



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

Statut au quotidien

**Recrutements réservés pour l'accès
à l'emploi titulaire : le dispositif réglementaire**

Le dispositif des emplois d'avenir

**Prime d'intéressement à la performance
collective des services :
la circulaire du 22 octobre 2012**

Veille jurisprudentielle

**Décharge de service pour mandat syndical
et avancement de grade**

Service mal fait et retenue sur traitement

● n° 12 - décembre 2012



CIG petite couronne



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

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX

tél : 01 56 96 80 80

info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

Conception, rédaction, documentation et mise en page

Direction des affaires juridiques et de la documentation

Statut commenté : Frédéric Espinasse,

Philippe David, Suzanne Marques

Actualité documentaire : Laurence Boué

Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en page : Michèle Frot-Coutaz

© La documentation Française

Paris, 2012

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2** Recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire : le dispositif réglementaire
- 10** Le dispositif des emplois d'avenir
- 16** Prime d'intéressement à la performance collective des services : la circulaire du 22 octobre 2012

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 19** Décharge de service pour mandat syndical et avancement de grade
- 22** Service mal fait et retenue sur traitement

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 27** Textes
- 33** Documents parlementaires
- 35** Jurisprudence
- 44** Chronique de jurisprudence
- 47** Presse et livres

Recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire : le dispositif réglementaire

Le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 permet la mise en œuvre effective du dispositif d'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire par la voie des recrutements réservés, tel que prévu par la loi du 12 mars 2012. Sont concernés de nombreux grades des cadres d'emplois des catégories A, B et C accessibles par concours et ceux de la catégorie C ouverts au recrutement sans concours. Sont en revanche exclus certains grades ou cadres d'emplois du niveau supérieur de la catégorie A. Il précise également les conditions de classement, lors de leur nomination, des agents ainsi recrutés.

Afin de lutter contre les situations de précarité rencontrées au sein des trois fonctions publiques, la loi du 12 mars 2012 ⁽¹⁾ a institué un dispositif spécifique de titularisation des agents contractuels, par voie de recrutements réservés sur la base d'une sélection fondée sur les acquis de l'expérience professionnelle. Sa durée d'application est de quatre ans à compter du 13 mars 2012, date de publication de la loi.

Sont notamment éligibles à ce dispositif les agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements

publics remplissant certaines conditions d'emploi et de durée de services posées par les articles 14 et suivants de la loi précitée. Ces conditions ont été présentées dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2012 auquel il convient de se reporter.

La loi prévoit trois modes d'accès à l'emploi titulaire susceptibles d'être mis en œuvre sur la base d'un programme pluriannuel défini par l'autorité territoriale : des sélections professionnelles, des concours réservés et des recrutements réservés dans le premier grade

des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours.

La mise en œuvre de ce dispositif exigeait la publication d'un décret d'application chargé de déterminer, en fonction des objectifs de gestion des cadres d'emplois, les cadres d'emplois et grades auxquels les agents peuvent accéder, et les modalités selon lesquelles sont définis, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois susceptibles de lui être accessibles. Ce décret devait également fixer le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade ainsi que les conditions de nomination et de classement dans ces cadres d'emplois des agents déclarés aptes.

⁽¹⁾ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi a été commentée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2012.

Tel est l'objet du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012, publié au *Journal officiel* du 24 novembre 2012. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 25 novembre 2012. On indiquera qu'une circulaire ministérielle est par ailleurs en préparation.

Les conditions générales d'accès aux cadres d'emplois

Aux termes de l'article 1^{er} du décret, le dispositif d'accès à l'emploi titulaire par la voie des recrutements réservés est ouvert jusqu'au **13 mars 2016**.

L'article 2 détermine, par renvoi à des listes figurant dans deux annexes (voir en fin de dossier, pages 6 à 8), d'une part les cadres d'emplois et les grades des catégories A, B et C pour lesquels les recrutements sont opérés par la voie des sélections professionnelles (annexe I), d'autre part, ceux de catégorie C - échelle 3 - ouverts au recrutement sans concours (annexe II) (2). Les concours réservés ne sont pas envisagés par le décret.

Les agents sous contrat à durée indéterminée à la date du 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux seuls recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans l'hypothèse où les intéressés ne sont plus liés contractuellement à une collectivité ou à un établissement à la date de clôture des inscriptions, ils peuvent se présenter aux recrutements réservés ouverts par la collectivité ou l'établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011.

S'agissant des **agents dont le contrat à durée déterminée a été transformé en contrat à durée indéterminé en application de la loi du 12 mars 2012**, ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de la transformation de leur contrat.

Ceux employés **sous contrat à durée déterminée au 31 mars 2011** ne peuvent se présenter qu'aux recrutements organisés au sein de la collectivité dont ils relevaient à cette date. Quant aux **agents**

dont le contrat a pris fin au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011, ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement qui les employaient à la « *date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011* ».

En revanche, **les agents dont le contrat à durée déterminée a été transféré après le 31 mars 2011 du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou un établissement public**, ne peuvent se présenter qu'aux recrutements organisés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent après le transfert.

S'agissant **des agents en congé de mobilité au 31 mars 2011**, l'article 4 du décret du 22 novembre 2012 prévoit qu'ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts, soit dans leur collectivité ou établissement d'origine, soit au sein de la personne morale de droit public auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions à cette date, sous réserve de

Agents éligibles	Collectivité ou établissement de recrutement
Agents en CDI au 31 mars 2011	Collectivité ou établissement dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions
Agents en CDI au 31 mars 2011 mais qui ne sont plus sous contrat à la date de clôture des inscriptions	Collectivité ou établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011
Agents initialement en CDD dont le contrat a été transformé en CDI en application de la loi du 12 mars 2011	Collectivité ou établissement dont ils relèvent à la date de transformation de leur contrat
Agents en CDD au 31 mars 2011	Collectivité ou établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011
Agents dont le CDD est arrivé à son terme entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011	Collectivité ou établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011
Agents dont le CDD a été transféré après le 31 mars 2011 du fait d'un transfert de compétences	Collectivité ou établissement dont ils relèvent après le transfert du contrat
Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011	Soit la collectivité ou l'établissement d'origine Soit la personne morale de droit public auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions au 31 mars 2011

(2) Les annexes 3 et 4 fixent la liste des grades de corps des administrations parisiennes

ouverts aux recrutements réservés. Elles ne seront pas reprises dans le présent dossier.

satisfaire auprès de celle-ci aux conditions d'ancienneté prévues par la loi.

Si l'exercice des fonctions du cadre d'emplois ouvert aux recrutements réservés exige, en vertu d'une disposition législative, la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, les candidats doivent être en possession du titre ou du diplôme requis.

L'article 6 du décret précise que les agents ne peuvent se porter candidat, pour un même cadre d'emplois, qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même année d'ouverture du recrutement.

La planification du dispositif d'accès à l'emploi titulaire

Il est rappelé qu'en application de l'article 17 de la loi du 12 mars 2012 précitée, la publication du décret du 22 novembre 2012 constitue le point de départ du délai de trois mois dans lequel l'autorité territoriale doit présenter au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents éligibles au dispositif, ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

L'article 7 du décret du 22 novembre 2012 précise que le **rapport** doit déterminer :

- le nombre d'agent remplissant les conditions exigées par la loi pour bénéficier du processus d'accès à l'emploi titulaire,
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées,
- l'ancienneté acquise en qualité d'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011 et à la date d'établissement du rapport.

Quant au **programme pluriannuel**, le décret indique, reprenant en grande partie les dispositions de l'article 17 précité de la loi, que ce document a pour objectif de définir, en fonction des besoins de la collectivité ou de l'établissement et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, et dans le respect des

annexes du décret du 22 novembre 2012 (voir pages 6 à 8), les grades des cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Si la collectivité ou l'établissement envisage d'organiser des recrutements réservés sans concours, le programme pluriannuel doit déterminer, outre le nombre d'emplois ouverts, les conditions dans lesquelles ces recrutements sont opérés, « *lesquelles prennent notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil* ».

Le rapport et le programme pluriannuel sont soumis à l'avis au comité technique.

Après approbation du programme pluriannuel par l'assemblée délibérante, l'autorité territoriale doit procéder à une information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu de ce programme et les conditions générales de titularisation.

Le dispositif des sélections professionnelles

L'organisation et les opérations préalables

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 19 de la loi du 12 mars 2012, les sélections professionnelles sont organisées directement par les collectivités et établissements ou confiées, par voie de convention, au centre de gestion de leur ressort géographique.

La sélection proprement dite est confiée à une commission d'évaluation professionnelle.

- Lorsque la sélection est effectuée par la collectivité ou l'établissement d'emploi, la commission d'évaluation est composée :
 - de l'autorité territoriale ou de la personne qu'elle désigne,

- d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement, qui préside la commission. Cette personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède aux recrutements,

- et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement, ou à défaut d'une autre collectivité ou d'un autre établissement, appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

- Lorsque l'organisation du recrutement est assurée par le centre de gestion, la commission d'évaluation est composée :

- du président du centre de gestion ou de la personne désignée par lui, qui préside la commission. Celle-ci ne peut toutefois être l'autorité territoriale d'emploi,

- d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion, qui ne peut être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède aux recrutements,

- et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement, ou à défaut d'une autre collectivité ou d'un autre établissement, appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

Les sessions de sélections professionnelles sont ouvertes dans les grades des cadres d'emplois prévus au programme pluriannuel, par arrêté, selon le cas, de l'autorité territoriale ou du président du centre de gestion, au plus tard un mois avant le début des auditions des candidats.

L'arrêté d'ouverture précise, pour chaque session :

- la date limite de dépôt des candidatures,
- le nombre d'emplois ouverts,
- les dates et lieu des auditions.

Dans ce même délai d'un mois avant le début des auditions, l'arrêté fait l'objet d'un affichage dans les locaux de l'autorité organisatrice de la sélection professionnelle, ainsi que, le cas échéant, dans les locaux du centre de gestion auquel la sélection a été déléguée. Il doit en outre être publié sur le site internet de la collectivité, lorsque celle-ci en dispose.

L'autorité organisatrice de la sélection professionnelle s'assure de la recevabilité des dossiers de candidature. Elle vérifie ainsi, conformément aux dispositions du IV de l'article 18 de la loi du 12 mars 2012, que le candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions correspondent à celles qu'il exerce dans les conditions prévues par la loi.

L'autorité territoriale organisatrice constitue la commission d'évaluation professionnelle. La composition de cette commission est affichée dans les locaux de la collectivité organisatrice de la sélection, et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

La sélection professionnelle

L'audition du candidat par la commission d'évaluation professionnelle a pour objet d'apprécier son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection donne accès. Elle consiste en un entretien avec l'intéressé, ayant pour point de départ les acquis de son expérience professionnelle, et réalisé à partir des éléments contenus dans un dossier remis lors de l'inscription. Ce dossier comporte, outre une lettre de candidature, un curriculum vitae et tout élément complémentaire permettant d'apprécier le parcours professionnel du candidat : attestations de stages ou de formations, titres, travaux ou œuvres.

Pour les cadres d'emplois de catégorie B et C, la durée totale de l'audition est

de vingt minutes, dont cinq minutes au plus sont consacrées à l'exposé du candidat. Pour les cadres d'emplois de catégorie A, ces durées sont respectivement de trente minutes et de dix minutes.

À l'issue des auditions, la commission dresse une liste alphabétique des candidats « *aptes à être intégrés* » dans le grade du cadre d'emplois ouvert au recrutement. Celle-ci est établie en conformité avec les objectifs du programme pluriannuel établi par la collectivité. La liste est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection, ainsi que sur son site internet. Lorsque la commission est placée auprès du centre de gestion, la liste des candidats aptes à l'intégration est dressée par collectivité ou établissement. Elle est affichée dans les locaux des collectivités et établissements concernés et publiée sur leur site internet, lorsqu'il existe.

La nomination, le classement et la rémunération

Qu'ils soient recrutés dans un grade accessible sans concours ou après réussite à une sélection professionnelle, les agents sont nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les recrutements réservés sont organisés. Ils doivent effectuer un stage de six mois pendant lequel ils sont placés au titre de leur contrat en congé sans rémunération. Pendant cette période probatoire, ils relèvent des dispositions du décret du 4 novembre 1992 (3), à l'exception des règles relatives à la durée de stage.

Lors de leur nomination, les intéressés sont classés à l'échelon du grade de recrutement déterminé compte tenu d'une reprise d'ancienneté de services

publics accomplis en qualité d'agent non titulaire, dans les conditions prévues par la réglementation de droit commun, sous réserve de certaines règles dérogatoires :

- Pour les cadres d'emplois de catégorie A, le fonctionnaire est classé conformément aux dispositions du chapitre 1^{er} du décret du 21 décembre 2006 (4). À titre dérogatoire, si l'intéressé est classé à un échelon doté d'un traitement indiciaire inférieur à sa rémunération antérieure, il est maintenu, à titre personnel, à l'indice majoré le plus proche de celui lui permettant d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70 % de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade de classement. La rémunération mensuelle antérieure ainsi prise en compte est celle correspondant à la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi, au cours des douze mois précédant sa nomination dans le cadre d'emplois, hors accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

- Pour les cadres d'emplois de catégorie B, le fonctionnaire est classé en application des règles prévues par le chapitre III du décret du 22 mars 2010 (5). Une disposition dérogatoire permet à l'agent classé à un échelon doté d'un indice inférieur à la rémunération dont il bénéficiait antérieurement, d'être maintenu, à titre personnel, à l'indice majoré le plus proche de celui lui permettant d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 80 % de la rémunération mensuelle antérieure. Le mode de calcul de la rémunération et le plafond du classement sont identiques à ceux indiqués précédemment à propos des cadres d'emplois de catégorie A.

- Pour les cadres d'emplois de catégorie C, le fonctionnaire est classé conformément aux dispositions du

(3) Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(4) Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

(5) Décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

chapitre 1^{er} du décret commun du 30 décembre 1987 (6). Aucune règle spécifique relative au maintien du traitement antérieur n'est ici prévue. Celle de droit commun, prévue par l'article 6-1 du décret du 30 décembre 1987 précité, s'applique donc.

Les agents titularisés doivent suivre la formation de professionnalisation tout au long de la carrière et, en cas d'affectation sur un poste à responsabilité, la formation de professionnalisation correspondante, prévues par le décret du 29 mai 2008 (7).

Les services publics accomplis en qualité d'agent non titulaire dans un emploi de même niveau que celui du cadre d'emplois d'accueil sont considérés comme des services effectifs dans le cadre d'emplois d'accueil ou le grade d'intégration pour l'avancement de grade.

ANNEXE I

Cadres d'emplois et grades ouverts par voie de sélection professionnelle	
Filière administrative	
Attachés territoriaux	attaché
Rédacteurs territoriaux	rédacteur
	rédacteur principal de 2 ^e classe
Adjoint administratifs territoriaux	adjoint administratif de 1 ^{re} classe
Filière technique	
Ingénieurs territoriaux	ingénieur
Techniciens territoriaux	technicien
	technicien principal de 2 ^e classe
Agents de maîtrise territoriaux	agent de maîtrise
Adjoint techniques territoriaux	adjoint technique de 1 ^{re} classe
Adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement	adjoint technique de 1 ^{re} classe des établissements d'enseignement
Filière culturelle	
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	professeur d'enseignement artistique
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	attaché de conservation du patrimoine
Bibliothécaires territoriaux	bibliothécaire
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	assistant d'enseignement artistique
	assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^e classe
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques
	assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^e classe
Adjoint territoriaux du patrimoine	adjoint du patrimoine de 1 ^{re} classe
Filière sportive	
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	conseiller des activités physiques et sportives
Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	éducateur des activités physiques et sportives
	éducateur principal de 2 ^e classe des activités physiques et sportives
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	opérateur

(suite du tableau page 7)

(6) Décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C.

(7) Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

Cadres d'emplois et grades ouverts par voie de sélection professionnelle (suite)

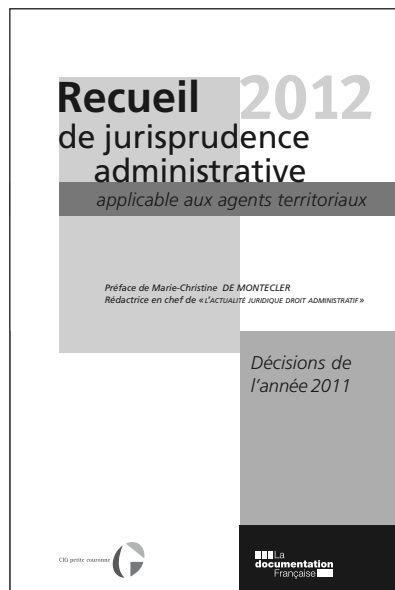
Filière animation	
Animateurs territoriaux	animateur animateur principal de 2 ^e classe
Adjointes territoriales d'animation	adjoint d'animation de 1 ^{re} classe
Filière médico-sociale	
Sages-femmes territoriales	sage-femme de classe normale
Cadres territoriaux de santé, infirmiers, rééducateur et assistants médico-techniques	cadre de santé
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	puéricultrice cadre de santé
Psychologues territoriaux	psychologue de classe normale
Puéricultrices territoriales	puéricultrice de classe normale
Infirmiers territoriaux	infirmier de classe normale
Rééducateurs territoriaux	rééducateur de classe normale
Auxiliaires de puériculture territoriaux	auxiliaire de puériculture de classe normale
Auxiliaires de soins territoriaux	auxiliaire de soins de 1 ^{re} classe
Filière médico-technique	
Assistants territoriaux médico-techniques	assistant médico-technique de classe normale
Filière sociale	
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	conseiller socio-éducatif
Moniteurs-éducateurs territoriaux	moniteur-éducateur
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	éducateur de jeunes enfants
Assistants territoriaux socio-éducatifs	assistant socio-éducatif
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	agent spécialisé de 1 ^{re} classe des écoles maternelles
Agents sociaux territoriaux	agent social de 1 ^{re} classe
Sapeurs-pompiers professionnels	
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels	capitaine
Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	infirmier d'encadrement
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	lieutenant de 2 ^e classe
	lieutenant de 1 ^{re} classe
Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels	infirmier
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	sergent
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	sapeur de 1 ^{re} classe

.../...

