leur nomination dans un corps ou cadre d'emplois, ils demeurent régis par les dispositions statutaires et de rémunération qui leur sont applicables à cette même date et peuvent être adaptées dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les agents mentionnés au III ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire jusqu'à l'expiration du délai qui leur est ouvert par les décrets prévus au IV. Ceux qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation qui leur est applicable ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit.

Les agents mentionnés aux II et III demeurent assujettis jusqu'à une date fixée par décret en Conseil d'Etat aux régimes de sécurité sociale auxquels ils sont affiliés à la date de publication de la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 précitée.

ANNEXE

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LE RAPPORTEUR

Ministères

Ministère délégué aux collectivités territoriales

- **M. Philip Alloncle**, conseiller technique
- **M. Dominique Schmitt**, directeur général, direction générale des collectivités locales (DGCL)
- **M. Pascal Girault**, sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale

Ministère de la fonction publique

- **Mme Annick Wagner**, sous-directrice, sous-direction des statuts et des rémunérations
- **M. Pierre Coural**, chef de bureau du recrutement et de la formation

Conseil d'Etat

- **M. Jean Courtial**, auteur d'un rapport au ministre de la fonction publique « Les institutions de la fonction publique territoriale »

Universitaires

- **M. Jean-Bernard Auby**, professeur de droit public à l'Université de Panthéon Assas-Paris II
- **M. Jean-Pierre Didier**, professeur de droit public à l'Université Jean-Moulin Lyon-III
- **M. Jean-Michel Lemoyne de Forges**, professeur de droit public à l'Université Panthéon-Assas Paris II, directeur de l'Institut de préparation à l'administration générale (IPAG)
- **M. Bernard Dreyfus**, professeur de droit des collectivités territoriales

Groupe de travail « Refonder le statut de la fonction publique territoriale pour réussir la décentralisation »

- **M. Jean-Jacques Hyest**, président du groupe de travail

Instances de la fonction publique territoriale

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

- **M. Bernard Derosier**, président
- **M. Pierre Coilbault**, directeur

Centre national de la fonction publique territoriale

- **M. André Rossinot**, président
- **M. Jacques Charlot**, directeur général
- **M. Jean-Robert Massimi**, directeur de cabinet

Fédération nationale des centres de gestion

- **M. Jacques-Alain Benisti**, président
- **Mme Marie-Noëlle Meunier**, directeur

Représentants des collectivités territoriales et de leurs groupements

Association des régions de France

- **M. François Langlois**, délégué général

Assemblée des départements de France

- **M. Jean-Paul Dova**, vice-président du conseil général des Hauts-de-Seine, vice-président de la commission « Fonction publique territoriale »
- **Mme Elisabeth Maraval-Jarrier**, chef du service juridique
- **M. Frédéric Eon**, chargé de mission « Fonction publique territoriale »

Association des maires de France

- **Mme Françoise Descamps-Crosnier**, présidente du groupe de travail « Fonction publique territoriale », maire de Rosny-sur-Seine
- **Mme Suzanne Grandpeix**, chargée d'études
- **M. Alexandre Touzet**, chargé de mission

Fédération des maires des villes moyennes

- **M. Bruno Bourg-Broc**, président, député-maire de Châlons-en-Champagne
- **M. Emile Zuccarelli**, député-maire de Bastia
- **M. Gilles Bourdouleix**, député-maire de Cholet
- **Mme Laure Sudre**, adjointe au maire d'Albi
- **Mme Nicole Gibourdel**, déléguée générale

Association des maires des petites villes de France

- **M. Bernard Fath**, secrétaire général adjoint, président de la commission « Fonction publique territoriale », maire de Léognan, directeur général des services à la mairie de Pessac
- **M. André Robert**, délégué général

Assemblée des communautés de France

- **M. Michel Guégan**, vice-président, président de la communauté de communes du Val d'Oust et de Lansaux, maire de la Chapelle-Caro
- **M. Emmanuel Duru**, responsable juridique
- **M. Alain Christiany**, chargé de mission

Représentants des agents territoriaux

Fédération des services publics – FO

- **M. Serge Becuwe**, secrétaire général
- **M. Didier Rosez**, secrétaire général adjoint

Syndicat Interco-CFDT

- **Mme Marie-Odile Esch**, secrétaire générale
- **M. Jean-Claude Lenay**, secrétaire national
- **M. Yves Letourneux**, secrétaire national
- **Mme Corinne Lovi**, secrétaire fédérale

Fédération nationale des agents des collectivités territoriales-CFTC

- **M. Jacques Vannet**, conseiller fédéral
- **M. Jean-Pierre Zanetti**, conseiller membre du bureau

UNSA – Fédération générale autonome des fonctionnaires

- **M. Antoine Breining**, président
- **M. Serge Boesch**, vice-président
- **M. Jean-Charles Glattiny**, vice-président

Union nationale de l'encadrement des collectivités territoriales

- **M. Jean-Pierre Arnault**, président
- **M. Jean-François Duplessy**, vice-président
- **M. Stéphane Colsenet**, secrétaire national

Association des administrateurs territoriaux de France

- **M. Jean-Christophe Baudoin**, président, président-directeur général des services de la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise

Syndicat national des secrétaires généraux et directeurs généraux des collectivités territoriales

- **M. Didier Duraffourg**, président national
- **M. Stéphane Pintre**, président délégué
- **Mme Christine Gillet**, présidente de la commission « Formation »