

Contenu

Article 1 Salaires dans la FPT : ça progresse un peu !	2
1 944 euros nets par mois	3
Augmentation de 1,8% pour près de deux tiers des effectifs	3
Effet hausse de la valeur du point d'indice et de PPCR	4
Salaires plus dynamiques dans la catégorie A	5
Meilleures rémunérations dans les départements et les régions	5
Les femmes toujours moins bien payées	5
ARTICLE 2 Agence nationale de la cohésion des territoires - Création, missions et mode de fonctionnement (Publication de la loi)	6
L'Agence nationale de la cohésion des territoires et l'Etat concluent des conventions pluriannuelles avec :	10
ARTICLE 3 Réforme de la fonction publique : les dés sont jetés !	12
Et maintenant ?	12
Une cinquantaine de textes à publier, hors ordonnances	13
Le conseil constitutionnel saisi	13
Les réactions	13
ARTICLE 4 Informations :	14
Pour info ... Épargne retraite	14
ARTICLE 5 Jurisprudences	15
➤ Résidence administrative : le juge précise comment déterminer les limites géographiques	15
Résidence administrative unique	15
➤ Comportement irrespectueux d'un agent - Exclusion temporaire d'un an assortie d'un sursis de six mois	16
➤ Dénonciation de harcèlement et insuffisance professionnelle	17
➤ Un agent peut-il demander la destruction d'un document se rapportant à sa situation personnelle ?	18

Article 1 Salaires dans la FPT : ça progresse un peu !

Publié le 23/07/2019 • Par [Bénédicte Rallu](#) • dans : [A la une](#), [A la une emploi](#), [A la Une RH](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Selon les derniers chiffres publiés par l'Insee le 23 juillet, le salaire net mensuel moyen dans la fonction publique territoriale atteignait 1944 euros en 2017. Soit une petite augmentation de 1% en un an, en euros constants. C'est plus que les trois années précédentes. Les femmes touchent 9,1% de moins en moyenne que les hommes.

Chiffres-clés dans la FPT :

- 76% des agents sont de catégorie C
- 15% de catégorie B
- 9% de catégorie A.
- 16 % des salariés de 2017 sont « entrés » dans la FPT en 2016 ou en 2017.
- 17 % des salariés de 2016 sont « sortis » en 2016 ou en 2017.

Les salaires ont progressé de +1% en euros constants (1) dans la fonction publique territoriale entre 2016 et 2017, selon les dernières statistiques publiées par l'Insee ce 23 juillet.

C'est davantage que les trois années précédentes (+ 0,8 % en 2014 et en 2015, + 0,4 % en 2016). Pour l'Insee, « ces hausses successives font plus que compenser les baisses du début de la décennie : le salaire net moyen en 2017 est, en euros constants, supérieur de 1,7 % à son niveau de 2010 ».

1 Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP dans la FPT depuis 2010



Note : évolutions y compris militaires entre 2010 et 2012, hors militaires entre 2012 et 2017 et y compris apprentis entre 2010 et 2016, hors apprentis entre 2016 et 2017.

Champ : France, salariés des collectivités territoriales (y compris contrats aidés ; hors assistants maternels).

Source : Insee, Siasp.

1 944 euros nets par mois

Le salaire net moyen se situe à 1944 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP), tous statuts confondus (2).

Mais le salaire médian n'est que de 1758 euros nets par mois ...

Le salaire brut moyen en EQTP (2363 euros par mois) a, lui, augmenté plus significativement (+1,4 % en euros constants) que le salaire net en raison d'une augmentation des taux de cotisations salariales, principalement au titre de la réforme des retraites de 2010 (+ 0,35 point au 1er janvier 2017 pour les fonctionnaires notamment), explique l'institut de statistiques.

Augmentation de 1,8% pour près de deux tiers des effectifs

Le salaire net moyen des salariés présents toute l'année en 2016 et en 2017 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, c'est-à-dire la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) augmente de 1,8 %.

Cela concerne près de deux tiers des effectifs de la FPT (74% des fonctionnaires et 33% des non-fonctionnaires, catégorie dans laquelle l'Insee inclut contractuels, bénéficiaires de contrats aidés et salariés relevant d'autres statuts comme les collaborateurs de cabinet, etc.).

Effet hausse de la valeur du point d'indice et de PPCR

La rémunération nette moyenne des fonctionnaires (+1%) augmente légèrement moins que celle des non-fonctionnaires (+1,2%).

La différence est cependant à relativiser. Les fonctionnaires bénéficient d'un salaire plus élevé : 2026 euros nets en moyenne par mois en EQTP, contre 1633 euros nets par mois pour les non-fonctionnaires.

En outre, la baisse du nombre de contrats aidés, moins rémunérés, a fait mécaniquement augmenter la moyenne du salaire net des non-fonctionnaires. Hors contrats aidés, le salaire net moyen des non-fonctionnaires n'augmente en effet que de 0,5 %.