ANNEXE II

Cadres d'emplois et grades ouverts au recrutement sans concours	
Filière administrative	
Adjoint administratifs territoriaux	adjoint administratif de 2 ^e classe
Filière technique	
Adjoint techniques territoriaux	adjoint technique de 2 ^e classe
Adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement	adjoint technique de 2 ^e classe des établissements d'enseignement
Filière culturelle	
Adjoint territoriaux du patrimoine	adjoint du patrimoine de 2 ^e classe
Filière animation	
Adjoint territoriaux d'animation	adjoint d'animation de 2 ^e classe
Filière médico-sociale	
Agents sociaux territoriaux	agent social de 2 ^e classe





Recueil 2012 de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Préface de Marie-Christine de Montecler

Rédactrice en chef de « L'ACTUALITÉ JURIDIQUE - DROIT ADMINISTRATIF » (AJDA)

En complément des recueils annuels proposés depuis 1995 par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, une sélection de jugements du Conseil d'État et des cours administratives d'appel rendus pendant l'année 2011.

s'adresse :

→ aux gestionnaires de personnels territoriaux, aux juristes (fonctionnaires, magistrats, avocats), aux documentalistes, aux universitaires, aux représentants du personnel ...

reproduit :

→ chaque décision, précédée d'un résumé analytique qui permet d'en saisir la portée générale

comporte :

→ un index des noms des parties pour faciliter les recherches

s'ordonne en 11 rubriques :

- Accès à la fonction publique
- Agents non titulaires
- Carrière
- Cessation de fonctions
- Discipline
- Droits et obligations, garanties
- Indisponibilité physique
- Organes de la fonction publique
- Positions
- Procédure contentieuse, régime des actes
- Rémunération

Édition et diffusion :

Direction de l'information légale et administrative - La Documentation française - tél. 01 40 15 70 10 - www.ladocumentationfrancaise.fr

Le dispositif des emplois d'avenir

La loi du 26 octobre 2012 crée les « emplois d'avenir » destinés aux jeunes, peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recourir à cette nouvelle forme de contrat aidé.

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, publiée au *Journal officiel* du 27 octobre 2012, prévoit la mise en place de nouvelles mesures visant à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés. Ce dispositif comprend une aide à l'insertion professionnelle accordée par l'État, ou par le conseil général lorsqu'il s'agit d'un bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), et un contrat de travail de droit privé, qui s'inscrit dans le cadre de contrats aidés préexistants, les contrats uniques d'insertion.

En principe, les emplois d'avenir sont créés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale, ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

La loi insère dans le code du travail, sous les articles L. 5134-110 à L. 5134-119, les dispositions relatives aux emplois d'avenir. Deux décrets du 31 octobre 2012⁽¹⁾ apportent les précisions réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des recrutements en emploi d'avenir.

Le dispositif entre en vigueur au 1^{er} novembre 2012⁽²⁾.

On signalera que le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a mis en ligne sur le site thématique consacré aux emplois d'avenir⁽³⁾ un « Guide de l'employeur » et le formulaire CERFA de demande d'aide. Les documents d'engagements et de suivi devraient être prochainement disponibles.

Le champ d'application du dispositif

Les employeurs concernés

Le dispositif des emplois d'avenir vise principalement les employeurs du secteur non-marchand. L'article L. 5134-111 du code du travail énumère les employeurs éligibles à l'aide à l'insertion professionnelle, à savoir :

- les collectivités territoriales et leurs groupements,
- les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État,
- les organismes de droit privé à but non lucratif,

- les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification,
- les structures d'insertion par l'activité économique,
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Par exception, les employeurs du secteur marchand pourront recruter en emploi d'avenir, sous réserve d'offrir des perspectives de qualification et d'insertion professionnelles durables et d'appartenir à des secteurs d'activités présentant un fort potentiel de création d'emplois, ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles. Ces secteurs seront identifiés par arrêté du préfet de région, sur la base d'un schéma d'orientation régional (article R. 5134-164 du code du travail).

Le présent dossier présentera les conditions d'application du dispositif aux seules collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

⁽¹⁾ Décret n°2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir et décret n°2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8, et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir (*J.O.* du 1^{er} novembre 2012).

⁽²⁾ Article 14 de la loi du 26 octobre 2012 précitée et décret n°2012-1207 du 31 octobre 2012 relatif à l'entrée en vigueur de décrets et d'un arrêté (*J.O.* du 1^{er} novembre 2012).

⁽³⁾ www.lesemploisdavenir.gouv.fr

Les bénéficiaires

L'emploi d'avenir est destiné aux jeunes sans emploi, âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat de travail, ainsi qu'aux personnes reconnues travailleurs handicapés âgés de moins de trente ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et qui (4) :

- soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;
- soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles et classé au niveau V (CAP, BEP), et totalisent une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

À titre exceptionnel, les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes qui ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, s'ils résident dans les zones prioritaires (zones urbaines sensibles (ZUS), zones de revitalisation rurale, départements d'outre-mer), et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois.

S'agissant de ces recrutements dérogatoires, une circulaire n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir précise qu'ils devront faire l'objet d'une validation par les unités territoriales des DIRECCTE (5). Elle indique également que les jeunes recrutés en emploi d'avenir dans ce cadre doivent l'être sur des emplois correspondant à leur niveau de qualification.

Par ailleurs, on soulignera que la loi du 26 octobre 2012 dispose de manière générale que le dispositif est destiné en priorité aux jeunes résidant soit dans les zones urbaines sensibles (ZUS) ou les zones de revitalisation rurale, soit dans les départements d'outre-mer, à

Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Pôle emploi, les missions locales et les CAP emploi (organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées) assureront des mises en relation entre les jeunes identifiés et les employeurs ayant déposé des offres d'emploi d'avenir.

Le régime juridique de l'engagement

La nature du contrat

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les emplois d'avenir sont conclus sous la forme de « contrats d'accompagnement dans l'emploi » (CAE), déjà connus des employeurs publics (voir encadré ci-dessus). Il s'agit de contrats de droit privé, réglementés par le code du travail. Les dispositions relatives aux « contrats d'accompagnement dans l'emploi » s'appliquent à l'emploi d'avenir, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la loi du 26 octobre 2012.

Cadre juridique des contrats conclus au titre des emplois d'avenir

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme du contrat unique d'insertion (CUI), qui se décline sous la forme (6) :

- du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non-marchand,
- du contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand.

On signalera que dans le secteur marchand, les contrats sont conclus sous la forme de « contrats initiative-emploi » (CIE), qui ne sont donc pas applicables aux personnes publiques.

La durée du contrat

Pour les personnes publiques, le contrat de travail associé à un emploi d'avenir est un contrat à durée déterminée, en principe de trente-six mois. Il peut être conclu pour une durée inférieure en cas de circonstances particulières, liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi. Dans cette hypothèse, le contrat est conclu pour une durée minimale d'un

Emplois d'avenir et principe d'égal accès aux emplois publics

Dans sa décision n° 2012-656 DC du 24 octobre 2012, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la conformité à la Constitution de la loi portant création des emplois d'avenir, en formulant une réserve quant à la durée des contrats conclus par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, eu égard au principe d'égal accès aux emplois publics.

« Considérant qu'au regard de leurs caractéristiques, si les contrats de travail associés à un emploi d'avenir étaient conclus par des personnes publiques pour une durée indéterminée, ces emplois d'avenir constitueraient, au sens de l'article 6 de la Déclaration de 1789, des emplois publics qui ne peuvent être pourvus qu'en tenant compte de la capacité, des vertus et des talents ; qu'il n'en va pas de même en cas de contrats de travail à durée déterminée exécutés dans le cadre du dispositif social destiné à faciliter l'insertion professionnelle des bénéficiaires prévu par l'article L. 5134-114 du code du travail (...) ; qu'en conséquence, le recrutement à un emploi d'avenir étant réservé à des personnes jeunes dépourvues de qualification, les personnes publiques ne sauraient recourir aux emplois d'avenir que dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ».

(4) Article L. 5134-110 de la loi du 26 octobre 2012.

(5) Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

(6) Article L. 5134-19-3 du code du travail.

an, et peut être prolongé dans la limite de trente-six mois au total.

Il peut être dérogé à la durée maximale de trois ans, avec l'accord de l'autorité qui attribue l'aide financière, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle. Le contrat est alors prolongé dans la limite du terme de l'action de formation, sans pouvoir excéder une durée totale de soixante mois.

Le temps de travail

Aux termes de l'article L. 5134-116, le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein. Toutefois, la durée hebdomadaire de travail peut correspondre à un temps partiel, sans être inférieure au mi-temps, avec l'accord du salarié et après autorisation du prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle, dans certaines situations :

- lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation,
- ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permet pas l'embauche d'un salarié à temps complet.

Une augmentation de la durée hebdomadaire de travail peut être prévue en cours de contrat, dès lors que les conditions la rendent possible.

La rémunération

Le titulaire d'un emploi d'avenir en contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal à la valeur du salaire minimum de croissance (article L. 5134-27 du code du travail). La circulaire n°2012-20 du 2 novembre 2012 précise que les employeurs devront s'assurer que la rémunération proposée respecte la « grille applicable pour un poste similaire ».

Le régime des aides financières

Les employeurs qui recrutent dans le cadre des emplois d'avenir pourront bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide à l'insertion professionnelle et d'une exonération de charges sociales.

L'aide à l'insertion professionnelle

La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle est prise soit pour le compte de l'État par Pôle emploi, les missions locales ou CAP emploi pour les personnes handicapées, soit par le président du conseil général lorsque l'aide concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA).

Il est rappelé que toute aide à l'insertion professionnelle doit être attribuée avant la conclusion du contrat de recrutement.

En outre, la demande d'aide de l'employeur doit être formalisée par la signature d'un imprimé CERFA, disponible en ligne sur le site dédié aux emplois d'avenir. Ce formulaire sera complété par un « document d'engagements et de suivi » qui conditionne l'attribution de l'aide. En effet, le dispositif repose sur les engagements pris par l'employeur notamment quant au poste proposé, à l'accompagnement du salarié, aux qualifications et compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir, et obligatoirement aux actions de formation qui pourront y concourir (voir en encadré l'article L. 5134-114 du code du travail). Enfin, l'employeur doit également justifier de la capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps du versement de l'aide.

Un arrêté ministériel du 31 octobre 2012 fixe le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de CAE à 75 % du taux horaire brut du SMIC. Lorsque le bénéficiaire de l'emploi d'avenir était avant son embauche bénéficiaire du RSA, l'aide à l'insertion professionnelle est financée pour par-

tie ou en totalité par le conseil général. L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État, ou le cas échéant, par le conseil général ou tout organisme mandaté à cet effet.

S'agissant de la durée de versement de l'aide, elle peut être attribuée pour une durée de douze à trente-six mois, et ce, dans la limite du terme du contrat de travail. Exceptionnellement, une prolongation au-delà des trente-six mois peut être accordée, afin de permettre au

Article L. 5134-114 du code du travail (extrait)

« L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Ces engagements portent obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils précisent les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois. »

bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle (voir les modalités évoquées plus haut dans le cadre de la durée du contrat).

En cas de non-respect des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'État. L'exécution des engagements pris est examinée à chaque échéance annuelle par l'autorité qui a accordé l'aide.

Par ailleurs, il convient de souligner que l'aide à l'insertion professionnelle ne peut être attribuée lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la « *faute grave ou lourde* », ou lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

L'exonération de cotisations patronales

Le recrutement en emploi d'avenir ouvre droit pour l'employeur à une exonération (7) :

- des cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

En cas de suspension ou de rupture anticipée du contrat de travail, les cotisations et contributions dues par l'employeur sont susceptibles de régularisations (8).

L'accompagnement et le suivi du bénéficiaire

La loi du 26 octobre 2012 relative aux emplois d'avenir instaure un dispositif dont l'objectif premier est l'insertion professionnelle des jeunes sans emploi et l'accès à la qualification. Il repose sur des mesures d'accompagnement et de suivi renforcées du bénéficiaire, mises en œuvre à la fois par l'employeur et par l'autorité qui prend la décision d'attribution de l'aide à l'insertion.

La mise en œuvre des engagements pris par l'employeur

Le versement de l'aide à l'insertion professionnelle est conditionné par le respect des engagements pris par la collectivité ou l'établissement dès le recrutement, et formalisés dans le « *document d'engagement et de suivi* ». Ce dernier précise notamment les qualifications et compétences dont l'acquisition est visée pendant la période d'emploi, et les actions de formation et d'accompagnement envisagées par l'employeur (voir plus haut l'article L. 5134-114 du code du travail).

La désignation d'un tuteur

L'employeur doit désigner un tuteur parmi les agents qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Cette désignation doit être faite dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Il ne peut en tout état de cause suivre plus de trois salariés en contrat d'accompa-

gnement dans l'emploi. Ses missions sont énumérées par l'article R. 5134-39 du code du travail (voir encadré).

Les actions de formation

Lors du recrutement, l'employeur prend obligatoirement des engagements sur les actions de formation qui concourent à l'acquisition de la qualification ou des compétences visées, et sur les moyens à mobiliser pour y parvenir. Il précise les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation.

La circulaire du 2 novembre 2012 précitée indique par ailleurs que le document d'engagements peut être modifié en cours de contrat. En effet, les besoins de formation peuvent évoluer en fonction des objectifs visés, de l'évaluation des compétences et du projet de qualification.

Les actions de formation doivent privilégier l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire d'accéder à un niveau de qualification supérieur. Elles sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail.

L'article 2 de la loi du 26 octobre 2012 (9) dispose que les actions de formation destinées aux personnes recrutées en emploi d'avenir dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, par :

- la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics au Centre national de la fonction publique territoriale en vertu de l'article 12-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Les missions du tuteur

- Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié ;
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Assurer la liaison avec le référent de l'autorité qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle ;
- Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle.

(7) Articles L. 5134-31 et D. 5134-48 du code du travail.

(8) Des précisions sont apportées sur ce point en fin de dossier.

(9) Article 28, V de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

– une cotisation obligatoire assise sur la rémunération des bénéficiaires des emplois d’avenir, dont le taux sera fixé par décret.

Une convention annuelle d’objectifs et de moyen sera conclue entre l’État et le CNFPT.

La reconnaissance des compétences acquises

Les compétences acquises dans le cadre de l’emploi d’avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d’expérience professionnelle ou une validation des acquis de l’expérience professionnelle. Elles peuvent également faire l’objet d’une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Par ailleurs, l’employeur doit favoriser la présentation à un examen pour acquérir un diplôme, ou à un concours, pendant ou à l’issue de l’emploi d’avenir.

Enfin, les dispositions relatives aux contrats d’accompagnement dans l’emploi envisagent la possibilité de « *périodes d’immersion* » auprès d’autres employeurs (articles D. 5134-50-1 à D. 5134-50-8 du code du travail). Une convention de mise à disposition est alors conclue, à titre gratuit, entre les employeurs. Chaque période d’immersion doit faire l’objet d’un avenant au contrat de travail.

Le suivi personnalisé du bénéficiaire

Tout au long du contrat, le titulaire de l’emploi d’avenir bénéficie d’un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social par l’autorité attribuant l’aide à l’insertion professionnelle. Cet accompagnement est assuré, pendant le temps de travail, par un référent unique dont la mission est d’accompagner le jeune dans l’emploi d’avenir et de suivre les engagements de l’employeur, notamment en termes de tutorat et de formation.

Deux mois avant l’échéance de l’aide, un bilan relatif au projet professionnel

du bénéficiaire et à la suite donnée à l’emploi d’avenir est réalisé.

La suspension et le terme du contrat

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail avant la fin de l’attribution de l’aide, l’employeur doit informer dans un délai franc de sept jours l’autorité qui a pris la décision d’attribution de l’aide et l’organisme chargé de son versement. En effet, dans certaines situations, le prescripteur de l’aide peut mettre fin à son versement et exiger le remboursement des sommes perçues par l’employeur.

La suspension

Le contrat de travail peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- en accord avec son employeur, d’effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi, ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- d’accomplir une période d’essai afférente à une offre d’emploi, visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois (10).

Lorsque le contrat est suspendu sans maintien de la rémunération du salarié, l’aide afférente à la période de suspension n’est pas versée. A contrario, si elle est maintenue, en totalité ou partiellement, l’aide est versée au prorata de la rémunération effectivement versée.

Le terme du contrat

Le contrat peut être rompu à l’expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l’initiative du salarié, moyennant le respect d’un préavis de deux semaines, ou de l’employeur, s’il justifie d’une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d’un préavis d’un mois et de la procédure d’entretien préalable prévue à l’article L. 1232-2 du code du travail.

En cas de rupture du contrat de travail à l’initiative de l’employeur avant la fin de l’aide à l’insertion professionnelle, celle-ci n’est pas due (11). Les montants perçus ne font pas l’objet d’un reversement, et l’employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié, en cas de :

- rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ;
- rupture anticipée pour faute grave ;
- rupture anticipée pour force majeure ;
- rupture anticipée au cours de la période d’essai.

Dans les autres cas, l’employeur reverse à l’Agence de services et de paiement ou, le cas échéant, au département ou à l’organisme désigné par lui, l’intégralité des sommes déjà perçues au titre de l’aide à l’insertion professionnelle. Il est par ailleurs tenu de verser le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré.

On rappellera que le non-respect des engagements pris par l’employeur entraîne le remboursement des aides perçues.

Le bénéficiaire d’un emploi d’avenir bénéficie d’une priorité d’embauche durant un délai d’un an à compter du terme de son contrat. L’employeur est tenu de l’informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d’essai.

À l’issue de son emploi d’avenir, le bénéficiaire qui souhaite aboutir dans son parcours d’accès à la qualification peut prétendre à un contrat d’apprentissage ou à un contrat de professionnalisation, ainsi qu’aux actions de formation professionnelle continue mentionnées à l’article L. 6313-1 du code du travail. ■

(10) En cas d’embauche à l’issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d’essai, le contrat est rompu sans préavis (article L. 5134-29 du code du travail).

(11) Articles R. 5134-45, R. 5134-47, R. 5134-50 du code du travail.

Votre passeport pour la réussite



Une collection
rédigée par les
organisateurs

Concours de la Fonction Publique Territoriale

Annales corrigées

En vente en librairie et sur
www.ladocumentationfrancaise.fr

CIG petite couronne



La
documentation
Française

Prime d'intéressement à la performance collective des services : la circulaire du 22 octobre 2012

Une circulaire du 22 octobre 2012 apporte des précisions destinées à faciliter la mise en œuvre de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la fonction publique territoriale.

Prévue par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, la prime d'intéressement à la performance collective des services a été mise en place de manière effective dans la fonction publique territoriale par le décret n°2012-624 du 3 mai 2012 fixant ses modalités d'attribution et ses limites, complété par le décret n°2012-625 du même jour fixant le montant de son plafond annuel. Ce dispositif a fait l'objet d'un commentaire dans un précédent numéro des *Informations administratives et juridiques*⁽¹⁾ à la lumière des indications fournies par la circulaire du 29 août 2011, publiée pour la mise en œuvre du décret instituant une prime similaire dans la fonction publique de l'État⁽²⁾.