Pour les fonctionnaires, le salaire brut moyen a augmenté de 1,4% (2456 euros par mois). Le traitement indiciaire brut représente 77% de la somme, les primes et rémunérations annexes : 23%.

3 Éléments du salaire mensuel moyen en EQTP en 2016 et 2017 pour les agents fonctionnaires de la fonction publique territoriale

	Salaire 2017 (en euros)	Structure du salaire brut (en %)	Structure du salaire net (en %)	Évolution 2016-2017 (% en euros constants)	Contribution à l'évolution 2016-2017 (en point)	
					du salaire brut	du salaire net
Salaire brut	2 456	100	121	1,4	1,4	1,7
Traitement indiciaire brut	1 893	77		1,8	1,3	
Primes et rémunérations annexes*	562	23		0,3	0,1	
Cotisations salariales (y.c. CSG et CRDS)	- 429		- 21	3,2		- 0,7
Salaire net	2 026		100	1,0		1,0

* Y compris indemnité de résidence et supplément familial, qui est rapporté à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
 Lecture : en 2017, le salaire brut augmente de 1,4 % en euros constants. L'évolution du traitement indiciaire brut contribue à cette hausse pour 1,3 point, celle des primes et rémunérations annexes pour 0,1 point.
 Champ : France, agents fonctionnaires des collectivités territoriales en équivalent temps plein (hors militaires et assistants maternels).
 Source : Insee, Siasp.

En 2017, c'est le traitement indiciaire brut (en croissance de 1,8%), qui a essentiellement tiré les rémunérations vers le haut. Les fonctionnaires ont en effet bénéficié cette année-là de l'augmentation de la valeur du point d'indice (effet en année pleine de la hausse de 0,6% en juillet 2016 puis de celle de 0,6% en février 2017) et de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR).

« Le traitement indiciaire brut moyen explique presque toute la hausse du salaire brut moyen en 2017. Les primes et rémunérations annexes n'augmentent en effet que modérément (+ 0,3 %), en raison notamment du transfert d'une partie des primes en points d'indice », analyse l'Insee.

Salaires plus dynamiques dans la catégorie A

Les fonctionnaires de catégorie A ont vu leur salaire net moyen croître de +1,6% en euros constants (3385 euros par mois). La progression a été moindre pour les deux autres catégories : + 0,6%, 2358 euros pour la catégorie B ; + 1,1%, 1789 euros pour la catégorie C.

4 Structure des effectifs et évolution des salaires mensuels nets moyens en EQPT des salariés en 2017 et des salariés présents en 2016 et 2017

	Salariés en 2017			Salariés présents en 2016 et en 2017 ¹		
	Structure des effectifs en 2017 (en %)	Salaires nets moyens (en euros)	Évolution 2016-2017 (% en euros constants)	Structure des effectifs présents en 2016 et en 2017 (en %)	Proportion des effectifs présents en 2016 et 2017 par rapport aux effectifs de 2016 (en %)	Évolution de la RMPP ² nette 2016-2017 (% en euros constants)
Fonctionnaires	79,1	2 026	1,0	89,7	74,4	1,7
dont : catégorie A	7,5	3 385	1,6	4,5	73,1	1,9
catégorie B	12,0	2 358	0,6	13,1	73,1	1,9
catégorie C	59,6	1 789	1,1	69,1	74,8	1,6
Non-fonctionnaires	20,9	1 633	1,2	10,3	32,5	2,7
Ensemble (y c. contrats aidés)	100,0	1 944	1,0	100,0	65,7	1,8
Communes	55,7	1 843	1,0	54,2	55,6	1,8
CCAS ³ et caisses des écoles	6,6	1 733	1,0	5,2	50,4	1,4
EPCI ⁴ à fiscalité propre	13,3	2 024	1,0	12,5	65,2	1,9
Autres structures intercommunales	3,6	1 909	0,8	3,0	55,7	1,9
Départements	15,8	2 159	0,8	15,2	71,8	1,6
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	2 645	0,8	3,9	88,2	1,5
Régions	4,8	2 078	1,4	5,1	69,5	1,8
Autres collectivités locales	1,2	2 154	0,4	0,9	48,3	1,8
Femmes	58,6	1 867	1,1	53,7	60,4	1,8
Hommes	41,4	2 053	1,0	46,3	73,1	1,7

1. Salariés présents sur l'ensemble des deux années chez le même employeur et ayant la même qualité de temps de travail les deux années.

2. Rémunération moyenne des personnes en place.

3. Centres communaux d'action sociale.

4. Établissements publics de coopération intercommunale (la métropole de Lyon a été classée parmi les EPCI à fiscalité propre).

Champ : France, salariés des collectivités territoriales en équivalent temps plein (hors militaires, assistants maternels et apprentis ; y compris contrats aidés).

Source : Insee, Ssaq.

Ce dynamisme des rémunérations des plus hauts fonctionnaires s'explique « notamment par la mise en place de nouveaux grades et cadres d'emplois aux indices plus élevés (par exemple, la création d'un grade d'attaché hors classe), en lien avec la mise en place du PPCR », éclaire l'Insee.

Meilleures rémunérations dans les départements et les régions

Le salaire net moyen apparaît le plus élevé dans les départements (2159 euros), puis dans les régions (2078 euros). Il progresse d'ailleurs de + 1,4% dans cette dernière strate.

Dans les communes, qui sont les principaux employeurs de la FPT (54 % de l'emploi total en EQTP), il n'est que de 1843 euros par mois.

Les femmes toujours moins bien payées

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste quasi stable. Le salaire net des femmes (1867 euros par mois) est inférieur de 9,1 %, en moyenne, à celui des hommes (2053 euros). En 2016, cet écart était de 9,2 %. Il est « moins important que dans les autres versants de la fonction publique », relève toutefois l'Insee.

À profils identiques, l'écart est de 4,9 % en 2017. Mais plus on monte dans la hiérarchie, plus cet écart est marqué :

- 15,6% en catégorie A,
- 6,8 % en catégorie B,
- 10,1 % en catégorie C.

Parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés, seulement la moitié sont des femmes, alors qu'elles sont 59 % dans l'ensemble de la FPT. En bas de l'échelle, deux tiers sont des femmes parmi les 40 % des salariés les moins rémunérés.

ARTICLE 2 Agence nationale de la cohésion des territoires - Création, missions et mode de fonctionnement (Publication de la loi)

Mis en ligne par ID CiTé le 23/07/2019

LOI n° 2019-753 du 22 juillet 2019 portant création d'une Agence nationale de la cohésion des territoires

>> L'Agence nationale de la cohésion des territoires exerce ses missions sur l'ensemble du territoire national. Son action cible prioritairement, d'une part, les territoires caractérisés par des contraintes géographiques, des difficultés en matière démographique, économique, sociale, environnementale ou d'accès aux services publics, avec une attention particulière accordée aux zones mentionnées à l'article 174 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et, d'autre part, les projets innovants.

Sans préjudice des compétences dévolues aux collectivités territoriales et à leurs groupements et en articulation avec ces collectivités et groupements, l'ANCT a pour mission, en tenant compte des particularités, des atouts et des besoins de chaque territoire, de **conseiller et de soutenir les collectivités territoriales et leurs groupements mentionnés à l'article L. 5111-1 du présent code dans la conception, la définition et la mise en œuvre de leurs projets**, notamment en faveur

- de l'accès aux services publics,
- de l'accès aux soins dans le respect des articles L. 1431-1 et L. 1431-2 du code de la santé publique,
- du logement,
- des mobilités,
- de la mobilisation pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les quartiers urbains en difficulté,
- de la revitalisation, notamment commerciale et artisanale, des centres-villes et centres-bourgs,
- de la transition écologique,
- du développement économique
- ou du développement des usages numériques.

A ce titre,

- Elle facilite l'accès des porteurs de projets aux différentes formes, publiques ou privées, d'ingénierie juridique, financière et technique, qu'elle recense.
- Elle apporte un concours humain et financier aux collectivités territoriales et à leurs groupements.
- Elle favorise la coopération entre les territoires et la mise à disposition de compétences de collectivités territoriales et de leurs groupements au bénéfice d'autres collectivités territoriales et groupements.
- Elle centralise, met à disposition et partage les informations relatives aux projets en matière d'aménagement et de cohésion des territoires dont elle a connaissance.
- Elle soutient les réseaux associatifs dans le cadre des compétences qui lui sont attribuées.

L'agence assure une **mission de veille et d'alerte** afin de sensibiliser et d'informer les administrations ainsi que les opérateurs publics et privés sur les impacts territoriaux de leurs décisions en matière de cohésion et d'équité territoriales.

Utilisation des fonds européens –

L'agence informe et oriente, le cas échéant, les porteurs de projets dans leur demande de subvention au titre des fonds européens structurels et d'investissement auprès des autorités de gestion compétentes. L'agence coordonne l'utilisation des fonds européens structurels et d'investissement et assiste le ministre chargé de l'aménagement du territoire dans sa mission de définition, de mise en œuvre et de suivi des politiques nationales et européennes de cohésion économique, sociale et territoriale.

Aménagement durable et cohésion des territoires

- L'agence assure la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière d'aménagement durable et de cohésion des territoires en conduisant des programmes nationaux territorialisés et en prévoyant, selon des modalités précisées par décret, la mise en œuvre déconcentrée de ces programmes au moyen de contrats de cohésion territoriale. Ces contrats s'articulent avec les projets de territoire élaborés par les collectivités territoriales et leurs groupements. Ces contrats peuvent intégrer tout autre contrat, prévu par les lois et règlements en vigueur, relatif à l'aménagement du territoire, à la politique de la ville, au numérique ou à tout autre domaine relevant des compétences de l'agence. L'agence veille à la prise en compte des spécificités des territoires de montagne et contribue au développement, à la valorisation et à la protection de ceux-ci. Elle dispose à cet effet des commissariats de massif et des équipes qui leur sont rattachées.