Une circulaire du 22 octobre 2012, récemment mise en ligne sur le site internet <http://circulaire.legifrance.gouv.fr>,

explicite le dispositif réglementaire applicable à la fonction publique territoriale. Les commentaires qu'elle propose sont, pour partie, semblables à ceux figurant dans la circulaire de l'État précitée.

Sans revenir sur les principaux éléments exposés dans l'article mentionné ci-dessus, on présentera ci-après les précisions apportées par la circulaire du 22 octobre 2012 en vue de faciliter la mise en œuvre de cette prime dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

À titre liminaire, la circulaire énonce que l'introduction de l'intéressement collectif dans les collectivités territoriales, dans le respect du principe de libre administration, a vocation « à rénover les pratiques de gestion, à renforcer la motivation des personnels, à améliorer la qualité du service public et à approfondir le dialogue social ».

Elle précise, en outre, que la prime d'intéressement à la performance collective des services n'est pas incluse dans les régimes indemnitaires soumis au

principe de parité entre les fonctions publiques.

Les conditions de versement de la prime

Il est rappelé que le décret du 3 mai 2012 subordonne le versement de la prime, pour chaque agent, à la justification d'une présence effective dans le service d'au moins six mois appréciée sur une période de douze mois consécutifs. La circulaire indique, en conséquence, que les agents nouvellement affectés dans un service ne peuvent bénéficier de la prime qu'à l'issue de six mois d'affectation.

Les cas dans lesquels l'absence du service est assimilée à une période de présence effective sont les mêmes que ceux prévus pour la fonction publique de l'État et avaient été détaillés dans l'article précité.

À propos de la faculté dont dispose l'autorité territoriale, en vertu de l'article 6 du décret du 3 mai 2012, d'exclure un agent du bénéfice de la prime pour un motif lié à une insuffisance caractérisée dans sa manière de servir au cours de la période de référence, la circulaire reprend des éléments similaires à ceux exposés par la circulaire de l'État. Elle indique que cette exclusion doit être justifiée par « des manquements répétés

(1) Se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* de mai 2012.

(2) Décret n°2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'État.

dans la manière de servir de l'agent. Elle doit se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, en particulier sur les résultats de la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel ».

Les compétences de l'organe délibérant et de l'autorité territoriale

La circulaire du 22 octobre 2012 énumère les attributions respectives de l'assemblée délibérante et de l'autorité territoriale dans la mise en œuvre de la prime, telles qu'elles résultent du décret n°2012-624 du 3 mai 2012. Le tableau ci-contre présente cette répartition.

La fixation des objectifs et les modalités de leur validation

Le décret du 3 mai 2012 laisse une entière liberté d'appréciation à l'assemblée délibérante et à l'autorité territoriale, dans le cadre de leurs compétences respectives, pour définir les objectifs assignés aux services, d'une part, pour déterminer les « types d'indicateurs » et les

Compétences de l'organe délibérant	Compétences de l'autorité territoriale
• Institue la prime d'intéressement à la performance collective des services, après avis du comité technique	• Fixe, après avis du comité technique, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période de 12 mois consécutifs
• Détermine les services de la collectivité ou de l'établissement susceptibles de bénéficier de la prime	• Constate, au terme de cette période et après avis du comité technique, si les résultats fixés ont été atteints
• Institue, pour ces services, les différents dispositifs d'intéressement à la performance collective et identifie le service, ou le groupe de services, auquel s'applique chacun de ces dispositifs	• Fixe pour chaque service concerné, dans la limite du montant maximal déterminé par l'assemblée délibérante, le montant de la prime au regard des résultats atteints
• Fixe les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir pour une période de 12 mois, le cas échéant dans le cadre d'un programme d'objectifs pluriannuel	
• Fixe le montant maximal de la prime susceptible d'être attribuée aux agents du service ou du groupe de services, éligible au dispositif, dans la limite fixée par la réglementation	

« indicateurs » permettant d'apprécier si les objectifs ont été atteints, d'autre part. La circulaire du 22 octobre 2012 présente « à titre strictement illustratif » quatre types d'indicateurs accompagnés,

pour chacun d'eux, d'indicateurs susceptibles d'être retenus en fonction de l'activité du service. Un exemple d'application est également donné. Ces éléments sont repris dans les encadrés ci-dessous.

Types d'indicateurs	Indicateurs
• L'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu	le taux de mise en œuvre de la réglementation applicable à une politique le taux de dématérialisation des procédures le taux de satisfaction de l'utilisateur les délais de traitement des demandes de titres les délais moyens de traitement des dossiers le niveau d'information de l'utilisateur
• La maîtrise des coûts et l'efficacité des services	le coût par titre émis/dossier traité la dépense moyenne de fonctionnement par agent
• L'amélioration de la gestion des ressources humaines	l'amélioration des conditions de travail la formation (taux d'agents ayant reçu une formation) la cohésion des équipes, comme la formalisation d'un projet de service
• La prise en compte du développement durable	la consommation énergétique la maîtrise des consommables de bureautique (papier, encre) l'évolution du bilan carbone des transports

Exemple d'application

Une collectivité choisit comme objectif la réduction de l'empreinte énergétique (dans un service administratif) avec comme résultat à atteindre une diminution de 10 %. Elle peut retenir :

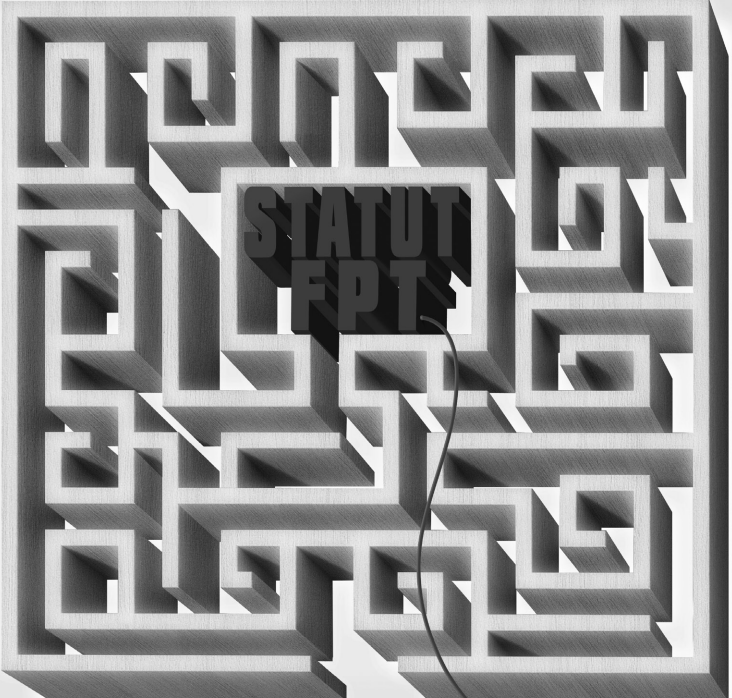
Types d'indicateurs	Indicateurs
L'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu	le taux de dématérialisation des procédures
La prise en compte du développement durable	le taux de consommation des consommables de bureautique le taux de consommation d'électricité

Le versement de la prime

La circulaire précise que la prime est versée à un agent, sous réserve qu'il remplisse la condition de présence effective, dès lors que son service a atteint les résultats fixés par l'autorité

territoriale. Son montant, dont il est rappelé qu'il ne peut dépasser un plafond de trois cents euros annuels par agent, est forfaitaire. Selon la circulaire, ce caractère forfaitaire « *permet en effet de répondre aux objectifs de mobilisation des agents autour d'un objectif commun*

au service ou au groupe de services ». Le montant attribué est identique quels que soient le statut des agents et leurs fonctions, sous réserve d'une proration en cas de travail à temps partiel ou d'emploi à temps non complet. ■



**TOUT LE STATUT
D'UN SEUL BIP**

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

CIG petite couronne

Pour s'abonner à BIP ou pour tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@cig929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Décharge de service pour mandat syndical et avancement de grade

Les fonctionnaires déchargés de service pour l'exercice d'un mandat syndical restent soumis à la procédure d'avancement de grade applicable à tous les fonctionnaires. La disposition législative selon laquelle leur avancement de grade a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois auquel ils appartiennent a pour objet de leur garantir un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois, et vise à les prémunir contre les appréciations défavorables qui pourraient être liées à leur mandat syndical, mais n'a pas pour objet de garantir à ceux d'entre eux dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade, un droit automatique à l'avancement au grade supérieur.

**Conseil d'État, 29 octobre 2012,
M. A, req. n° 347259**

« Considérant que les dispositions de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 ont pour objet de garantir aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois, emplois ou corps auquel ils appartiennent et visent à les prémunir contre des appréciations défavorables qui pourraient être liées à l'exercice de leur mandat syndical ; qu'elles n'ont ni pour objet ni pour effet de soustraire ces fonctionnaires aux procédures d'avancement qui, en vertu des dispositions précitées des articles 79 et 80 de la loi du 26 janvier 1984 s'appliquent à tous les fonctionnaires, et de reconnaître à ceux d'entre eux dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade, un droit automatique à l'avancement au grade supérieur, qu'aucun principe ni aucune disposition ne garantit aux fonctionnaires, quelles que soient leur situation et leur manière de servir ; qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'il appartient à l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge, de veiller à ce que les fonctionnaires, bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux, .../...

Extrait de l'arrêt

bénéficient effectivement d'un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois, en se fondant, pour les inscrire, après avis de la commission administrative paritaire, au tableau annuel d'avancement, sur l'avancement moyen au cours des années précédentes des fonctionnaires du cadre d'emplois, emplois ou corps de la collectivité territoriale ou, si les effectifs de celle-ci sont insuffisants, des fonctionnaires du cadre d'emplois, emplois ou corps des collectivités territoriales et établissements affiliés au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Cette décision du Conseil d'État, qui sera publiée au *Recueil Lebon*, apporte des précisions importantes sur l'application des dispositions statutaires spécifiques prévues par l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 en matière d'avancement des fonctionnaires dispensés de service pour l'exercice d'un mandat syndical.

Il est rappelé que, selon cet article, l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour un motif syndical « a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois, emplois ou corps auquel les intéressés appartiennent ».

Dans l'affaire portée devant le Conseil d'État, le maire d'une commune avait adopté un tableau d'avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives de 1^{re} classe, puis promu à ce grade un fonctionnaire qui y était inscrit. À la demande d'un autre fonctionnaire, bénéficiaire d'une décharge de service pour mandat syndical, le tribunal administratif de Marseille a, par un jugement du 30 décembre 2010, annulé ces deux décisions et enjoint à la commune de nommer le requérant à ce grade avec effet rétroactif. Sur le fondement de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984, le juge de première instance a ainsi estimé que l'intéressé, en décharge totale de service pour un motif syndical, bénéficiait d'un « droit

automatique » à être promu au grade supérieur de son cadre d'emplois, car son ancienneté de grade excédait celle que l'agent initialement promu détenait dans ce même grade.

La commune a alors contesté cette analyse par un recours en cassation devant le Conseil d'État.

La Haute assemblée juge tout d'abord que les dispositions précitées de l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984 ont pour objet :

- de garantir aux fonctionnaires déchargés de service pour l'exercice d'un mandat syndical un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois, emploi ou corps auquel ils appartiennent
- et visent à les prémunir contre les appréciations défavorables qui pourraient être liées à l'exercice de leur mandat syndical.

Elle ajoute ensuite que ces dispositions n'ont cependant ni pour objet ni pour effet :

- de soustraire ces fonctionnaires aux procédures statutaires d'avancement de grade applicables à tous les fonctionnaires
- ni de reconnaître à ceux d'entre eux dont l'ancienneté dépasse l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même

grade un droit automatique à avancer au grade supérieur.

Le Conseil d'État annule en conséquence le jugement du tribunal administratif de Marseille pour erreur de droit, puisqu'il avait au contraire conclu au caractère automatique de cet avancement.

Il précise également la conduite à adopter par l'administration dans une telle hypothèse :

Elle doit alors « veiller » à ce que les fonctionnaires en décharge totale de service pour un motif syndical bénéficient « *effectivement* » d'un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois. À cette fin, elle doit se fonder, pour les inscrire au tableau annuel d'avancement après avis de la commission administrative paritaire, sur l'avancement moyen au cours des années précédentes des fonctionnaires du cadre d'emplois ou, « *si les effectifs de celle-ci sont insuffisants, des fonctionnaires du cadre d'emplois des collectivités territoriales et établissements affiliés au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent* ».

S'il n'y a donc pas de droit automatique du seul fait du dépassement de l'ancienneté moyenne des membres du même

grade, l'administration doit néanmoins tenir compte de l'avancement moyen dont ont bénéficié les fonctionnaires du cadre d'emplois pour garantir aux fonctionnaires déchargés de fonctions pour raisons syndicales un déroulement de carrière « *équivalent* ». Mais au final, la décision relève toujours d'un choix de l'administration, sous le contrôle du juge, le Conseil d'État rappelant « *qu'aucun principe ni aucune disposition ne garantit aux fonctionnaires, quelles que soient leur situation et leur manière de servir* », un droit automatique à l'avancement de grade.

À titre complémentaire, on rappellera que la loi du 12 mars 2012 ⁽¹⁾ a élargi le champ des bénéficiaires du principe énoncé par l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984. Celui-ci dispose désormais que la promotion sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois est applicable aux fonctionnaires déchargés de service « *pour une quotité minimale d'un temps complet fixé par décret en Conseil d'État* » et n'est donc plus limité à ceux en décharge totale de service. L'interprétation dégagée ici par le juge sera donc aussi applicable aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge partielle de service dans les conditions fixées par le décret d'application annoncé, en attente de publication. ■

(1) Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi a été commentée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2012

Service mal fait et retenue sur traitement

Conseil d'État, 19 octobre 2012,
Commune de Molsheim,
req. n°329636

Le principe législatif selon lequel il y a absence de service fait lorsqu'un agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service, n'est pas applicable dans la fonction publique territoriale. Une telle circonstance ne peut donc légalement justifier une retenue sur rémunération.

Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 20 de la loi du 13 janvier 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, auquel renvoie l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : *" Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération (...) "* ;

Considérant que si, en vertu du 2° inséré à l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961 par la loi du 22 juillet 1977, il n'y a pas de service fait *" Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements."*, il résulte du premier alinéa du même article, qui se réfère aux traitements exigibles en application de l'article 22 de l'ordonnance du 4 février 1959, qu'il est applicable aux seuls fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics ; que cette définition de l'absence de service fait pouvant donner lieu à retenue sur traitement ne saurait, par suite, être appliquée aux fonctionnaires des collectivités territoriales ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, si l'absence de service fait par un fonctionnaire d'une collectivité territoriale peut donner lieu à une retenue sur rémunération proportionnelle à cette absence, cette retenue ne peut être opérée que dans l'hypothèse où le fonctionnaire s'est abstenu d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;

Considérant que, pour procéder à une retenue sur le traitement de M^{me} A, le maire de Molsheim s'est fondé sur la circonstance que celle-ci avait passé, depuis son poste de travail, des appels téléphoniques personnels ; qu'il résulte de ce qui précède qu'en jugeant, après avoir relevé qu'il n'était pas allégué que

.../...

M^{me} A n'avait pas accompli pendant la période en cause la totalité de ses heures de service, que celle-ci ne pouvait être privée du droit de percevoir l'intégralité de ses rémunérations, le tribunal administratif de Strasbourg n'a pas commis d'erreur de droit ; que, par suite, la commune de Molsheim n'est pas fondée à demander l'annulation du jugement attaqué en tant qu'il a annulé la décision du 30 mars 2005 par laquelle le maire de la commune a opéré une retenue sur le traitement de M^{me} A ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Par cet arrêt, publié aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État vient consolider la position qu'il avait déjà adoptée sur la question suivante : est-il possible d'effectuer des retenues sur la rémunération d'un fonctionnaire territorial lorsque celui-ci, présent pendant la totalité de ses heures de services, accomplit toutefois de manière incomplète ses obligations ? (1)

Dans les faits de l'espèce, une fonctionnaire avait passé, depuis son poste de travail, des appels téléphoniques personnels, pour une durée de près de 55 heures sur une période de dix mois. Estimant que l'intéressée avait « *mal fait* » son service, l'autorité territoriale a alors opéré une retenue sur le traitement de l'intéressée à concurrence de la durée des communications téléphoniques en cause. La fonctionnaire a contesté cette décision devant le tribunal administratif de Strasbourg, qui l'a annulée par un jugement du 12 février 2008. Cette décision ayant été confirmée par la cour administrative d'appel de Nancy dans un arrêt du 7 mai 2009 (2), la collectivité territoriale s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'État.

De manière générale, il est rappelé qu'en application du droit à rémunération après service fait posé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'agent qui n'accomplit pas son service n'a

aucun droit à rémunération. Ce principe s'applique aux fonctionnaires territoriaux en vertu de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984.

L'article 4 de la loi n°61-825 du 29 juillet 1961 de finances rectificative pour 1961, qui fixe le régime des retenues pécuniaires pour absence de service fait des fonctionnaires, pose le principe selon lequel il y a absence de service fait non seulement « *lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de services* », mais également « *lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de services qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente* ».

Ce principe conduit donc, sur le plan pécuniaire, à assimiler le service mal fait, apprécié de manière qualitative par l'autorité administrative, à l'absence pure et simple de service fait en raison d'une cessation d'activité pendant tout ou partie des heures de service. Il a cependant été jugé inapplicable aux fonctionnaires territoriaux, ainsi d'ailleurs qu'aux fonctionnaires hospitaliers, par le Conseil constitutionnel (3).

Ainsi, dans la fonction publique territoriale, seule l'hypothèse où le fonctionnaire s'est abstenu d'effectuer tout ou partie de ses heures de services peut légalement justifier une retenue sur

(1) Un dossier a été consacré à « l'absence de service fait dans la fonction publique territoriale » dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mai 2009.

(2) Cour administrative d'appel de Nancy, 7 mai 2009, Commune de Molsheim c/ Mme L, req. n°08NC00536.

(3) Conseil constitutionnel, décision n°87-230 DC du 28 juillet 1987.

rémunération. En l'espèce, c'est donc à bon droit que les premiers juges, après avoir relevé qu'il n'était pas allégué par la collectivité requérante que le fonctionnaire n'avait pas accompli pendant la période en cause la totalité de ses heures de service, a jugé que celui-ci ne pouvait être privé du droit de percevoir l'intégralité de ses rémunérations. On indiquera qu'il aurait en revanche bien sûr pu faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Cet arrêt va dans le même sens que la jurisprudence antérieure du Conseil d'État, notamment une décision par laquelle il avait jugé, à propos d'un maître nageur sauveteur ayant refusé d'accomplir certaines tâches mais ayant

effectué la totalité de ses heures de service, que si ces refus étaient constitutifs de fautes passibles de sanctions disciplinaires, ils ne justifiaient pas que soient légalement opérées des retenues sur son traitement (4).