Aménagement et restructuration des espaces commerciaux et artisanaux –

L'agence a également pour mission de favoriser l'aménagement et la restructuration des espaces commerciaux et artisanaux ainsi que des espaces incluant à titre accessoire des espaces de services, et de tous les locaux s'y trouvant, dans les zones mentionnées à l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire et à l'article 1465 A du code général des impôts, dans les territoires retenus au titre du programme national de requalification des

quartiers anciens dégradés mentionné à l'article 25 de la loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion et dans les secteurs d'intervention définis dans le cadre des opérations de revitalisation de territoire mentionnées à l'article L. 303-2 du code de la construction et de l'habitation.

A cette fin, l'agence assure, après accord des organes délibérants des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale ou des syndicats mixtes concernés, la maîtrise d'ouvrage d'actions et d'opérations tendant à la création, l'extension, la transformation, la reconversion, la gestion ou l'exploitation de surfaces commerciales, artisanales et de services ainsi que de tous les locaux implantés sur ces dernières, situés dans les zones, territoires et secteurs mentionnés au premier alinéa du présent IV. Si la requalification de ces zones, territoires ou secteurs le nécessite, elle peut également intervenir à proximité de ceux-ci.

L'agence peut accomplir tout acte de disposition et d'administration nécessaire à la réalisation de la mission définie au présent IV, notamment :

- 1° Acquérir des fonds commerciaux ou artisanaux en qualité de délégataire du droit de préemption sur les fonds de commerce et artisanaux dans les conditions prévues au chapitre IV du titre Ier du livre II du code de l'urbanisme ou, le cas échéant, par voie d'expropriation, des immeubles ou droits réels immobiliers nécessaires aux opérations correspondant à son objet ;
- 2° Céder les immeubles ou les fonds acquis en application du 1° du présent IV ;
- 3° Confier la gestion des fonds commerciaux ou artisanaux acquis à un ou plusieurs locataires gérants ;
- 4° Gérer et exploiter, directement ou indirectement, les locaux mentionnés au 1° ;
- 5° Conclure des transactions.

----- **Numérique -**

L'agence a pour mission d'impulser, d'aider à concevoir et d'accompagner les projets et les initiatives portés par l'Etat, les collectivités territoriales et leurs groupements, les réseaux d'entreprises et les associations dans le domaine du numérique.

A ce titre, l'agence :

- 1° Assure la mise en œuvre des programmes nationaux territorialisés visant à assurer la couverture de l'ensemble du territoire national par des réseaux de communications électroniques mobiles et fixes à très haut débit ;
- 2° Favorise l'accès de l'ensemble de la population aux outils numériques et le développement des usages et des services numériques dans les territoires.

Le IV de l'article L. 1231-2 du code général des collectivités territoriales entre en vigueur à la date prévue par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article 15 de la présente loi, et au plus tard le 1er janvier 2020.

----- **Organisation et fonctionnement**

Le conseil d'administration de l'Agence nationale de la cohésion des territoires règle par ses délibérations les affaires de l'établissement.

Le conseil d'administration comprend, avec voix délibérative, des représentants de l'Etat et de la Caisse des dépôts et consignations, représentant au moins la moitié de ses membres, deux députés, deux sénateurs ainsi que des représentants des collectivités territoriales et de leurs groupements et du

personnel de l'agence.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents. Dans l'hypothèse où une délibération ne recueillerait pas la majorité des voix des représentants des collectivités territoriales et de leurs groupements, le président du conseil d'administration inscrit à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration une nouvelle délibération portant sur le même objet. Il ne peut être procédé qu'à une seule nouvelle délibération sur un même objet.

Les représentants de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine, de l'Agence nationale de l'habitat, de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie et du Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement ainsi que des personnalités qualifiées assistent au conseil d'administration avec voix consultative.

Le conseil d'administration doit être composé de manière à favoriser une juste représentation de la diversité des territoires métropolitains et ultramarins.

Il doit être composé de manière à ce que l'écart entre, d'une part, le nombre d'hommes et, d'autre part, le nombre de femmes ne soit pas supérieur à un. Lorsqu'un organisme est appelé à désigner plus d'un membre du conseil, il procède à des désignations de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés, d'une part, et le nombre des femmes désignées, d'autre part, ne soit pas supérieur à un.

"Le conseil d'administration élit son président parmi les membres représentant les collectivités territoriales.

"Il détermine dans son règlement intérieur les modalités de prévention des conflits d'intérêts.

"L'agence est dirigée par un directeur général nommé par décret."

Le représentant de l'Etat est le délégué territorial de l'Agence nationale de la cohésion des territoires.

Les délégués territoriaux de l'agence peuvent subdéléguer leurs compétences ou leurs signatures.

Ils veillent à assurer la cohérence et la complémentarité des actions de l'agence, d'une part, avec les soutiens apportés aux projets locaux par les acteurs locaux publics ou associatifs intervenant en matière d'ingénierie et, d'autre part, avec les décisions prises au sein de la conférence territoriale de l'action publique mentionnée à l'article L. 1111-9-1.