Il vient dissiper le trouble qu'avait créé en 2006 une décision isolée de la cour administrative d'appel de Bordeaux (5). Celle-ci avait en effet jugé qu'un agent des services hospitaliers brancardier, présent au bloc opératoire mais refusant d'exécuter les tâches afférentes à sa fonction, ne pouvait pas être considéré comme ayant accompli son service, et pouvait donc faire l'objet d'une retenue sur rémunération. ■

(4) Conseil d'État, 22 juin 1994, Syndicat d'agglomération nouvelle d'Evry, req. n°109291.

(5) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 décembre 2006, Centre hospitalier de la Trinité, req. n°04BX00049.

n° 1 janvier 2012 réf. 3303330611340 - 64 pages - 19 €

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2012

Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux : la modification du statut particulier

Application des nouveaux âges de la retraite : l'accélération du calendrier

L'application d'un délai de carence aux agents publics en congé de maladie

Saisie des rémunérations : quelques aménagements législatifs

Les modifications relatives au congé spécial

Déclaration des vacances d'emplois et recrutement direct dans un emploi fonctionnel (JURISPRUDENCE)

Recul de la limite d'âge pour motif d'ordre familial et prolongation d'activité (JURISPRUDENCE)

n° 2 février 2012 réf. 3303330611357 - 56 pages - 19 €

Le décret du 27 décembre 2011 relatif aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires

Le Conseil commun de la fonction publique

Les nouvelles conditions de reversement des sommes indûment perçues

Contrôle expérimental des arrêts maladie par la sécurité sociale : prolongation et précision du dispositif

Les conséquences de la réforme du statut des infirmiers hospitaliers sur leur mobilité au sein de la FPT

Changement de collectivité et prise en charge financière de la rechute d'un accident de service (JURISPRUDENCE)

n° 3 mars 2012 réf. 3303330611364 - 64 pages - 19 €

+ Recueil des références documentaires du 2^e semestre 2011

Le décret du 3 février 2012 modifiant le décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité et la médecine du travail

Jour de carence applicable aux congés de maladie : des précisions prévues par circulaire

Congés maladie et RTT : la circulaire du 18 janvier 2012

Pension de réversion et pension d'invalidité : les modifications issues de la loi de finances pour 2012

Tabagisme passif : responsabilité de l'employeur (JURISPRUDENCE)

n° 4 avril 2012 réf. 3303330611371 - 56 pages - 19 €

La loi du 12 mars 2012 : lutte contre la précarité, égalité entre les hommes et les femmes, recrutement et mobilité, dialogue social, missions des centres de gestion et du CNFPT...

Annulation d'un licenciement et reconstitution des droits sociaux : le versement des cotisations (JURISPRUDENCE)

L'illégalité d'un refus de titularisation prématuré (JURISPRUDENCE)

Les informations administratives et juridiques

Fonction publique territoriale



Chaque numéro de cette revue mensuelle présente **l'actualité législative et réglementaire relative au statut de la fonction publique territoriale** et des dossiers relatifs

à des questions statutaires précises.

Particulièrement destinée aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, cette revue s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique.

n° 5 mai 2012 réf. 3303330611388 - 72 pages - 19 €

Égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux emplois supérieurs : le décret d'application

Le décret du 23 avril 2012 relatif à l'échelon spécial de la catégorie C de la FPT

Le nouveau statut particulier des assistants territoriaux d'enseignement artistique

La prime d'intéressement à la performance collective dans la FPT : les décrets du 3 mai 2012

Les priorités du contrôle de légalité définies par circulaire

Mutation des fonctionnaires récemment titularisés : les précisions du Conseil d'État relatives à l'indemnité représentative de formation (JURISPRUDENCE)

L'application du principe d'égalité à l'octroi d'une mesure de faveur (JURISPRUDENCE)

n° 6 juin 2012 réf. 3303330611395 - 64 pages - 19 €

La réforme des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (1^{re} partie) : les nouveaux cadres d'emplois de catégorie C

L'allocation temporaire d'invalidité des fonctionnaires territoriaux (POINT BREF)

Promotion interne : le Conseil d'État précise les conditions d'application des quotas (JURISPRUDENCE)

Bon de commande

À retourner à la **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**

Administration des ventes

23 rue d'Estrées CS 10733 75345 Paris cedex 07

Télécopie 33 (0)1 40 15 70 01

 La
documentation
Française

	Prix unitaire TTC	Nombre	Total
☐ Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue Les informations administratives et juridiques			
Version papier	176 €		
Version électronique - format PDF	135 €		
☐ Je souhaite commander au numéro * :			
un numéro version papier	19 €		
Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur www.ladocumentationfrancaise.fr	14,50 €		
Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements)			4,95 €

☐ **vous êtes une société, un organisme** ☐ **vous êtes un particulier** (cochez la case correspondante)

N° de client (merci de remplir ce formulaire en capitales)

Raison sociale

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Téléphone Courriel

Mode de règlement :

☐ Par carte bancaire n°

Date d'expiration N° de contrôle (indiquez les trois derniers chiffres situés au dos de votre carte bancaire, près de la signature)

☐ Par mandat administratif (réservé aux administrations)

☐ Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du B.A.P.O.I.A. - DF (B.A.P.O.I.A. : budget annexe publications officielles et information administrative)

Date

Signature

Références

Textes

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

Accomplissement du service national Sapeur-pompier volontaire

Circulaire n° DGCS/SD1/2012/243 du 18 octobre 2012 du ministère des affaires sociales et de la santé relative aux conditions d'accès et aux modalités de calcul du RSA des personnes exerçant une activité de volontaire.

(NOR : AFS1237691C).

Site internet legifrance.circulaires.gouv, novembre 2012.- 17 p.

Cette circulaire qui remplace et annule une précédente circulaire du 4 mai 2012 intègre les modifications apportées par la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique. Elle précise les règles applicables aux volontaires demandeurs du RSA (revenu de solidarité active) au regard des différents contrats de volontariat existants.

Elle indique que les heures réalisées au titre d'un engagement de sapeur-pompier volontaire ne peuvent être comptabilisées pour l'ouverture d'un droit au RSA jeunes et que les montants perçus à ce titre doivent être exclus du calcul du RSA.

Admission à la retraite pour invalidité / Pension d'invalidité Imprimé administratif

Arrêté du 15 octobre 2012 fixant le modèle du formulaire « invalidité - déclaration de situation et de ressources ».

(NOR : AFSS1237707A).

J.O., n°256, 3 novembre 2012, p. 17194.

L'arrêté du 18 janvier 1999 est abrogé.

Arrêté du 22 octobre 2012 fixant le modèle du formulaire « demande de pension d'invalidité de veuf(ve) ».

(NOR : AFSS1237719A).

J.O., n°256, 3 novembre 2012, p. 17196.

L'arrêté du 14 février 1979 est abrogé.

Arrêté du 22 octobre 2012 fixant le modèle du formulaire « demande de pension d'invalidité ».

(NOR : AFSS1237719A).

J.O., n°256, 3 novembre 2012, p. 17196.

L'arrêté du 11 janvier 1999 est abrogé.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur

Arrêté du 26 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1238600A).

J.O., n°262, 10 novembre 2012, n°47, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de l'Essonne.

Arrêté du 3 août 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1236347A).

J.O., n°248, 24 octobre 2012, n°46, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du député-maire de Nice.

Arrêté du 15 octobre 2012 portant établissement de la liste d'aptitude au titre du concours d'administrateur territorial à compter du 1^{er} novembre 2012 (session 2010).

(NOR : RDFF1200012A).

J.O., n°255, 1^{er} novembre 2012, n°71, (version électronique exclusivement).- 2 p.

La liste d'aptitude des concours, session 2010, comporte 61 lauréats.

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

Arrêté du 26 septembre 2012 modifiant l'arrêté du 27 mars 2012 portant ouverture au titre de l'année 2012 de concours organisés pour le recrutement des attachés territoriaux.

(NOR : INTB1238835A).

J.O., n°261, 9 novembre 2012, texte n°21, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les lieux de déroulement des épreuves écrites d'admissibilité aux concours organisés par le centre de gestion de la Meurthe-et-Moselle sont modifiés.

Arrêté du 11 octobre 2012 portant ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial.

(NOR : INTB1237438A).

J.O., n°251, 27 octobre 2012, n°26, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de Lot-et-Garonne organise un examen professionnel dont l'épreuve écrite aura lieu le 9 avril 2013. Les dossiers peuvent être retirés du 3 janvier au 6 février 2013 et doivent être retournés le 14 avril 2013 au plus tard.

Arrêté du 18 octobre 2012 portant ouverture par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône pour les centres de gestion des régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché territorial principal (session 2013).

(NOR : INTB1239048A).

J.O., n°268, 17 novembre 2012, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Bouches-du-Rhône organise un examen professionnel dont l'épreuve se déroulera le 9 avril 2013. Les dossiers peuvent être retirés du 3 janvier au 6 février 2013, la date limite de dépôt étant fixée au 14 février 2013.

Arrêté du 19 octobre 2012 portant ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial.

(NOR : INTB1237746A).

J.O., n°255, 1^{er} novembre 2012, n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de l'Aude organise un examen professionnel dont l'épreuve écrite aura lieu le 9 avril 2013. Les dossiers peuvent être retirés du 3 janvier au 6 février 2013 et doivent être retournés le 14 avril 2013 au plus tard.

Arrêté du 25 octobre 2012 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial (session 2013).

(NOR : INTB1239040A).

J.O., n°267, 16 novembre 2012, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle organise un examen professionnel dont l'épreuve d'admissibilité se déroulera le 9 avril 2013 et l'épreuve d'admission à compter du 24 juin 2013. Les préinscriptions ont lieu sur internet du 3 janvier au 6 février 2013, la date limite de dépôt étant fixée au 14 février 2013.

Arrêté du 26 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 6 décembre 2011 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours d'attaché territorial pour 2012.

(NOR : INTB1238895A).

J.O., n°266, 15 novembre 2012, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts par le centre de gestion de la Martinique est fixé à 35 pour le concours externe, 21 pour le concours interne et 12 pour le troisième concours. Ces postes sont répartis entre quatre spécialités.

Arrêté du 22 octobre 2012 portant ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal territorial (session 2013).

(NOR : INTB1238176A).

J.O., n°259, 7 novembre 2012, n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Haute-Garonne organise un examen professionnel dont les épreuves écrites auront lieu le 9 avril 2013. Les dossiers peuvent être retirés du 3 janvier au 6 février 2013 et doivent être retournés le 14 février 2013 au plus tard.

Arrêté du 29 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 5 mars 2012 portant ouverture en 2012 du concours d'attaché territorial (spécialités : administration générale, gestion du secteur sanitaire et social, analyste, animation, urbanisme et développement des territoires) par le service interrégional des concours adossé au centre de gestion d'Ille-et-Vilaine représentant le Grand Ouest (Bretagne, Haute-Normandie, Basse Normandie, Pays de la Loire).

(NOR : INTB1238456A).

J.O., n°257, 4 novembre 2012, n°6, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le lieu dans lequel se dérouleront les épreuves écrites est modifié.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Attaché de conservation du patrimoine

Arrêté du 22 octobre 2012 portant ouverture en 2013 des concours pour le recrutement d'attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux dans les

spécialités « archéologie », « archives », « inventaire » et « musées » par le centre de gestion des Pyrénées-Orientales conjointement avec ceux du Gard, de l'Hérault, de la Dordogne, de la Gironde, des Landes, de l'Aveyron, de la Haute-Garonne, de la Corrèze et de la Creuse.

(NOR : INTB1238506A).

J.O. n°267, 16 novembre 2012, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Pyrénées-Orientales organise un concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu à partir du 22 mai 2013 et l'épreuve d'admission au 2^e semestre 2013. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 3 janvier au 6 février 2013, la date limite de dépôt étant fixée au 14 février 2013. Le nombre total de postes est fixé à 22.

Arrêté du 4 octobre 2012 portant ouverture de concours interne et externe d'attaché territorial de conservation du patrimoine.

(NOR : INTB1237581A).

J.O., n°253, 30 octobre 2012, n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Côte-d'Or organise les concours interne et externe dont les épreuves d'admissibilité auront lieu les 22 et 23 mai 2013 et les épreuves orales d'admission en octobre 2013. Les préinscriptions ont lieu sur internet du 3 janvier au 6 février 2013, les dossiers devant être retournés au centre de gestion le 14 février au plus tard. Le nombre de postes est réparti comme suit :

- spécialité « archives » : 7 postes au concours externe, 3 postes au concours interne ;
- spécialité « musées » : 13 postes au concours externe, 5 postes au concours interne ;
- spécialité « patrimoine, scientifique, technique et naturel » : 6 postes au concours externe, 2 postes au concours interne.

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

Arrêté du 26 juin 2012 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1237397A).

J.O., n°250, 26 octobre 2012, n°46, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de l'Essonne.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. **Professeur d'enseignement artistique**

Arrêté du 10 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 12 avril 2012 modifié portant ouverture en 2013 du concours de professeur territorial d'enseignement artistique de classe normale dans la spécialité « musique » dans les disciplines « musique traditionnelle (tous instruments) » et « tuba » par le service interrégional des concours adossé au centre de gestion d'Ille-et-Vilaine représentant le Grand Ouest

(Bretagne, Haute-Normandie, Basse-Normandie, Pays de la Loire) pour l'ensemble du territoire national.

(NOR : INTB1237027A).

J.O., n°249, 25 octobre 2012, n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts dans la discipline « musique traditionnelle » est modifié.

Cadre d'emplois / Catégorie A Filière sportive. **Conseiller des activités physiques et sportives**

Arrêté du 3 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 28 février 2012 portant ouverture au titre de l'année 2012 du concours interne d'accès au grade de conseiller territorial des activités physiques et sportives.

(NOR : INTB1237637A).

J.O., n°250, 26 octobre 2012, n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont précisés les dates et lieux des épreuves d'admissibilité du concours interne.

Arrêté du 3 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 28 février 2012 portant ouverture au titre de l'année 2012 du concours externe d'accès au grade de conseiller territorial des activités physiques et sportives.

(NOR : INTB1237661A).

J.O., n°250, 26 octobre 2012, n°13, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont précisés les dates et lieux des épreuves d'admissibilité du concours externe.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. **Ingénieur**

Arrêté du 22 octobre 2012 portant ouverture en 2013 des concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux par le centre de gestion des Pyrénées-Orientales en partenariat avec les centres de gestion de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Dordogne, de la Gironde, des Landes, de Lot-et-Garonne, des Pyrénées-Atlantiques, de l'Aveyron, de la Haute-Garonne, du Lot, de la Charente, de la Charente-Maritime, de la Vienne et de la Haute-Vienne.

(NOR : INTB1238507A).

J.O. n°267, 16 novembre 2012, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Pyrénées-Orientales organise un concours dont les épreuves d'admissibilité auront lieu le 19 juin 2013 et l'épreuve d'admission au 2^e semestre 2013. Les dossiers d'inscription peuvent être retirés du 15 janvier au 20 février 2013, la date limite de dépôt étant fixée au 28 février 2013. Le nombre de postes est fixé à 47 postes au concours externe et 15 postes au concours interne pour la spécialité « urbanisme, aménagement et paysages ».

Arrêté du 19 octobre 2012 portant ouverture au titre de l'année 2013 d'un concours externe et d'un concours interne d'ingénieur territorial (spécialité « infrastructures et réseaux »).

(NOR : INTB1238072A).

J.O., n°258, 6 novembre 2012, n°18, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Gironde organise les concours externe et interne d'ingénieur dans la spécialité « infrastructures et réseaux ». Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront les 19 et 20 juin 2013. Les dossiers de candidature peuvent être retirés du 15 janvier au 20 février 2013 et doivent être retournés au plus tard le 28 février 2013. Le nombre de postes est fixé à 44 dont 33 postes au concours externe et 11 postes au concours interne.

Arrêté du 17 octobre 2012 portant ouverture d'un concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.

(NOR : INTB1237727A).

J.O., n°255, 1^{er} novembre 2012, n°12, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion des Alpes-Maritimes organise les concours externe et interne dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à partir du 19 juin 2013. Les préinscriptions s'effectuent sur internet du 15 janvier au 20 février inclus, les dossiers devant être retournés le 28 février 2013 au plus tard. Le nombre de postes est fixé comme suit pour les spécialités :

- « Ingénierie, gestion technique et architecture » pour 19 postes en externe et 6 postes en interne ;
- « Infrastructures et réseaux » pour 30 postes en externe et 10 postes en interne ;
- « Prévention et gestion des risques » pour 12 postes en externe et 4 postes en interne ;
- « Urbanisme, aménagement et paysages » pour 11 postes en externe et 3 postes en interne ;
- « Informatique et systèmes d'information » pour 22 postes en externe et 7 postes en interne.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale. Rééducateur

Décret n°2012-1267 du 16 novembre 2012 portant modification du code de déontologie des pédicures-podologues.

(NOR : AFSH1207878D).

J.O. n°269, 18 novembre 2012, pp. 18247-18251.

Sont modifiées les dispositions du code de la santé publique relatives à la déontologie des pédicures-podologues. Les modalités d'exercice de la profession autres que celles d'exercice libéral sont précisées au paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 4 du chapitre II du titre II du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique (art. 1).

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Educateur des activités physiques et sportives

Arrêté du 9 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 29 mai 2012 portant ouverture au titre de l'année 2013 de l'examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1^{re} classe par le service interrégional des concours adossé au centre de gestion d'Ille-et-Vilaine représentant le Grand Ouest (Bretagne, Haute-Normandie, Basse-Normandie, Pays de la Loire).

(NOR : INTB1237425A).

J.O., n°253, 30 octobre 2012, n°16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont précisés la date et le lieu de l'épreuve écrite d'admission de l'examen professionnel d'accès au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1^{re} classe.

Cadre d'emplois / Catégorie C. Sapeur-pompier professionnel. Sapeur et caporal

Arrêté du 16 octobre 2012 fixant au titre de l'année 2013 la date d'ouverture des concours de sapeurs de 1^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels en application de l'article 10 du décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1237007A).

J.O., n°250, 26 octobre 2012, n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les concours de sapeurs-pompiers professionnels de 1^{re} classe seront ouverts au titre de l'année 2013 le 8 janvier 2013 par arrêtés des présidents des conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours.