Ils veillent à encourager la participation du public dans le cadre de l'élaboration des projets des collectivités territoriales et de leurs groupements.

Ils réunissent régulièrement, au moins deux fois par an, un comité local de cohésion territoriale, qui est informé des demandes d'accompagnement émanant des collectivités territoriales et de leurs groupements, des suites qui leur sont données et, le cas échéant, de la mise en œuvre des projets concernés.

La composition et les modalités de fonctionnement de ce comité sont précisées par voie réglementaire.

Ressources et moyens

Pour l'accomplissement de ses missions, l'Agence nationale de la cohésion des territoires dispose des ressources suivantes :

- 1° Les contributions et subventions de l'Etat et d'autres personnes publiques ;
- 2° Les financements par des personnes privées ;
- 3° Le produit des aliénations ;
- 4° Les dons et legs ;

- 5° Les revenus des biens meubles et immeubles ;
6° La rémunération de ses prestations de services au titre des missions prévues au IV de l'article L. 1231-2 ;
7° D'une manière générale, toutes les recettes autorisées par les lois et règlements."

Dans le cadre de sa mission mentionnée au IV de l'article L. 1231-2, l'Agence nationale de la cohésion des territoires est habilitée à créer ou céder des filiales et à acquérir, étendre ou céder des participations dans des sociétés, groupements ou organismes actifs dans le champ de cette mission et concourant au développement des territoires.

L'Agence nationale de la cohésion des territoires et l'Etat concluent des conventions pluriannuelles avec :

- 1° L'Agence nationale pour la rénovation urbaine ;
2° L'Agence nationale de l'habitat ;
3° L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie ;
4° Le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement ;
5° La Caisse des dépôts et consignations.

Ces conventions prévoient les conditions dans lesquelles les personnes mentionnées aux 1° à 5° participent au financement et à la mise en œuvre d'actions dans les territoires où l'agence intervient. Ces conventions et leurs éventuels avenants sont transmis au Parlement."

L'Agence nationale de la cohésion des territoires conclut les premières conventions mentionnées à l'article L. 1233-3 du code général des collectivités territoriales dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret de nomination de son directeur général, et au plus tard le 1er janvier 2020.

Le comité national de coordination de l'Agence nationale de la cohésion des territoires comprend :

- 1° Des représentants de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine ;
2° Des représentants de l'Agence nationale de l'habitat ;
3° Des représentants de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie ;
4° Des représentants du Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement ;
5° Des représentants de la Caisse des dépôts et consignations.

A la demande du directeur général, le comité national de coordination de l'Agence nationale de la cohésion des territoires se réunit pour assurer le suivi de l'exécution des conventions mentionnées à l'article L. 1233-3.

Le comité national de coordination peut être saisi de tout sujet par le conseil d'administration. Il peut émettre des propositions et demander que des questions soient inscrites à l'ordre du jour d'une réunion du conseil d'administration."

Le personnel de l'Agence nationale de la cohésion des territoires comprend des agents publics ainsi que des salariés régis par le code du travail.

"II. - Sont institués auprès du directeur général de l'agence :

"1° Un comité technique compétent pour les agents publics, conformément à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

"2° Un comité social et économique compétent pour les personnels régis par le code du travail, conformément au titre Ier du livre III de la deuxième partie du même code. Toutefois, ce comité n'exerce pas les missions confiées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application du III du présent article.

"Le directeur général réunit conjointement le comité technique et le comité social et économique, dans le respect de leurs attributions respectives, pour connaître des sujets communs à l'ensemble du personnel.

"III. - Il est institué auprès du directeur général de l'agence un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent pour l'ensemble du personnel de l'établissement. Ce comité exerce les compétences des comités prévus à l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ainsi que celles prévues aux 3° à 5° de l'article L. 2312-8 et à l'article L. 2312-9 du code du travail, sous réserve des adaptations fixées par décret, en Conseil d'Etat. Sa composition et son fonctionnement sont fixés par décret en Conseil d'Etat."

Des conventions ayant le même objet peuvent également être conclues, afin de développer les synergies avec les territoires ruraux, entre une métropole ou une communauté urbaine, d'une part, et des établissements publics de coopération intercommunale ou des communes situés en dehors du territoire métropolitain ou de la communauté urbaine, d'autre part, dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de cohésion territoriale mentionnés au II de l'article L. 1231-2." ;

La réserve citoyenne pour la cohésion des territoires est destinée à répondre aux besoins des projets de territoire et des actions soutenues par l'Agence nationale de la cohésion des territoires en complétant, les moyens habituellement mis en œuvre dans le cadre des missions de l'agence par les services de l'Etat et par toute personne morale concourant à son action.

"La réserve citoyenne pour la cohésion des territoires fait partie de la réserve civique prévue par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Elle est régie par les articles 1er à 5 de la même loi ainsi que par le présent article.

Les membres de la réserve citoyenne pour la cohésion des territoires concluent un contrat d'engagement à servir dans cette réserve avec le délégué territorial de l'Agence nationale de la cohésion des territoires.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret, notamment en ce qui concerne les catégories de personnes pouvant entrer dans la réserve citoyenne pour la cohésion des territoires ainsi que la durée et les clauses du contrat d'engagement à servir dans cette réserve."

(...)

[JORF n°0169 du 23 juillet 2019 - NOR: TERX1827055L](#)

Parmi les déclarations de la Ministre

- Le décret de mise en œuvre de l'agence serait prêt "à l'automne".
- Une circulaire sera ensuite envoyée aux préfets. "
- Un courrier sera adressé aux maires, lors de la mise en route de l'ANCT, les informant du rôle et des missions de ce nouvel outil, et de la manière dont les élus pourront le mobiliser. Un travail de communication de grande ampleur sera effectué à destination notamment des plus petites collectivités.

ARTICLE 3 Réforme de la fonction publique : les dés sont jetés !

Publié le 24/07/2019 • Par [Claire Boulland](#) • dans : [A la Une RH](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



La réforme de la fonction publique vient d'être votée, à une semaine d'intervalle, par l'Assemblée nationale puis le Sénat. Les premiers textes d'application sont attendus dès la rentrée. Plus de marche arrière possible, sauf à ce que le Conseil constitutionnel réponde favorablement au recours déposé, le 24 juillet, par trois groupes de députés.

« L'équilibre du projet de loi entre, d'une part, les souplesses accordées aux employeurs, élus et encadrants publics et, d'autre part, le renforcement des droits de l'ensemble des agents publics [a été maintenu] », s'était félicité Olivier Dussopt le 18 juillet dernier à l'Assemblée nationale. Les députés ont voté à 81 voix « pour » et 17 « contre » le projet de loi de transformation de la fonction publique issue de la commission mixte paritaire.

Ce mardi 23 juillet, c'était au tour des sénateurs de se prononcer, favorablement (vote à mains levées non décompté), dessus.

Et maintenant ?

Devant les parlementaires, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique a listé les mesures qui entreront en vigueur dès la promulgation de la loi. A savoir :

- la suppression du jour de carence pour maladie des femmes enceintes ;
- la généralisation des parcours de formation pour les personnes accédant pour la première fois à des fonctions managériales ;

- le retour progressif aux 1 607 heures dans la fonction publique d'État et la territoriale ;
- la définition d'un service minimum pour certains services publics territoriaux en cas de grève;
- ou encore le dispositif rénové de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois

« Les autres dispositions, pour l'essentiel, seront applicables à partir du 1er janvier 2020 ou courant 2020 », a précisé Olivier Dussopt. Il s'agit notamment de la réforme des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de mobilité, l'élaboration de lignes directrices de gestion des ressources humaines et l'évolution des procédures disciplinaires.

Mais aussi du « recours élargi au contrat, le renforcement du contrôle déontologique et l'accompagnement des transformations publiques. Je pourrais également citer, pour l'année 2020, la rupture conventionnelle ou le renforcement de l'égalité professionnelle ».

Une cinquantaine de textes à publier, hors ordonnances

Plus d'une cinquantaine de textes doivent être publiés dans les prochains mois, sans compter les projets d'ordonnances, qui feront l'objet de concertations spécifiques.

Elles seront nourries par les conclusions de certaines missions : celle que conduit la députée Charlotte Lecocq sur la santé au travail ou celle de Frédéric Thiriez sur la haute fonction publique.

Le conseil constitutionnel saisi

D'ici là, le Conseil constitutionnel aura répondu à la saisine dont il a fait l'objet, le 24 juillet sur ce texte. Les groupes Gauche démocrate et républicaine, la France Insoumise et Socialistes et apparentés ont effet déposé un recours aux motifs que le texte méconnaîtrait plusieurs principes constitutionnels, dont le principe de participation (par ses dispositions réformant les instances de dialogue social), le principe d'égalité devant la loi pour l'accès aux emplois publics, le droit de grève, et la liberté contractuelle.

FOCUS

Les réactions

Satisfecit de la coordination des employeurs territoriaux. Dans un communiqué, celle-ci se félicite que l'Assemblée nationale et le Sénat aient intégré de nombreux amendements émanant de la Coordination, mais également des associations d'élus, de la Fédération nationale des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale, « créant ainsi une véritable synergie ». Des points de vigilance toutefois : l'élargissement du recrutement contractuel aux catégories C, « que les employeurs territoriaux n'avaient pas demandé, et qui pourrait fragiliser le statut ». Et « s'agissant du modèle de financement de l'apprentissage, ses modalités devront être précisées entre le gouvernement et l'ensemble des partenaires concernés afin de pérenniser son application ».