Coordination des régimes de sécurité sociale Cotisations au régime spécial de sécurité sociale / Assurance maladie, maternité et invalidité Retraite / Droits à pension

Décret n°2012-1177 du 22 octobre 2012 portant publication de la convention de sécurité sociale entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la république argentine, signée à Buenos Aires le 22 septembre 2008.

(NOR : MAEJ1235642D).

J.O., n°249, 25 octobre 2012, p. 16578-16584.

Par dérogation à l'article 16 du présent décret sont prises en compte pour la détermination du taux de liquidation de la pension, les périodes d'assurance accomplies sous la législation argentine au titre de la durée d'assurance accomplie dans un ou plusieurs régimes de retraite de base obligatoires pour les fonctionnaires territoriaux (art. 23).

Filière médico-sociale

Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Pharmacien

Décret n°2012-1244 du 8 novembre 2012 relatif au renforcement des dispositions en matière de sécurité des médicaments à usage humain soumis à autorisation de mise sur le marché et à la pharmacovigilance.

(NOR : AFSP1232131D).

J.O., n°261, 9 novembre 2012, pp. 17558-17568.

Les professionnels de santé mentionnés à l'article R. 5121-161 du code de la santé publique déclarent immédiatement tout effet indésirable suspecté être lié à un médicament au centre régional de pharmacovigilance. Les pharmacies à usage intérieur transmettent au directeur général de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé, immédiatement sur demande, un rapport synthétisant les informations relatives aux effets indésirables déclarés ou ayant été signalés ainsi que celles utiles à l'évaluation des risques et bénéfices liés à l'emploi de préparations qu'elles réalisent ou font effectuer en sous-traitance, les modalités et modèle type des déclarations et du rapport étant fixés par décision du directeur général de l'Agence de sécurité des médicaments et produits de santé (art. 5).

Filière police municipale

Arrêté du 12 octobre 2012 portant modification de l'arrêté du 2 août 2011 portant nomination à la commission consultative des polices municipales.

(NOR : INTD1235608A).

J.O., n°247, 23 octobre 2012, pp. 16434-16435.

Des représentants de la Confédération générale du travail sont nommés.

Incompatibilités

Droit pénal

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2012-1218 portant réforme pénale en matière maritime.

(NOR : DEVX1220239P).

J.O., n°256, 3 novembre 2012, pp. 17200-17202.

Ordonnance n°2012-1218 portant réforme pénale en matière maritime.

(NOR : DEVX1220239R).

J.O., n°256, 3 novembre 2012, pp. 17202-17212.

Ne peuvent être inscrits ou maintenus sur la liste des assesseurs maritimes des tribunaux maritimes les fonctionnaires et agents de l'État et des collectivités publiques en activité de service ou ayant cessé d'exercer depuis moins de cinq ans ou révoqués de leurs fonctions (article 2 modifiant l'article 8 de la loi du 17 décembre 1926 portant code disciplinaire et pénal de la marine marchande).

Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux fonctionnaires des corps de conseillers techniques d'éducation spécialisée et éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'institut national des jeunes aveugles

Décret n°2012-1217 du 31 octobre 2012 modifiant le décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux fonctionnaires des corps de conseillers techniques d'éducation spécialisée et éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles.

(NOR : AFSR1235511D).

J.O., n°256, 3 novembre 2012, n°3, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le coefficient multiplicateur appliqué à l'indemnité forfaitaire de sujétions et de travaux supplémentaires peut être compris entre 1 à 6 au lieu de 1 à 5 auparavant (art. 1).

Informatique

Finances locales

Traitement

Circulaire du 17 octobre 2012 relative à l'évolution de l'application informatique de règlement magnétique HOPAYRA (R.M.H.) utilisée par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé.

(NOR : BUDE1228094C).

Site internet légifrance.circulaires.gouv, octobre 2012.- 7 p.

L'application de règlement magnétique HOPAYRA (R.M.H.), distincte du système d'information comptable HELIOS, était destinée à l'origine à permettre le virement des rémunérations des agents territoriaux et hospitaliers. Cette circulaire rappelle la doctrine d'emploi de cette application et précise quelles sont les évolutions nécessaires ainsi que le calendrier de leur mise en œuvre.

Mesures pour l'emploi

CNFPT / Ressources

Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

(NOR : ETSX1232179L).

J.O., n°251, 27 octobre 2012, p. 16688-16698.

Est créée une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des personnes bénéficiant d'actions de formation dans le cadre d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics (art. 2).

Ministère / De la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

Décret n°2012-1221 du 2 novembre 2012 modifiant le décret n°2012-780 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

(NOR : RDFX1237149D).

J.O., n°256, 3 novembre 2012, pp. 17217-17218.

Le ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique dispose du secrétariat général pour la modernisation de l'action publique pour ce qui relève de ses attributions en matière de réforme de l'État.

Prime exceptionnelle

Intéressement

Comité technique / Attributions

Circulaire du 22 octobre 2012 du ministère de l'intérieur relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

(NOR : INTB1234383C).

Site internet legifrance.circulaires.gouv, novembre 2012.- 8 p.

Cette circulaire commente les décrets du 3 mai 2012 précisant les modalités de versement et montant de la prime d'intéressement à la performance collective.

Celle-ci peut être versée aux agents titulaires et non titulaires y compris lorsqu'ils sont de droit privé, une présence effective d'au moins six mois dans le service étant requise.

La circulaire détaille les compétences respectives de l'assemblée délibérante, de l'autorité territoriale et du comité technique et donne des exemples d'indicateurs pouvant servir à déterminer les objectifs des services.

Cette prime a un caractère forfaitaire et est cumulable avec tout autre régime indemnitaire.

Statut général des fonctionnaires de Mayotte

Affiliation à la CNRACL

Validation des services antérieurs à l'affiliation à la CNRACL

Décret n°2012-1256 du 13 novembre 2012 relatif au règlement des droits à pension de retraite des agents publics de Mayotte intégrés ou titularisés dans des corps ou cadres d'emplois des fonctions publiques.

(NOR : RDFF1209068D).

J.O., n°266, 15 novembre 2012, texte n°23, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Ce décret, qui s'applique, entre autres, aux agents publics de Mayotte intégrés ou titularisés dans un cadre d'emplois fixe les modalités de constitution du droit à pension unique, les modalités de liquidation et de calcul de cette pension par la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) pour les fonctionnaires territoriaux

et hospitaliers et les modalités de coordination entre les régimes spéciaux de retraite et la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

Statut du personnel des villes de Paris, Marseille et Lyon

Décret n°2012-1229 du 5 novembre 2012 modifiant le décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

(NOR : INTB1228956D).

J.O., n°259, 7 novembre 2012, n°9, (version électronique exclusivement).- 5 p.

Sont actualisées diverses dispositions applicables aux personnels des administrations parisiennes, aux commissions administratives paritaires, aux comités techniques et au Conseil supérieur des administrations parisiennes.

Les modifications relatives aux commissions paritaires entrent en vigueur au prochain renouvellement de leur mandat, celles concernant le Conseil supérieur des administrations parisiennes entrent en vigueur au prochain renouvellement général des représentants du personnel des comités techniques, date à laquelle s'applique aux administrations parisiennes le décret n°2012-224 du 16 février relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. L'application aux administrations parisiennes du dernier alinéa de l'article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Véhicule administratif

Décret n°2012-1197 du 29 octobre 2012 modifiant le décret du 28 février 2012 relatif à la possession obligatoire d'un éthylotest par le conducteur d'un véhicule terrestre à moteur.

(NOR : INTS1135138D).

J.O., n°253, 30 octobre 2012, p. 16807.

L'entrée en vigueur de la sanction pour défaut de possession d'un éthylotest est reportée au 1^{er} mars 2013. ■

Références

Documents parlementaires

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

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire Service départemental d'incendie et de secours

Rapport fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur le projet de loi de finances pour 2013 (n°235) / Par M. Christian Eckert. Annexe n°44 / M. Patrick Lebreton.

Document de l'Assemblée nationale, n°251, 10 octobre 2012.- 201 p.

Analysant le budget de la sécurité civile, ce rapport, dans sa seconde partie, fait le point sur les dépenses des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Il constate, en 2011, une légère baisse des sapeurs-pompiers volontaires, une légère hausse des sapeurs-pompiers professionnels, une féminisation stable, un léger accroissement des centres et une diminution des régimes de garde de 24 heures.

Il fait état des nouveaux textes statutaires intervenus en 2012 et des projets de réforme envisagés pour les emplois supérieurs de direction et les cadres d'emplois des infirmiers et infirmiers d'encadrement.

Il demande qu'une attention particulière soit portée au volet pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites et fait le point sur l'impact de la directive européenne relative au temps de travail.

Pour ce qui concerne les sapeurs-pompiers volontaires, il souligne l'importance du modèle français et fait le point sur les mesures prises pour enrayer la crise du volontariat.

Filière police municipale Police du maire

Rapport d'information fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale. De la police municipale à la police territoriale : mieux assurer la tranquillité publique / Par MM. François Pillet et René Vandierendonck.

Document du Sénat, n°782, 26 septembre 2012.- 217 p.

Faisant le point, dans une première partie, sur les missions de la police municipale, les rapporteurs constatent une hétérogénéité des situations, une mission traditionnelle

de prévention avec un renforcement, ces dernières années, des missions répressives et des pouvoirs judiciaires, le rapprochement de ces missions avec celles de la police nationale qui comporte un risque de dérive et de confusion, le désengagement de l'État, le manque de suivi des conventions de coordination et le faible développement de la mutualisation.

Dans une deuxième partie, ils analysent le cadre statutaire de cette filière et constatent l'absence de statut spécifique pour les ASVP (agents de surveillance de la voie publique), des perspectives de carrière restreintes pour les gardes champêtres, un régime indemnitaire disparate et une formation incomplète.

Ils proposent, dans une troisième partie, vingt-cinq mesures destinées à remplacer la police municipale par une police territoriale regroupant au sein du même cadre d'emplois les agents de police et les gardes champêtres, rénover les conventions de coordination, renforcer la spécificité de la police du maire grâce, notamment, à une meilleure identification, de valoriser les parcours professionnels, créer un cadre d'emplois d'ASVP, améliorer le dispositif de formation, encourager la mutualisation intercommunale et optimiser l'exercice par les agents de leurs missions.

Non discrimination

Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi de finances pour 2013 (n°235). Tome III. Gestion des finances publiques et des ressources humaines. Fonction publique / Par M. Alain Tourret.

Document de l'Assemblée nationale, n°258, 10 octobre 2012.- 61 p.

La majeure partie de cet avis est consacrée à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Après un rappel du cadre juridique applicable et des mesures prises, il fait état de nombreuses situations discriminantes et propose la mise en place d'un observatoire pour l'ensemble de la fonction publique, l'instauration auprès de chaque employeur public d'un comité des rémunérations, l'introduction dans la formation des agents d'une sensibilisation à la lutte contre les discriminations, la transmission

annuelle au Parlement d'un bilan détaillé des nominations dans l'encadrement supérieur, la possibilité de saisine directe du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) par les personnes en situation de handicap, une concertation sur l'inclusion dans le statut général d'un critère de discrimination lié à la situation de famille ainsi que l'instauration d'un régime particulier pour la haute fonction publique détaché du statut de la fonction publique.

Retraite

Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur le compte d'affectation spéciale « Pensions » / Par M. Francis Delattre.

Document du Sénat, n°652, 10 juillet 2012.- 103 p.

Le chapitre C de la troisième partie de ce rapport est consacré à la réforme des retraites de 2010 dont il rappelle les principales mesures et les économies attendues. Dans l'attente des nouvelles projections du COR (Conseil d'orientation des retraites), il expose quelques pistes de réflexions destinées à faire converger les systèmes de retraite des secteurs public et privé, comme la réforme du minimum garanti, la remise à plat des modalités de calcul des droits à la retraite, la réforme des droits familiaux et conjugaux et l'examen de la situation des « catégories actives » qui peuvent partir plus tôt à la retraite.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique. Annexe au projet de loi de finances pour 2013.

Site internet de la Performance publique, octobre 2012.- 194 p.

Présenté en annexe à la loi de finances pour 2013, ce rapport fait le point sur les caractéristiques et la situation des différents régimes de retraite dans la fonction publique et constate, pour la CNRACL, une augmentation des déficits en 2011 dus à une croissance des charges de pension et par le dispositif de neutralisation financière des coûts induits par les transferts de personnels de l'État. Comparant les régimes du secteur privé et de la fonction publique, il remarque une amorce de convergence, notamment en matière de taux de cotisations salariales et une forte proportion de polypensionnés pour la fonction publique.

Un point est fait sur les différents régimes et les réformes et des données statistiques sont développées dans une dernière partie.

Les départs en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ont augmenté de 22,7 % en 2011 de même que l'âge moyen des départs alors que le montant des pensions baisse. ■

Références

Jurisprudence

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

Accidents de service et maladies professionnelles

Comment apprécier « l'imputabilité au service » d'une affection qui a pu être contractée par un agent dans le cadre d'une activité privée, avant son entrée dans la fonction publique hospitalière ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°43, 29 octobre 2012, pp. 33-36.

Sont publiées en extraits les conclusions de M^{me} Fabienne Lambolez, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 24 septembre 2012, Établissement public de santé mentale de l'agglomération lilloise, req. n°331081.

Le rapporteur public détaille les circonstances de l'espèce qui consistent en la demande de reconnaissance comme maladie professionnelle d'une pathologie liée à l'exposition d'un fonctionnaire hospitalier à l'amiante alors qu'il était à l'époque salarié d'une entreprise privée.

Le rapporteur public rappelle les différents régimes de reconnaissance des maladies professionnelles, indique pourquoi le litige relève de la juridiction administrative, fait le point sur les renvois du statut de la fonction publique aux articles du code de la sécurité sociale, notamment à celui relatif au tableau des maladies professionnelles et relève, suivi par le juge, que le tribunal administratif a commis une erreur de droit en jugeant qu'il appartenait à l'établissement hospitalier de rechercher si les fonctions antérieurement exercées par la requérante étaient à l'origine de sa pathologie, la notion de « service » ne pouvant concerner que les activités effectuées en tant qu'agent public.

Il termine ses conclusions sur les démarches à effectuer par l'agent en vue de l'obtention des prestations en espèces auxquelles il a droit.

Allocations d'assurance chômage / Conditions d'obtention

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

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 juin 2011, M. P., req. n°09MA01489.

Il résulte notamment de l'article 37 du titre 1er du règlement annexé à la convention du 1er janvier 2004 relatif au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération, que le salarié involontairement privé d'emploi qui conserve une activité occasionnelle ou réduite doit, pour pouvoir être éligible au revenu de remplacement, justifier que son activité mensuelle n'excède pas un total de 136 heures par mois, ou que la ou les activités qu'il a conservées ne lui procurent pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte d'une partie de ses activités.

Un médecin, licencié par une commune auprès de laquelle il exerçait une activité de consultant vacataire au centre médico-social, exerçait en outre à la date du licenciement en litige une activité de praticien hospitalier titulaire à temps partiel dans un centre hospitalier, une activité libérale au sein d'un cabinet médical et une activité de correspondant salarié de l'ANAES (agence nationale d'évaluation des activités de santé). N'apportant pas d'éléments suffisamment probants démontrant que les seuils susmentionnés de 136 heures par mois ou de 70 % des rémunérations brutes mensuelles n'étaient pas atteints, celui-ci n'est pas fondé à soutenir que la commune intimée aurait dû lui verser le revenu de remplacement.

Assistant familial / Licenciement

Cour administrative d'appel de Marseille, 7 juin 2011, M^{me} B., req. n°09MA00701.

L'autorité administrative qui décide de licencier un assistant familial auquel elle n'a plus confié d'enfant depuis quatre

mois consécutifs, au motif qu'aucun enfant ne relevait d'un projet éducatif correspondant à son profil (article L. 773-27 du code du travail), doit justifier devant le juge des raisons d'intérêt général qui l'ont contrainte à ne plus confier d'enfant à la personne concernée.

Si un département, afin de justifier le licenciement pour ce motif, soutient que neuf assistantes familiales ont été recrutées sur cette période pour faire face à des situations particulières en termes d'adéquation entre le profil recherché pour l'enfant et celui de l'assistante familiale, et établit que huit des neuf recrutements effectués ne correspondaient pas au profil de l'intéressée en termes de rapprochement de fratries, de proximité géographique, ou d'expérience professionnelle, cette inadéquation n'est cependant pas démontrée en ce qui concerne le neuvième recrutement. En outre, une dixième assistante familiale, qui habitait dans le même secteur géographique de l'appelante, a été recrutée deux jours avant la date d'expiration du délai de quatre mois susmentionné.

Toutefois, le département a pu en tout état de cause licencier l'intéressée sans erreur d'appréciation en se fondant sur les contenus de nombreux échanges de courriers entre l'intéressée et le service d'aide sociale à l'enfance pendant l'hébergement puis à la suite de la décision judiciaire de retrait d'un enfant de cet hébergement. En effet, le contenu de ces courriers montre des difficultés d'adaptation de l'intéressée face à des contraintes matérielles de transport, de disponibilité limitée d'accompagnement auprès de la famille, de positionnement professionnel et affectif à l'égard de la famille et de communication avec le service d'aide sociale. Ces motifs, s'ils n'ont pas été cités dans le corpus du licenciement en litige, ressortent des écritures du département et sont établis par les pièces que le département a versées au dossier.

Cour administrative d'appel de Marseille, Ordonnance du 16 juin 2011, M^{me} C.-B., req. n°10MA04647.

En application des dispositions de l'article L. 423-30 du code de l'action sociale et des familles, une assistante familiale est fondée à soutenir que le département ne pouvait légalement cesser de lui verser sa rémunération aussi longtemps que le jeune majeur handicapé qui lui avait été confié par contrat n'avait pas quitté son domicile, même postérieurement au terme fixé par son contrat, dès lors qu'elle a continué à en assurer l'entretien jusqu'à sa prise en charge par un autre département. Ainsi, la créance correspondant à la rémunération qu'elle aurait dû percevoir en contrepartie du travail effectué et aux dommages et intérêts pour préjudice matériels et moraux dont se prévaut la requérante n'est pas sérieusement contestable.

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico-sociale. ATSEM

Stage / Licenciement en cours de stage

Cour administrative d'appel de Lyon, 22 novembre 2011, M^{me} A., req. n°11LY00098.

Ne méconnaît pas les dispositions du décret n°92-850 du 28 août 1992 qui soumet la fin de fonctions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles à l'avis préalable du directeur de l'école, la décision d'un maire de licencier pour insuffisance professionnelle la requérante, l'avis préalable du directeur ayant été recueilli oralement. Cette décision n'est entachée d'aucune erreur manifeste d'appréciation, l'intéressée n'assurant pas de façon satisfaisante la sécurité des enfants, ne sachant pas se faire obéir de ceux-ci et manquant d'attention et de concentration pour faire appliquer les consignes données par les enseignants. Le fait que la requérante n'ait pas été invitée par la commune à suivre des stages de formation n'est pas de nature à atténuer les insuffisances professionnelles relevées.