Les organisations syndicales de la Fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, FA-FP, CFE-CGC, et CFTC) ont pour leur part réaffirmé leur opposition au texte. « Ce 23 juillet restera un mauvais coup porté à la fonction publique, à l'emploi public, au service public et à l'ensemble de la population. »

ARTICLE 4 Informations :

Pour info ... Épargne retraite

Mis en ligne par ID CîTé le 25/07/2019

Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite

>> Cette ordonnance met en application les principes de la loi PACTE en créant trois nouveaux produits d'épargne retraite, qui pourront être commercialisés dès le 1er octobre 2019 :

- deux produits d'épargne retraite d'entreprise : un produit collectif, ouvert à tous les salariés et ayant vocation à succéder aux actuels PERCO, et un produit pouvant être réservé à certaines catégories de salariés et prenant la succession des actuels contrats "article 83". Ces produits pourront être regroupés en un seul ;
- un produit d'épargne retraite individuel, qui succèdera aux actuels contrats "PERP" et "Madelin", qui pourront être ouverts sous forme d'un compte-titres ou d'un contrat d'assurance.

L'ensemble de ces produits seront soumis aux mêmes règles de fonctionnement. La fiscalité attractive propre aux différents types de versements (versements volontaires, issus de l'épargne salariale, versements obligatoires) sera préservée. Les particuliers pourront ainsi déduire leurs versements individuels de l'assiette de l'impôt sur le revenu, dans la limite de certains plafonds. Les sommes issues de l'intéressement, de la participation et des abondements employeurs continueront à être exonérées d'impôt sur le revenu à l'entrée et au moment du départ en retraite. S'y ajoute l'incitation fiscale introduite par la loi PACTE facilitant le transfert de l'épargne d'un contrat d'assurance vie vers l'épargne retraite, valable jusqu'au 1er janvier 2023.

Cette réforme bénéficiera également aux épargnants disposant déjà d'un produit d'épargne retraite, qui pourront librement transférer leur épargne dans un nouveau produit. De même, les entreprises ayant déjà mis en place un plan d'épargne retraite pourront facilement le modifier afin que leurs salariés bénéficient rapidement du nouveau régime.

[JORF n°0171 du 25 juillet 2019 - NOR: ECOT1917453R](#)

[Rapport au Président de la République](#) relatif à l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019

ARTICLE 5 **Jurisprudences**



Résidence administrative : le juge précise comment déterminer les limites géographiques

Publié le 24/07/2019 • Par Sophie Soykurt • dans : [Actu juridique](#), [France](#)

Pédagogique, le Conseil d'Etat précise comment déterminer les limites géographiques de la résidence administrative notamment en cas de service réparti sur plusieurs communes. L'enjeu est important, il s'agit de pouvoir appliquer les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoient que seuls les changements de résidence administrative sont soumis à l'avis des commissions administratives paritaires.

Un sapeur-pompier professionnel a saisi la juridiction administrative afin d'obtenir l'annulation de son changement de caserne, estimant que cette nouvelle affectation aurait dû être validée par la commission administrative paritaire (CAP). En première instance, comme en appel, le juge administratif a rejeté sa demande. Il s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Aux termes de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 52), « l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement ; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires ».

Pour la Haute juridiction, en l'absence de toute disposition légale définissant la résidence administrative pour l'application de ces dispositions, il appartient à l'autorité compétente, de déterminer, sous le contrôle du juge, les limites géographiques de la résidence administrative. Plus précisément, la résidence administrative s'entend en général de la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent.

Résidence administrative unique

Toutefois, il en va différemment dans le cas où l'activité du service est organisée sur plusieurs communes. Dans cette hypothèse, l'autorité compétente doit, sous le contrôle du juge, indiquer à ses services quelles communes constituent une résidence administrative unique. Lorsque l'autorité compétente n'a pas procédé à cette délimitation, la résidence administrative s'entend, par défaut, de la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent.

En l'espèce, le Conseil d'Etat a considéré qu'en appel, la Cour aurait dû prendre en considération la commune d'implantation de la caserne où était affecté le sapeur-pompier pour déterminer sa résidence administrative et apprécier si son changement d'affectation devait ou non être soumis à la CAP. Il a donc annulé l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon et lui a renvoyé l'affaire pour qu'elle se prononce au fond.

REFERENCES [Conseil d'Etat, 11 juillet 2019, req. n°417168.](#)

Comportement irrespectueux d'un agent - Exclusion temporaire d'un an assortie d'un sursis de six mois

Mis en ligne par ID CiTé le 26/07/2019

Rappel : Aux termes de l'article 28 de la loi susvisée du 13 juillet 1983 : " Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. (...) ". Aux termes de l'article 29 de cette même loi : " Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire (...). ". L'article 89 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que : " 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 pour une durée de seize jours à deux ans. / Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation (...). ".