Comité technique paritaire / Élection des représentants du personnel

**Comité technique paritaire / Composition
Délibération**

Cour administrative d'appel de Marseille, 24 mai 2011, Commune d'Embrun, req. n°09MA02082.

Aux termes de l'article 1^{er} du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, l'organe délibérant de la structure désigne, par délibération, les représentants de l'administration appelés à siéger au comité technique paritaire et fixe par là même la composition de ce comité au moins dix semaines avant la date du premier tour. Dès lors que ladite délibération a été adoptée par le conseil municipal, l'administration a l'obligation de la communiquer immédiatement aux organisations syndicales. En l'espèce une commune ne peut s'exonérer de cette obligation en arguant que la composition de l'instance n'avait pas varié ou que le syndicat, qui n'avait pas reçu communication de la délibération, avait eu connaissance de cette composition par les comptes rendus des réunions tenues après la date de ladite délibération. Le non-respect de cette obligation entache d'irrégularité le déroulement normal des opérations préalables au scrutin et entraîne l'annulation des élections pour la désignation des représentants du personnel au comité technique paritaire.

Concession de logement

Frais de déplacement / Changement de résidence

Démission

Tribunal administratif de Nancy, 31 janvier 2012, M^{me} F., req. n°1101867.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, p. 254.

La requérante, agent comptable d'un lycée qui a bénéficié de l'indemnité de départ volontaire (décret n°2008-368 du 17 avril 2008) en raison de sa démission de son emploi en vue de mener à bien un projet personnel et qui a été contrainte de quitter le logement de fonction qui lui avait été concédé par nécessité absolue de service, ne peut prétendre au versement de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence (décret n°90-437 du 28 mai 1990, article 17) car, eu égard aux objets respectifs des dispositions des décrets susvisés, l'article 17 du décret du 28 mai 1990 n'est pas devenu illégal du fait de la parution du décret du 17 avril 2008.

Contentieux administratif / Recours

Contentieux administratif / Délais de recours

Administration / Relations avec les administrés

Relations agents-administration : pas de QPC sur l'exclusion de l'obligation d'accuser réception.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°34, 15 octobre 2012, pp. 1903-1905.

Sont publiées les conclusions de M^{me} Claire Landais, rapporteur public relatives à l'arrêt du Conseil d'État du juillet 2012, M. A., req. n°355871.

Le rapporteur public, dans un premier temps, examine la recevabilité d'une question prioritaire de constitutionnalité soulevée à l'occasion du recours en appel contre un jugement rejetant une requête irrecevable. Examinant la compatibilité des articles 18 et 19 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration avec les articles 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, il considère, suivi par le juge, que la nature des relations qu'un agent entretient avec la personne publique qui l'emploie, est différente de celle qu'il est susceptible d'entretenir en sa qualité de citoyen ou d'usager avec cette personne publique en tant qu'autorité administrative et que ces dispositions ne procèdent donc pas de distinctions injustifiées et assurent aux justiciables des garanties propres à chacune des différentes natures de litiges qu'ils sont susceptibles d'avoir avec l'administration.

Création d'emplois / Autorité compétente. Conseil municipal

Collaborateur de cabinet

Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir

Cour administrative d'appel de Marseille, 7 juin 2011, Ville d'Aix-en-Provence, req. n°08MA05273.

Eu égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une collectivité publique et ses agents non titulaires, les contrats par lesquels il est procédé au recrutement de ces derniers sont au nombre des actes dont l'annulation peut être demandée au juge administratif par un tiers y ayant un intérêt suffisant. En l'espèce, dès lors que la décision procédant au recrutement d'un collaborateur ainsi que ses avenants n'ont pas été pris en méconnaissance des compétences du conseil municipal mais en vertu de certaines de ses délibérations, un conseiller municipal, invoquant cette seule qualité, ne justifie pas d'un intérêt suffisant lui donnant qualité à agir à l'encontre dudit contrat.

Cures thermales

Congés de maladie / Procédure d'ouverture du droit à congé

Disponibilité d'office

Tribunal administratif de Nancy, 31 janvier 2012, M. K., req. n°1000718.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, pp. 253-254.

Il résulte des dispositions des articles 24 et 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatifs aux congés de maladie des agents de l'État, que l'administration est en droit de s'opposer à une demande de congé de maladie de son agent pour effectuer une cure thermique dans la mesure où cette demande n'était appuyée d'aucun certificat d'un médecin. Cependant, en l'espèce, le requérant a, dès son arrivée au centre, transmis à son administration un arrêt de travail prescrit par le médecin du centre de cure thermique, à l'encontre duquel l'administration n'a, à aucun moment, saisi ni un médecin agréé ni le comité médical, même au retour de son agent, pour avis quant au bien-fondé de l'arrêt de travail ou de la nécessité pour l'intéressé d'effectuer ladite cure thermique. Dans ces conditions, l'administration ne peut donc utilement se prévaloir de la méconnaissance par son agent des procédures pour suspendre son traitement pour absence à son poste lors du déroulé de sa cure.

Droit à la protection de la santé

Obligations / Vis-à-vis du service

Retenues sur le traitement

Tribunal administratif de Melun, 13 juillet 2012, M^{me} L., req. n°1004142/11 et 1005262/11.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, pp. 236-237.

L'exercice du droit de retrait suppose une situation de danger grave et imminent, qui justifie que l'agent cesse sur-le-champ d'exercer ses fonctions. Ainsi ne commet pas d'erreur de droit l'administration en considérant que les conditions de mise en œuvre par la requérante, professeur, du droit de retrait n'étaient pas réunies, dès lors qu'à la suite de l'agression perpétrée contre un élève aux abords du lycée, une équipe mobile de sécurité a été envoyée sur place afin de rétablir la sécurité dans l'établissement et que l'intéressée n'allègue pas avoir été personnellement en danger. Par ailleurs, la carence fautive de l'État, qui n'a pas mis en œuvre les mesures propres à assurer la protection de ses agents, engage sa responsabilité à l'égard de la requérante et lui ouvre droit à réparation. En outre, l'intéressée justifie de l'existence d'un préjudice moral généré par l'insécurité prévalant sur son lieu de travail.

Licenciement abusif

Contentieux administratif / Astreinte

Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

Radiation des cadres / Réintégration

Cour administrative d'appel de Marseille, 7 juin 2011, M^{me} C., req. n°10MA03820.

L'annulation du licenciement d'un agent illégalement évincé implique nécessairement que son employeur, d'une part, prenne une décision formelle de réintégration de cet agent à la date de son éviction irrégulière, d'autre part procède à la reconstitution de sa carrière pour la période séparant cette date de celle à laquelle cette carrière aurait normalement pris fin, par suite d'événements tels que l'atteinte de la limite d'âge par l'agent ou l'apparition d'une inaptitude physique entraînant sa mise à la retraite. Enfin, il incombe à l'employeur de reconstituer les droits sociaux de l'agent auprès des organismes de sécurité sociale et de gestion de retraite auxquels il est affilié. La période d'éviction du service devant être assimilée à une période de services effectifs, cette obligation implique nécessairement que l'administration verse de sa propre initiative aux organismes de sécurité sociale et de retraite auxquels l'agent était affilié, les cotisations patronales et salariales liées à la rémunération qui aurait dû lui être normalement versée.

Licenciement pour inaptitude physique

Stage / Licenciement en cours de stage

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière médico-sociale.

Agent social

Reclassement pour inaptitude physique

Cour administrative d'appel de Marseille, 10 mai 2011, SIVOM de l'Étang de l'Or c/ M^{me} D., req. n°08MA03836.

Il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui pour des raisons médicales ne peuvent plus occuper leur emploi, que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement. L'application combinée de ce principe et des dispositions de l'article 11 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 implique que, dans le cas où l'inaptitude physique définitive d'un agent stagiaire de la fonction publique territoriale est reconnue par le comité médical compétent, une recherche de reclassement doit préalablement être effectuée en vue de confier à l'intéressé d'autres fonctions que celles attachées à l'emploi qu'il occupe et compatibles avec son état de santé, avant de prononcer son licenciement, si ce reclassement s'avère impossible.

Mise à la retraite d'office

Admission à la retraite pour invalidité / Décision

Motivation des actes administratifs

Cour administrative d'appel de Versailles, 2 février 2012, M^{me} A., req. n°10VE01442.

Est insuffisamment motivée, une décision de mise à la retraite pour invalidité, qui se borne à viser sans se l'approprier l'avis du comité médical et qui n'incorpore ni même ne joint le texte de cet avis et ne comporte par ailleurs aucun motif. L'annulation de cette décision implique que l'intéressée soit réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait à la date de cette décision et qu'il y a lieu à enjoindre l'administration d'y procéder.

Motivation des actes administratifs

Travail à temps partiel

Tribunal administratif de Rennes, 17 février 2012, M^{me} L. R., req. n°1003577.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, pp. 256-257.

Une décision de droit accordant à un agent un temps partiel à la quotité de 75 % n'a pas pour effet de retirer la décision contestée en date du 12 juillet 2010 portant rejet du recours gracieux tendant à l'annulation d'une décision antérieure

de refus d'un temps partiel à la quotité de 80 % pour ce même agent. En outre la décision de refus du temps partiel ne satisfait pas aux exigences de l'article 3 de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs car si elle est suffisamment motivée en fait elle ne contient aucune motivation de droit.

Mutation interne – Changement d'affectation

Conseil d'État, 7 mars 2012, M. C., req. n° 335130 et 345018.

Présentent un caractère impératif et constituent des actes susceptibles d'être contestés devant le juge de l'excès de pouvoir, les notes de service du ministre de l'éducation nationale relatives aux règles à respecter pour le mouvement national des personnels enseignants du second degré et des personnels d'éducation et d'orientation, car elles énoncent des critères précis à prendre en compte pour le classement des demandes de mutation, assortis de barèmes de points à appliquer, ainsi que des règles permettant de départager des candidats en cas d'égalité de barème et prévoient des possibilités de bonification par des points liés à des situations individuelles, familiales ou d'ancienneté. En fixant ces règles pour le classement des demandes de mutation et en établissant à cette fin des priorités non prévues par les dispositions précitées de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, ces notes ajoutent illégalement aux dispositions de cet article, et doivent, dès lors, être annulées.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Licenciement

Un agent qui refuse la régularisation de son contrat peut-il être licencié ?

Bulletin juridique des collectivités territoriales, n°9, septembre 2012, pp. 599-605.

Sont publiées les conclusions de M^{me} Sophie-Justine Lieber, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 15 juin 2012, Établissement public local d'enseignement agricole (EPLEA) de Lavaur, req. n°335398.

Un agent non titulaire dont le contrat est irrégulier doit se voir proposer une régularisation de ce dernier et dans le cas où celle-ci est impossible la régularisation de sa situation, notamment par la conclusion d'un nouveau contrat sur un emploi équivalent. Si l'agent refuse ces modifications, l'administration est tenue de le licencier en se basant sur une durée de préavis conforme à la réglementation.

En l'espèce, l'agent non titulaire employé par une administration d'État avait été à tort recruté sur un contrat à durée indéterminée.

Dans la présente note, cette décision du Conseil d'État est rapprochée de l'arrêt du 31 décembre 2008, C. req. n°283256, et considérée sur nombre d'aspects comme imprécise.

Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement

Responsabilité administrative

Cour administrative d'appel de Marseille, 10 mai 2011, M^{me} L., req. n°09MA00629.

L'inobservation du délai, dont dispose l'administration pour informer son agent non titulaire du non renouvellement de son contrat, si elle n'est pas de nature à rendre illégale la décision de non renouvellement, constitue néanmoins une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration à l'égard de son agent. En l'espèce, le motif tenant à la circonstance que la charge de travail de l'agence ne permettait pas d'octroyer à la requérante une période de congés aussi longue que celle qu'elle avait sollicitée et conduirait l'agence à engager un recrutement supplémentaire est conforme à l'intérêt du service et suffit, par conséquent, à justifier la décision de non renouvellement du contrat en cause.

Non titulaire / Licenciement

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 juin 2011, M. J., req. n°09MA02149.

Il résulte des dispositions de l'article L. 3121-24 du code général des collectivités territoriales, d'une part, qu'il appartient au seul président du conseil général de décider du licenciement ou du non-renouvellement de contrat des collaborateurs qu'il a mis à disposition d'un groupe d'élus sans avoir à recueillir l'avis préalable de l'assemblée délibérante pour prendre une telle décision, et d'autre part, que compte tenu des modalités d'affectation de ces agents et des responsabilités particulières qui leur incombent, cette décision peut être motivée par la perte de confiance qu'ils ont suscitée. Il appartient toutefois au juge administratif de contrôler que cette décision repose sur des motifs de fait matériellement exacts, qu'elle n'est pas entachée d'une erreur de droit et ne procède pas d'un détournement de pouvoir.

En l'espèce, est légal le licenciement d'un agent contractuel recruté par le président du conseil général pour exercer les fonctions d'assistant auprès d'un groupe d'élus de cette assemblée, motivé par la perte de confiance opposée à celui-ci, tirée de ce que ce dernier a soutenu, durant la préparation des élections législatives de 2007, un candidat non retenu par ce même groupe et qu'il n'effectuait plus aucun travail de proximité au bénéfice de l'ensemble des élus de ce groupe.

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 juin 2011, Ville de Nice, req. n°09MA01155.

Doit être regardée comme ayant prononcé un licenciement déguisé, l'administration qui, par une note de service relative à la réorganisation de l'atelier de couture d'un opéra, a retiré la direction dudit atelier à un agent non titulaire pour l'attribuer à son adjointe, nonobstant les circonstances que l'intéressée n'ait fait l'objet d'aucune décision expresse de licenciement et que sa rémunération n'ait pas été modifiée.

Non titulaire / Licenciement**Non titulaire / Discipline****Suspension**

Cour administrative d'appel de Paris, 9 mai 2012, M. N., req. n°10PA01430.

Commet une erreur de droit, l'administration, qui prononce, à l'égard du requérant, une mesure de suspension, alors que les griefs avancés à l'encontre de cet agent relèvent de l'insuffisance professionnelle et ne sont dès lors pas au nombre des motifs de nature à justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné en soit d'urgence écarté. En l'espèce, le requérant, enseignant certifié, a fait montre de lacunes graves et persistantes dans ses pratiques pédagogiques, n'a pas mis en œuvre les recommandations émises lors des inspections en vue de lui permettre d'y remédier, ses cours se caractérisant par des échanges désordonnés avec ses élèves, une absence de cadrage et de contrôle de leur travail, susceptibles de préjudicier gravement à leur réussite. Ainsi les faits relevés à l'encontre du requérant, dont la matérialité est établie, sont constitutifs d'une insuffisance professionnelle de nature à justifier son licenciement.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Cour administrative d'appel de Marseille, 21 juin 2011, Département des Alpes-Maritimes, req. n°08MA04180.

Il résulte de la combinaison des dispositions l'article 15-II de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique et de l'article 3 dans sa rédaction alors en vigueur de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, que le contrat à durée déterminée, conclu pour une durée postérieure à l'entrée en vigueur de la loi susvisée du 26 juillet 2005, d'un agent recruté sur un emploi permanent et en fonction de manière continue depuis six ans au moins à la date de publication de cette loi ne peut être requalifié en contrat à durée indéterminée que si le titulaire de ce contrat occupe un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas dudit article de la loi du 26 janvier 1984. Dans le cas contraire, il ne produit des droits au profit de l'intéressé que pour la durée mentionnée au contrat. En l'espèce, un agent contractuel, dont les fonctions étaient par nature susceptibles d'être exercées par des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux, n'occupait ainsi pas « un emploi en application des dispositions précitées des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3 » au sens de l'article 15-II de la loi du 26 juillet 2005 susmentionnée, dès lors que le poste occupé relevait du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, que l'emploi

n'était pas du niveau de catégorie A et que le département employeur ne saurait constituer une commune de moins de 1 000 habitants. Les contrats successifs d'engagement ne répondant à aucune des trois conditions posées aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3 modifié de la loi du 26 janvier 1984, le contrat dont bénéficiait cet agent ne pouvait être transformé en contrat à durée indéterminée.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI**Droit européen****Groupement d'intérêt public**

Cour administrative d'appel de Douai, 22 mars 2012, M^{me} D., req. n°10DA01255.

Tout justiciable peut, devant le juge administratif chargé de l'application du droit communautaire, se prévaloir, à l'appui d'un recours dirigé contre un acte administratif non réglementaire, des dispositions précises et inconditionnelles d'une directive, lorsque l'État n'a pas pris, dans les délais impartis par celle-ci, les mesures de transposition nécessaires. Tel est le cas de la directive européenne n°1999/70/CE du conseil du 28 juin 1999, dont la transposition n'a été opérée que par la loi susvisée du 26 juillet 2005, soit postérieurement au délai maximum imparti, au plus tard le 10 juillet 2001. Toutefois, en l'espèce, la requérante ne se prévaut d'aucune disposition précise et inconditionnelle de l'accord sur le fondement de laquelle pourrait être engagée à son égard la responsabilité pour faute de l'État résultant du recours jusqu'en 2004 et notamment entre 2001 et 2004 à des contrats à durée déterminée successifs.

Obligations du fonctionnaire**Droit constitutionnel****Droit pénal**

Conseil d'État, 4 avril 2012, M. V., req. n°356637.

Sont conformes aux droits et libertés garantis par la Constitution, individualisation des peines, droits de la défense et droit à un recours juridictionnel effectif, les dispositions de l'article L. 911-5 du code de l'éducation, dépourvues de caractère répressif, ayant pour objet d'assurer que les professionnels appelés à diriger un établissement d'enseignement ou à y être employés présentent les garanties de moralité indispensables à l'exercice des fonctions d'enseignement public et de garantir la sécurité des élèves. Ces dispositions dépourvues de caractère répressif se bornent à édicter une incapacité sans déterminer la procédure applicable à sa mise en œuvre. Enfin, pour l'application de ces dispositions, il appartient à l'autorité compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge, si les faits qui ont valu une condamnation judiciaire pour crime ou délit doivent être qualifiés de contraires à la probité ou aux mœurs.

Primes et indemnités

Délibération

Cour administrative d'appel de Marseille, 7 juin 2011, Ville de Nîmes, req. n°09MA00716.