En l'espèce, Mme C...a eu avec sa supérieure hiérarchique directe, responsable du service finances et ressources humaines, une violente altercation au cours de laquelle elle a tenu des propos agressifs et irrespectueux. Cet incident s'est inscrit dans une attitude générale à l'égard de ce chef de service caractérisée depuis une longue période par sa volonté de refuser son autorité. L'adjoint au maire chargé des finances a également relevé dans un rapport d'octobre 2015 son comportement impertinent et irrespectueux. Il est également établi par les pièces du dossier qu'alors qu'elle avait été informée de ce qu'elle ne remplissait pas les conditions pour passer le concours externe de rédacteur territorial et n'avait pas reçu de lettre de convocation pour les épreuves de ce concours, Mme C...a demandé et obtenu une autorisation d'absence pour s'y rendre. Il est enfin établi que, devant suivre un stage de formation au

CNFPT de Poitiers, elle ne l'a suivi que partiellement, sans présenter d'excuses ni en informer la collectivité qui l'emploie.

Même si, comme l'a relevé le tribunal administratif, l'intéressée n'avait pas fait l'objet de sanction avant celle en litige, l'ensemble des faits relevés à l'encontre de Mme C...pour justifier la sanction, qui révèlent un comportement incompatible avec les devoirs d'un fonctionnaire et les exigences du service, sont d'une gravité qui justifie le prononcé de la sanction d'exclusion du service pour une durée d'un an assortie d'un sursis pour une durée de six mois...

REFERENCES [CAA de BORDEAUX N° 18BX03349, 19BX01064 - 2019-06-28](#)

Dénonciation de harcèlement et insuffisance professionnelle

Publié le 22/07/2019 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Des difficultés récurrentes de l'agent dans ses relations avec sa hiérarchie justifient son licenciement.

Un agent contractuel employé par un syndicat mixte conteste son licenciement pour insuffisance professionnelle. En l'espèce, le président du syndicat mixte a justifié ce licenciement par l'inaptitude relationnelle de l'agent. Il a ainsi relevé que l'intéressé dénigrerait sa responsable hiérarchique et ses collègues du service chargé de la communication, manifestait des difficultés à respecter la hiérarchie, avait formulé une accusation infondée de harcèlement moral à l'encontre de sa responsable hiérarchique ; en outre, son attitude engendrait un climat de tension permanent au sein de son service, faisant obstacle à un traitement serein des dossiers.

De son côté, l'agent considère que son licenciement s'explique uniquement par la dénonciation du harcèlement moral dont elle a fait l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique directe. C'est effectivement à la suite de cette dénonciation que l'administration a diligenté une enquête administrative interne, mais cette enquête a confirmé, au vu des témoignages recueillis, des difficultés récurrentes dans les relations de l'agent avec sa hiérarchie et ses collègues et également une tendance à exercer ses fonctions de manière excessivement autonome. Ces seuls motifs suffisent pour justifier le licenciement litigieux.

REFERENCES [CAA Douai 26 juin 2019 req. n° 18DA01067](#)

➔ Un agent peut-il demander la destruction d'un document se rapportant à sa situation personnelle ?

Publié le 23/07/2019 • Par [Gabriel Zignani](#) • dans : [Réponses ministérielles](#), [Réponses ministérielles RH](#)

Réponse du ministère de la cohésion des territoires : Le directeur général des services (DGS) exerce l'autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnels. Il peut à ce titre convoquer un agent afin de lui faire part de difficultés. Cet échange doit aussi être l'occasion pour l'agent de présenter ses propres observations. Lorsque le DGS informe l'autorité territoriale de l'existence de ces difficultés, il peut être amené à lui communiquer le compte rendu d'entretien avec le ou les agents concernés. Il n'est pas tenu d'informer les agents placés sous son autorité des modalités selon lesquelles il rend compte à l'autorité territoriale du contenu de ces entretiens.

Par ailleurs, un compte rendu d'entretien entre une autorité hiérarchique et un agent, dans la mesure où il concerne la situation administrative de l'intéressé, doit être versé dans son dossier individuel (CAA, [n° 16PA01121](#) du 24 janvier 2017), sachant que l'agent a la possibilité de demander par écrit, à tout moment, à consulter son dossier et n'a pas à motiver sa demande. Dans ce cas, il est de bonne pratique administrative d'informer l'agent que ce document sera versé à son dossier.

L'article 13 du [décret n° 2011-675](#) du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique prévoit que l'agent adresse toute demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document à l'autorité territoriale, soit lors de la consultation, soit ultérieurement. Sur sa demande, ses observations sont consignées en annexe au document concerné. Ainsi un agent est fondé à demander le retrait de son dossier d'une lettre faisant état d'un mandat syndical (CE, n° [251833](#) du 25 juin 2003) ou de documents présentant un caractère injurieux ou diffamatoire (CAA de Nancy, n° [99NC02449](#) du 10 novembre 2004). Toutefois, l'agent ne peut demander le retrait ni la destruction du compte rendu d'un entretien avec l'autorité hiérarchique dès lors que ce document concerne sa situation administrative.

REFERENCE [Question écrite de Jean-Louis Masson, n° 6891, JO du Sénat du 23 mai 2019](#)