Méconnaît la compétence propre du maire, à qui il appartient de moduler les attributions individuelles des indemnités dans la limite des taux maximums fixés par l'assemblée délibérante, un conseil municipal qui décide, par la délibération fixant le régime indemnitaire, que les personnels affectés à des fonctions soumises à des contraintes particulièrement fortes percevraient automatiquement des indemnités au taux maximum.

Procédure et garanties disciplinaires

Droit pénal

Sanction du quatrième groupe / Mise à la retraite d'office

Suspension

Responsabilité administrative

Tribunal administratif de Nice, 15 février 2012, M. H., req. n°1101571 et 1101763.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, p. 269-272.

Si aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire, ni même ne fait obligation à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'engager une telle procédure, il appartient cependant à cette autorité, sauf à méconnaître un principe général du droit disciplinaire, de respecter un délai raisonnable entre le moment où elle a connaissance de faits commis par son agent, susceptibles de donner lieu à sanction disciplinaire, et le moment où elle décide de lui infliger une telle sanction. En l'espèce, il s'est écoulé sept ans entre la date, à laquelle l'agent a été mis en examen et placé sous contrôle judiciaire puis suspendu de ses fonctions par l'administration et la date où la sanction de mise à la retraite d'office a été prise. Est donc irrégulière, la procédure disciplinaire engagée à l'encontre du requérant faute pour l'administration d'avoir respecté un délai raisonnable et l'intéressé est fondé à demander l'annulation de la sanction infligée tardivement. Par ailleurs commet une faute de nature à engager sa responsabilité, l'administration, qui décide par courrier la suppression totale du traitement du requérant, alors que celui-ci demeurerait suspendu dans l'attente de l'extinction des poursuites pénales et ne pouvait donc subir qu'une retenue maximum de la moitié de son traitement selon les dispositions de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Enfin, est reconnu le préjudice moral subi par l'intéressé du fait de l'ignorance de la position de son administration à son égard et qu'étant toujours lié à son administration, il ne pouvait s'engager durablement auprès d'un autre employeur et qu'il a été indûment privé de tout traitement du fait du prononcé tardif de la sanction.

Procédure et garanties disciplinaires

Sanction du quatrième groupe / Mise à la retraite d'office

Droit pénal

Cour administrative d'appel de Marseille, 13 décembre 2011, M^{me} P., req. n°09MA03062.

Si aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire, ni même ne fait obligation à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'engager une telle procédure, il appartient cependant à cette autorité, sauf à méconnaître un principe général du droit disciplinaire, de respecter un délai raisonnable entre le moment où elle a connaissance de faits commis par son agent, susceptibles de donner lieu à sanction disciplinaire, et le moment où elle décide de lui infliger une telle sanction. En l'espèce, l'administration, certes par une décision illégale, a manifesté rapidement, dès le 16 mars 2001, sa volonté de tirer les conséquences de faits dont elle a connaissance en mars 2001 par l'arrêt rendu au pénal. Après l'annulation de cette décision illégale en janvier 2005, elle a engagé une procédure disciplinaire qui a vu se réunir le conseil de discipline en avril 2006, puis celui de recours en septembre 2006 avant que ne soit prise en octobre de la même année la sanction de mise à la retraite d'office. Ainsi l'administration n'a pas méconnu l'exigence du respect d'un délai raisonnable pour sanctionner sur le plan disciplinaire les faits fautifs dont elle a eu connaissance et qu'elle reproche à son agent.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Responsabilité administrative

Cour administrative d'appel de Douai, 16 mars 2012, M. B., req. n°11DA00969.

D'une part, il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement, et il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements, dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral, revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. D'autre part, une collectivité publique employeur commet une faute de service en laissant un de ses agents perpétrer des agissements constitutifs de harcèlement moral à l'encontre de l'un de ses collègues sans prendre les mesures adéquates pour les faire cesser.

En l'espèce, les propos homophobes reprochés par le requérant à un agent de service et à deux de ses collègues enseignants ont constitué des agissements revêtant le caractère d'un harcèlement moral au sens des dispositions de l'article 6 *quinquies* la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Cependant, les mesures prises par l'administration pour les faire cesser, intervention d'un inspecteur d'académie, diffusion d'un courrier au personnel de l'établissement, mutations dans l'intérêt du service, présentent un caractère adéquat, par suite, la responsabilité de l'État ne saurait être engagée sur le fondement de la faute qui aurait été commise en laissant de tels agissements se perpétuer sans prendre les mesures adéquates pour les faire cesser.

Sanctions du premier groupe. Blâme **Discipline / Faits de nature à justifier une sanction** **Communication du dossier et droits de l'agent** **incriminé**

Tribunal administratif de Lyon, 30 novembre 2011, Mme P., req. n°1002380.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, pp. 273-274.

Constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire, le fait pour la requérante, professeur dans un lycée, de tenir des propos insultants à l'encontre du personnel de direction de cet établissement scolaire et de remettre en cause la compétence de ce personnel, y compris devant les élèves. En outre, bien que la requérante conteste la matérialité d'autres agissements fautifs qui lui sont reprochés, le blâme qui lui a été infligé n'est pas manifestement disproportionné à l'importance de la faute commise, dès lors que l'autorité administrative a pris cette sanction en se fondant uniquement sur le premier motif sus évoqué. De la même manière, le fait que ne lui ont été adressés que les rapports du chef d'établissement relatifs aux propos insultants à l'exception des documents relatifs aux autres agissements fautifs, n'est pas de nature à entacher d'illégalité la décision, puisque l'intéressée a, dans le cadre de la communication de son dossier, régulièrement été mise en mesure d'organiser sa défense.

Sanction du troisième groupe / Exclusion temporaire **Cumul d'activités** **Congé de maladie ordinaire** **Congé de longue maladie**

Cour administrative d'appel de Marseille, 22 mai 2012, M. Z., req. n°10MA00611.

Un agent, conseiller principal d'éducation, qui admet savoir que l'autorisation de cumul d'activité relève de la compétence du recteur et a confirmé « connaître les règles et modalités applicables en matière de cumul d'activités », ne peut utilement prétendre s'être cru autorisé, par le seul accord verbal de son chef d'établissement, à exercer les activités d'enseignement qu'il a assurées auprès du centre

de formation des apprentis à compter de janvier 2007. Les circonstances que l'enseignement donné entraînait dans le cadre des activités accessoires que peuvent exercer notamment les fonctionnaires de l'État en vertu des dispositions du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 susvisé et que cette activité, pour laquelle il percevait une rémunération mensuelle de 375,07 euros bruts, n'était que faiblement rémunératrice, ne sont pas susceptibles d'ôter au cumul d'activités effectué par le requérant son caractère fautif, dès lors que le décret précité subordonne tout cumul à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé. Cette faute a été aggravée par la circonstance que l'intéressé a poursuivi son activité accessoire jusqu'en mai 2008, alors même qu'il était placé en congé maladie ordinaire, puis en congé longue maladie sur sa demande et n'exerçait donc pas les fonctions de conseiller principal d'éducation, même s'il s'est prévalu, devant le conseil de discipline, d'une attestation de son médecin traitant l'y autorisant, non versée au dossier. De tels faits sont de nature à justifier, sans erreur manifeste d'appréciation, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions de deux ans.

Sanctions disciplinaires **Sanctions du quatrième groupe / Révocation**

L'administration peut-elle en matière disciplinaire prendre en compte le traitement médicamenteux de l'agent pour apprécier la légalité de la sanction infligée ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°43, 29 octobre 2012, pp. 25-28.

Sont publiées en extraits les conclusions de M. Samuel Deliancourt, rapporteur public, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 17 juillet 2012, SA La Poste., req. n°10MA03574.

Le rapporteur public rappelle les circonstances de l'espèce qui consistent en la révocation d'un agent ayant agressé verbalement et physiquement son supérieur hiérarchique qui a dû être arrêté pour une incapacité de travail de cinq jours et la position du tribunal administratif en première instance jugeant disproportionnée la sanction eu égard à la fragilité psychologique de l'agent et aux effets possibles d'un traitement médicamenteux qu'il suivait.

Rappelant la jurisprudence antérieure relative à la responsabilité disciplinaire des agents en cas de troubles mentaux ainsi qu'à la prise en compte du comportement habituel de l'agent, de la gravité des actes commis et du contexte, il considère, à l'opposé du juge, que la sanction est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

Suspension

Droit pénal

Responsabilité administrative

Cour administrative d'appel de Douai, 26 janvier 2012, M. A., req. n°11DA00068.

La suspension d'un fonctionnaire est une mesure conservatoire, sans caractère disciplinaire, qui a pour objet d'écarter l'intéressé du service pendant la durée normale de la procédure disciplinaire et pour une durée qui ne peut dépasser quatre mois que si l'intéressé est l'objet de poursuites pénales. Un fonctionnaire doit être regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales, au sens de ces dispositions, lorsque l'action publique pour l'application des peines a été mise en mouvement à son encontre. En l'espèce, le requérant, directeur de CIO de l'éducation nationale, n'est pas fondé à soutenir qu'il ne faisait pas l'objet de poursuites pénales le 8 février 1999, date de la

mesure le suspendant de ses fonctions, dès lors que celle-ci est intervenue après qu'une plainte avec constitution de partie civile a été déposée à son encontre et qu'une information judiciaire par suite a été ouverte. De plus, l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant que les faits reprochés à l'agent présentaient, à la date de la mesure de suspension, un caractère suffisant de gravité et de vraisemblance justifiant une telle mesure.

Par ailleurs, le requérant, qui ne démontre ni lien direct entre la mesure de suspension à demi-traitement dont il a fait l'objet et les préjudices financiers qu'il invoque, ni la réalité de ces mêmes préjudices, et qui, eu égard aux garanties et sujétions attachées à la qualité de fonctionnaire en matière de suspension, ne prouve pas l'existence d'un préjudice présentant un caractère anormal et spécial susceptible d'engager la responsabilité sans faute de l'État à raison d'une rupture d'égalité devant les charges publiques. ■

Références

Chronique de jurisprudence

personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des

Etablissement public administratif Centre de gestion / Affiliation obligatoire

Une « fondation » peut être un établissement public.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°34, 15 octobre 2012, pp. 1908-1912.

Cette chronique publie et commente l'ordonnance du 9 juillet 2012, Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Vaucluse, req. n°12MA01784, par laquelle la cour administrative d'appel de Marseille a rejeté le recours à l'encontre la décision du juge des référés ordonnant la suspension de la délibération du centre de gestion décidant de mettre fin à ses missions auprès d'un musée devenu fondation et de ne plus percevoir les cotisations correspondantes.

Une note revient sur les débats juridiques concernant l'entité issue originellement d'un legs, rappelle que sa qualification d'établissement public avait déjà été reconnue par le Conseil d'Etat dans un avis du 8 juillet 1925 et qu'un changement de nom n'a pas de conséquences sur la nature de l'institution, celle-ci exerçant une activité d'intérêt général et une mission de service public à caractère administratif.

L'auteur de l'article livre quelques réflexions sur les appellations et leurs ambiguïtés.

Gestion de fait Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives Finances locales Contrat administratif

Le comptable public est compétent pour accorder un échéancier de paiement... mais aussi pour le retirer.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités, n°42, 22 octobre 2012, pp. 25-29.

Après la publication des considérants de l'arrêt du 10 avril 2012, req. n°10DA01394, par lequel la cour administrative d'appel de Douai a retenu la compétence de la juridiction administrative à l'égard d'une décision d'un comptable remettant en cause l'échéancier de paiement accordé au secrétaire général adjoint d'une commune condamné pour gestion de fait, a qualifié cet échéancier d'acte unilatéral

et a considéré que la remise en cause de l'échéancier pour l'avenir ne méconnaissait pas le principe de sécurité juridique, une note revient sur la compétence du comptable public pour accorder ou dénoncer un échéancier de paiement, sur la qualification d'acte administratif unilatéral de cet octroi ainsi que sur les conséquences de cette qualification, sur l'absence de texte juridique en la matière et sur les critères d'appréciation du comptable.

Non titulaire / Indemnité de licenciement Agent de droit privé

En cas de reprise d'un service public administratif par une personne publique, l'ancienneté des salariés transférés doit-elle être conservée ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°43, 29 octobre 2012, pp. 22-25.

Une note commente l'arrêt du 27 juin 2012, Mme P., req. n°335481, publié en extraits, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que le contrat de droit public signé par un agent transféré lors de la reprise par un centre communal d'action sociale de la gestion d'un foyer-logement était réputé, conformément aux dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, reprendre les clauses substantielles de son contrat de travail, les dispositions de l'article 47 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale n'ayant pas pour objet de régir les modalités de reprise d'un salarié de droit privé par une collectivité territoriale ou un établissement public local à caractère administratif et ne pouvant, dès lors, avoir pour effet de porter atteinte au droit de l'agent à la conservation de l'ancienneté qu'il avait acquise auprès de l'entité transférée et qui devait être prise en compte pour le calcul de son indemnité de licenciement.

La note revient sur l'application de l'article L. 122-12 du code du travail et sur son interprétation par le Conseil d'Etat, sur l'évolution de ces dispositions avec la recodification du code du travail et la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, sur la notion de reprise des clauses substantielles du contrat telle qu'elle découle de la jurisprudence européenne ainsi que sur l'application des dispositions du décret du 15 février 1988.

Obligations du fonctionnaire

Droit constitutionnel

Droit pénal

La radiation des cadres d'un professeur des écoles en application de l'article L.911-5 du code de l'éducation : un non-problème constitutionnel.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, pp. 257-260.

Sous l'arrêt du Conseil d'Etat jugeant les dispositions de l'article L. 911-5 du code de l'éducation conformes aux droits et libertés garanties par la Constitution, une note commente les effets de l'application de cet article prescrivant l'incapacité à diriger un établissement d'enseignement du premier et du second degré ou un établissement technique aux enseignants du premier degré public et la décision du Conseil d'Etat par laquelle celui-ci a jugé que la question prioritaire de constitutionnalité soulevée par le requérant soutenant que les dispositions de l'article L. 911-5 du code de l'éducation sont contraires aux principes constitutionnels de l'individualisation des peines, des droits de la défense et du droit au recours juridictionnel effectif ne présentait pas de caractère sérieux justifiant le renvoi devant le Conseil constitutionnel.

Procédure et garanties disciplinaires

Droit pénal

Sanction du quatrième groupe / Mise à la retraite d'office

Suspension

Annulation pour tardiveté de la mise à la retraite d'office (et indemnisation !) d'un professeur condamné pour délit contraire aux mœurs.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, pp. 269-272.

Sous le jugement du tribunal administratif de Nice par lequel celui-ci a annulé la sanction de mise à la retraite d'office d'un professeur des écoles condamné pour enregistrement et détention d'images et représentations à caractère pornographique mettant en scène des mineurs prise au terme d'une période de suspension de sept années au motif que la procédure disciplinaire était intervenue au-delà d'un délai raisonnable, une note commente la décision du juge remettant en cause l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire par l'utilisation de la notion de « délai raisonnable » et le recours aux principes généraux du droit analysé comme participant d'une conception anglo-saxonne du droit et de l'office du juge.

Sanction du quatrième groupe / Révocation

Procédures et garanties disciplinaires

La révocation en droit de la fonction publique.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°4, septembre-octobre 2012, pp. 284-287.

Cette étude retrace l'évolution de l'application de la révocation aux agents publics, sanctionnant initialement des manquements professionnels graves dans l'exercice de leurs fonctions puis en dehors de leur activité professionnelle et s'étendant désormais aux comportements nuisant à l'image de l'administration, et celle de la jurisprudence renforçant les garanties reconnues aux agents révoqués visant à protéger leurs intérêts.

Titularisation des non titulaires

Non discrimination

Le droit de l'Union s'oppose à une « stabilisation » de la relation de travail des salariés du secteur public engagés à durée déterminée, qui ne tiennent pas compte de l'ancienneté acquise.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°43, 29 octobre 2012, p. 9.

Dans un arrêt du 18 octobre 2012, R. V. et a. c/ Autorità Garante della Concorrenza e del mercato, aff. jointes n°C-302/11 à C-305/11, la Cour de justice de l'Union européenne rappelle que, sauf si des raisons objectives le justifient, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités de façon moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée.

L'inégalité de traitement, en l'espèce l'absence de prise en compte de l'ancienneté acquise par des agents sous contrat à durée déterminée accédant, sous certaines conditions, au statut de fonctionnaire, est jugée disproportionnée par la Cour dans la mesure où elle exclut toute période de service. Un traitement différencié pourrait être justifié dès lors qu'il prendrait en compte d'autres critères que le caractère déterminé de la relation de travail, comme l'emploi ou la nature du recrutement.

Traitement / Trop-perçu

Primes et indemnités

Acte administratif / Retrait

Allocation induue d'une prime de risque : une décision administrative non formalisée créatrice de droits.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°42, 22 octobre 2012, pp. 16-18.

Cet article publie les principaux considérants de l'arrêt du 25 juin 2012, Office national de la chasse et de la faune sauvage, req. n°334544, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que la mise en paiement au profit d'un agent d'une prime mensuelle de risque qui faisait suite à la transmission aux services centraux de l'Office du procès-verbal de sa prestation de serment préalable à l'exercice des fonctions de

police judiciaire, ne constituait pas une simple erreur de liquidation ou de paiement mais révélait l'existence d'une décision administrative individuelle créatrice de droits. Une note revient sur l'évolution de la jurisprudence relative au caractère créateur de droit des décisions accordant un

avantage financier, remarque que cet arrêt ajoute à la définition l'adjectif explicite et que, par rapport aux hésitations des décisions antérieures, il élargit le champ des décisions créatrices de droit non formalisées à celles qui sont révélées par les circonstances de l'espèce. ■

Références

Presse et livres

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

Agent de droit public

Agent de droit privé

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Les emplois d'avenir face aux principes d'égal accès aux emplois publics.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°36, 29 octobre 2012, p. 1980.

Le Conseil constitutionnel a, tout en déclarant la loi portant création des emplois d'avenir conforme à la Constitution, émis une réserve concernant les collectivités territoriales. Il a indiqué, le 24 octobre, que les emplois conclus par des personnes publiques pour une durée indéterminée constituaient des emplois publics au sens de la Déclaration de 1789 ne pouvant être pourvus qu'en tenant compte de la capacité, des vertus et des talents. Les emplois d'avenir étant réservés à des personnes jeunes sans qualification, ils ne peuvent être pourvus que par des contrats à durée déterminée.

Bibliothèque

Bibliothèques municipales : moins d'inscrits, plus de lecteurs.

Localtis.info, 23 octobre 2012.- 1 p. + 2 p.

La synthèse des résultats de l'activité des bibliothèques municipales et intercommunales pour 2010, publiée par le ministère de la culture, indique que le nombre d'inscrits a diminué par rapport à 2005 mais que la fréquentation augmente.

Chaque bibliothèque compte 7,7 agents et 5,7 bénévoles et les dépenses de personnel représentent en moyenne 19 euros par habitant.

La synthèse des données d'activité pour 2010 est donnée en lien.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Conseiller socio-éducatif

La refonte du statut des conseillers territoriaux sociaux-éducatifs.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1323, 16 octobre 2012, pp. 6-7.

Le projet de décret relatif au cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, examiné par le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 3 octobre, conforte les missions des agents, comporte deux grades, est accessible par la voie du concours et de la promotion interne, reprend les principes communs à la catégorie A pour les règles de classement à la nomination, fixe les règles d'avancement au grade supérieur et prévoit des dispositions d'intégration pour les agents en place.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière administrative. Rédacteur

L'entrée des rédacteurs territoriaux dans le « nouvel espace statutaire ».

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°41, 15 octobre 2012, pp. 4-6.

Cet article fait le point sur les modifications importantes apportées par le décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. Ces modifications portent sur les missions, l'échelonnement indiciaire, les concours et la promotion interne.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale. Moniteur-éducateur et intervenant familial

La refonte du statut de moniteur éducateur.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1325, 30 octobre 2012, pp. 6 et 7.

Un projet de décret, accueilli défavorablement par le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 3 octobre, crée un nouveau cadre d'emplois, celui de moniteur-éducateur et d'intervenant familial, accessible par concours aux titulaires du diplôme d'État de moniteur-éducateur, du diplôme d'État de technicien

de l'intervention sociale et familiale ou d'un diplôme équivalent.

Les règles de classement à la nomination suivent celles du décret commun à l'ensemble de la catégorie B.

Les durées de carrière dans les deux grades sont longues et l'avancement de grade s'effectue uniquement grâce à un examen.

Des mesures de reclassement et des mesures transitoires sont prévues.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale

La refonte du cadre d'emplois des assistants sociaux et éducateurs de jeunes enfants.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1324, 23 octobre 2012, pp. 6-7.

Le CSFPT a approuvé la modification des cadres d'emplois des assistants sociaux-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants afin de leur appliquer les nouvelles dispositions relatives au statut commun de la catégorie B et notamment le nouvel espace statutaire. Les nouveaux statuts comporteront deux grades, sont ouverts aux ressortissants européens et le programme des concours est renforcé.

Centre de gestion CNFPT

Les centres de gestion veulent jouer à plein leur rôle sur la « scène publique locale ».

Localtis.info, 25 octobre 2012.- 1 p.

Accord-cadre entre le CNFPT et la FNCDG

Localtis.info, 25 octobre 2012.- 9 p.

À l'issue de leur congrès, le 19 octobre, les centres de gestion ont adopté à l'unanimité une résolution appelant à la création d'un établissement public national à la place de la fédération. Cette création serait financée par les centres de gestion à coût constant. Ils demandent également un relèvement du seuil des affiliations.

Un accord-cadre signé par la fédération et le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) fixe des axes de collaboration entre les deux institutions.

Collectivités territoriales Effectifs Finances locales

Les collectivités locales en chiffres 2012 / Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration ; DGCL.

.- Paris : La Documentation française, 2012.- 111 p.

Au 31 décembre 2009, les collectivités territoriales et leurs établissements publics employaient 1 805 936 agents titulaires et non titulaires.

Des tableaux donnent la répartition des effectifs par type de collectivités et d'établissements, par catégories hiérar-

chiques, filières, statuts et répartition géographique. Des données portent sur les dépenses de personnels et les élections professionnelles.

Comité technique / Élection des représentants du personnel

Commission administrative paritaire / Élection des représentants du personnel

Élections professionnelles dans la fonction publique en 2011 / Lydia Thierus, Jean-Eric Thomas, Josette Wertheim.

Site internet de la DGAFF, 2012.- 128 p. (« Statistiques et recherches sur la fonction publique. Documents et méthodes »).

Ce document donne, dans une première partie, les résultats des élections aux comités techniques dans les trois fonctions publiques sous forme de tableaux de synthèse et, dans une seconde partie, les résultats des élections aux commissions administratives paritaires centrales dans la fonction publique de l'État.

Congé de paternité

PLFSS 2013 : vers de nouveaux bénéficiaires du congé paternité.

Liaisons sociales, 5 novembre 2012.

Le congé de paternité devrait être étendu aux personnes vivant maritalement avec la mère de l'enfant (conjoint, concubin et personne liée par un Pacs).

Décentralisation

Le conseil supérieur va se pencher sur la dimension « RH » de la prochaine étape de la décentralisation.

Localtis.info, 15 novembre 2012.- 1 p.

Le 14 novembre, dix huit amendements ont été déposés par les organisations syndicales lors de l'adoption du projet d'ordonnance relatif au transfert des personnels des régions et départements de Guyane et de Martinique vers deux collectivités uniques. Certains de ces amendements comme celui du retrait de l'article 9 prévoyant des suppressions d'emplois et le licenciement des personnels correspondants seront soutenus par la DGCL lors du dépôt du texte au Conseil d'État.

Le CSFPT devrait enclencher une réflexion sur les conséquences en matière d'emploi du nouveau projet de décentralisation.

Les états généraux de la démocratie locale, vendredi 5 octobre 2012 : compte rendu intégral.

Site internet du Sénat, octobre 2012.- 34 p.

Ce document contient le discours d'ouverture de M. Jean-Pierre Bel, président du Sénat, le discours du Président de la République et les comptes rendus des deux tables rondes. La première consacrée aux acteurs de la décentralisation

a débouché sur les propositions suivantes : la mise en place d'une instance de dialogue entre le gouvernement et les représentants des collectivités territoriales, l'affirmation du principe des relations contractuelles entre l'État et les collectivités, la réalisation d'études d'impact et d'expérimentations préalablement à l'élaboration des textes.

La deuxième consacrée aux moyens des acteurs et à leurs relations avec les citoyens a abordé, entre autres, les thèmes de la mutualisation des ressources humaines, du statut des agents et de leur mobilité. Ont également été évoqués les projets de la Commission européenne en matière de fonction publique et les besoins en formation des agents.

Détachement

Décision mettant fin au détachement

Détachement / Réintégration

Quand le droit du travail s'applique au terme du détachement des fonctionnaires : un piège contractuel.

La Semaine juridique – Social, n°44, 30 octobre 2012, pp. 15-20.

Après un rappel des textes visant à favoriser la mobilité des fonctionnaires et à permettre, notamment, leur détachement au sein d'organismes privés, cet article fait le point sur les règles qui régissent la fin du détachement du fonctionnaire selon que celle-ci intervient de façon anticipée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil ou à l'arrivée du terme prévu initialement. Il analyse le devenir du contrat de travail qui lie le fonctionnaire et l'organisme d'accueil en fonction de la demande ou non du fonctionnaire du renouvellement de son détachement et du refus de ce renouvellement soit par l'organisme d'accueil, soit par l'administration d'origine.

Il examine plusieurs solutions comme la caducité du contrat de travail au terme du détachement, la création d'un contrat de travail à durée déterminée pour le temps du détachement, la rupture du contrat de travail comme conséquence de la réintégration dans l'administration d'origine et la suppression du maintien de salaire en cas de rupture anticipée du détachement.

Etat-civil

Congés

Mariage et adoption pour les homosexuels : des conséquences directes pour les collectivités.

Localtis.info, 7 novembre 2012.- 2 p.

Le projet de loi, adopté le 7 novembre en conseil des ministres, permet le mariage entre deux personnes de même sexe et leur reconnaît le droit à l'adoption.

Le sujet de la filiation devrait figurer dans un texte futur relatif à la famille.

Ce projet de loi implique le bénéfice de la pension de réversion au conjoint survivant et de nouveaux droits en matière de congés.

Lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale, le congé de paternité est devenu « le congé

de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Des questions restent posées comme l'octroi des prestations d'action sociale à ces couples ou les risques de discriminations dus à la connaissance par l'employeur de l'orientation sexuelle de l'agent.

Filière police municipale

Police du maire

De la police municipale à la police territoriale : quelles pistes pour l'avenir ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°42, 22 octobre 2012, pp. 2-3.

Un rapport d'information sénatorial du 26 septembre 2012 propose de transformer la police municipale ou en police territoriale avec le regroupement des policiers municipaux et des gardes champêtres dans un même cadre d'emplois, des pistes d'évolution concernant les conventions de coordination, le statu quo pour l'armement, le développement de la mutualisation à l'échelon intercommunal, l'amélioration de la formation des agents ainsi que la structuration de la filière en trois cadres d'emplois.

Fonction publique

Effectifs

L'emploi dans la fonction publique en 2010.

Liaisons sociales, 29 octobre 2012.

Dans son rapport, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique fait état de la stabilité de l'effectif global des fonctionnaires (- 0,1 % entre 2009 et 2010) qui représente 20 % de l'emploi total en France et dont 35 % appartient à la fonction publique territoriale. Dans cette fonction publique, les effectifs ont augmenté de 0,2 % entre 2009 et 2010, les agents non titulaires représentent 19,4 % de l'ensemble des agents, 76 % des agents sont de catégorie C et la quotité moyenne de travail est de 90,3 % d'un temps complet. L'âge moyen des agents titulaires y est de 44,5 ans avec un âge moyen de départ en retraite pour la première fois supérieur à 60 ans.

Publication du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°44-45, 5 novembre 2012, pp. 13-14.

Le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique comprend deux parties. La première est consacrée aux politiques et pratiques en matière de ressources humaines et la seconde donne des éléments statistiques sur les trois fonctions publiques.

En 2010, la fonction publique représente 20 % de l'emploi en France avec des effectifs stables par rapport à 2009. Le ralentissement de l'emploi dans la fonction publique territoriale se confirme avec une forte proportion d'agents non titulaires et d'agents de catégorie C.

Les départs en retraite augmentent par rapport à 2009 de même que l'âge moyen de départ.

Le salaire net moyen des agents territoriaux augmente de 1,3 % en euros courants soit une baisse de 0,2 % en euros constants.

Rapport annuel : tout sur les dernières évolutions de l'emploi public.

Localtis.info, 5 novembre 2012.- 1 p.

Le dernier rapport sur l'état de la fonction publique fait le point sur les réformes intervenues depuis 2009, indique qu'au 31 décembre 2010, 19,4 % des agents de la fonction publique territoriale étaient des non titulaires d'une moyenne d'âge de 38 ans.

L'importance du travail à temps partiel, notamment chez les femmes, la forte proportion des agents de plus de 50 ans et des catégories constituent des spécificités pour cette fonction publique.

Le salaire net mensuel moyen était de 1 800 euros pour cette fonction publique, de 2 205 euros pour les établissements publics de santé et de 2 459 euros pour la fonction publique de l'État.

Formation

15 propositions pour améliorer la formation des élus locaux et des agents.

Localtis.ino, 14 novembre 2012.- 1 p.

Un rapport sénatorial propose, entre autres mesures, la création d'un droit individuel à la formation pour les élus locaux et, après analyse du dispositif de formation des agents territoriaux, l'allongement de la durée de formation d'intégration des agents des catégories A et B.

Formation

Frais de déplacement

Remboursement des frais de transport des stagiaires.

Site internet du CNFPT, 29 octobre 2012.- 1 p. + 2 p.

Au 1^{er} janvier 2013, le CNFPT devrait mettre en place un nouveau dispositif de remboursement des frais de transport des stagiaires.

Ce remboursement sera modulé en fonction du mode de déplacement et vise à encourager le co-voiturage.

Les déplacements motorisés seront remboursés à hauteur de 0,15 euro par kilomètre à compter du 51^e kilomètre, les déplacements supérieurs à 600 kilomètres n'étant pas remboursés.

La totalité du déplacement sera pris en charge pour 0,20 euro par kilomètre en transports en commun et pour 0,25 euro par co-voiturage.

Groupement d'intérêt public (GIP)

Mise à disposition

Les syndicats vent debout contre un projet de texte sur les groupements d'intérêt public.

Localtis.info, 31 octobre 2012.- 1 p. + 6 p.

Un projet de décret, présenté lors de la séance du conseil commun de la fonction publique le 25 octobre, fixe le régime applicable aux personnels des groupements d'intérêt public. Les organisations syndicales ont voté contre ce projet et adopté un vœu demandant la révision de la loi Warsmann qui permet à l'assemblée générale ou aux conseils d'administration de ces établissements d'appliquer aux personnels soit le code du travail, soit un statut de droit public.

Le gouvernement s'est dit favorable au projet de décret et a annoncé la publication d'une circulaire.

La présentation du projet de texte, donnée en lien, indique que le titre I^{er} prévoit les modalités de mise à disposition des personnels

Hygiène et sécurité

Travailler dans le froid. Prévention des risques : obligations et recommandations.

Liaisons sociales, 14 novembre 2012.- 4 p.

Ce document fait le point sur les facteurs de risques liés au froid qui doivent être pris en compte par l'employeur et transcrits dans le document unique, sur les actions qui doivent être mises en œuvre, sur les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux, les postes de travail, sur l'organisation du travail ainsi que sur les vêtements et les équipements, sur la formation et l'information des salariés ainsi que sur leurs obligations et leur droit de retrait.

Incompatibilités

Renforcer la déontologie dans la vie publique.

La Lettre de l'employeur public, n°1327, 13 novembre 2012, p. 1.

Un rapport, remis au Président de la République le 9 novembre, propose une définition de la notion de conflit d'intérêts, l'extension à trois mois du délai d'auto-saisine de la commission, l'élargissement du contrôle aux départs vers les organismes économiques du secteur public, la création d'une Autorité de déontologie de la vie publique intégrant l'actuelle commission de déontologie et l'instauration d'un dispositif d'alerte éthique.

Intercommunalité

Établissement public de coopération intercommunale

Collectivités territoriales

Les chambres régionales et territoriales des comptes et les mutualisations de services.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°35, 22 octobre 2012, pp. 1952-1956.

Après un point sur la progression des dépenses et des effectifs de personnels dans les collectivités territoriales, l'auteur de cet article rappelle les impératifs du droit communautaire qui ont été jusqu'en juin 2009, date d'une décision de la Cour de justice de l'Union européenne, un frein à la mutualisation, ainsi que les clarifications et les possibilités apportées par la loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010.

Les premières observations des chambres régionales et territoriales des comptes ont porté sur le manque de précision des conventions de mutualisation conclues entre les collectivités et leurs établissements publics, et le manque de rigueur dans le partage des coûts. Mettant en avant le besoin de clarification des compétences et de meilleure coordination des acteurs, l'auteur remarque que les effets de la mutualisation ne se font pas encore sentir.

Marchés publics

Droit pénal

Comment éviter les fraudes dans les marchés publics.

Le Moniteur, n°5684, 2 novembre 2012, pp. 40-42.

Cet article dresse un panorama des fraudes qui peuvent intervenir lors de la passation de marchés publics et des conséquences qui peuvent en découler pour les sociétés adjudicatrices et les collectivités et donne des pistes d'actions comme la formation et la sensibilisation des agents publics.

Non discrimination

Égalité hommes-femmes dans la fonction publique : les pistes du gouvernement.

Localtis.info, 26 octobre 2012.- 2 p.

Lors des réunions avec des représentants de l'État, des employeurs publics et des personnels qui se sont tenues le 9 et 23 octobre, le gouvernement a présenté des mesures de réduction des inégalités professionnelles s'inscrivant dans une approche « intégrée », toute politique mise en œuvre par un employeur public devrait donc comporter un volet sur l'égalité hommes-femmes.

En matière de ressources humaines, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique préconise la neutralité des fiches de postes, la constitution de viviers de femmes susceptibles d'accéder aux postes de dirigeants et des actions de formation pour les femmes ayant interrompu leurs carrières pendant plus d'un.

La lutte contre les inégalités professionnelles devrait être également inscrite dans le dialogue social et un accord-cadre pourrait être instauré en la matière. Le gouvernement souhaite mettre en place une approche « non contraignante » pour l'amélioration de la parité dans les instances de dialogue social en vue des élections professionnelles de 2014, réflexion qui serait ensuite étendue à la parité au sein des comités techniques et commissions administratives paritaires. Le gouvernement souhaite conclure un protocole d'accord avec les organisations syndicales suite à la dernière réunion prévue le 27 novembre.

Un rapport formule des propositions contre les discriminations dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 26 octobre 2012.

Dans un rapport présenté le 25 octobre, le député A. Tourret formule dix propositions pour renforcer la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Il propose notamment la création d'un observatoire des discriminations et de comités de rémunérations, de réserver 10 % du volume horaire de la formation des fonctionnaires à l'apprentissage de la gestion des situations de discriminations, la possibilité de saisine directe du FIPHP par les agents handicapés, l'annulation des nominations méconnaissant l'exigence de parité pour l'encadrement supérieur. Le rapporteur propose également de réformer la haute fonction publique en créant un régime particulier et de revoir les conditions de compatibilité entre mandat parlementaire et statut de fonctionnaire.

Un rapport parlementaire s'inquiète de la persistance des discriminations au travail visant les agents publics.

Localtis.info, 6 novembre 2012.- 1 p.

Dans un rapport pour avis sur la fonction publique dans le budget 2013, le député Alain Tourret formule dix propositions pour lutter contre les discriminations dont pourraient être victimes les agents.

Il préconise la création d'un observatoire des discriminations dans la fonction publique, l'inscription de la lutte contre ce phénomène dans la formation, l'insertion dans le statut général d'un nouveau critère lié à la situation familiale, l'instauration d'un « comité des rémunérations » auprès de chaque employeur public et le recrutement par contrat des hauts fonctionnaires de l'État.

Non titulaire

Les employeurs face à la sélection professionnelle.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1325, 30 octobre 2012, p. 1.

Un décret, qui devrait paraître à la fin du mois, fixe les modalités de sélection de certains agents non titulaires pour l'accession à la fonction publique territoriale. Les employeurs devront, au cours du prochain trimestre, présenter au comité technique un rapport relatif aux agents remplissant les conditions d'intégration ainsi qu'un

programme pluriannuel. Les agents feront l'objet d'un entretien individuel puis seront auditionnés par une commission qui prendra en compte leur aptitude au regard des objectifs du programme.

Non titulaire / Recrutement

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Titularisation des non titulaires

La loi sur l'accès à l'emploi titulaire et le recours aux contractuels.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2780, 26 octobre 2012, pp. 39-43.

Dans cette première partie sont abordées les conditions d'accès des agents non titulaires au plan de titularisation prévue par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n°2012-631 du 3 mai 2012 et explicitée, notamment, par la circulaire du 26 juillet 2012, et ce, pour chacune des fonctions publiques.

Ce dispositif de recrutement réservé valorisant les acquis professionnels est valable jusqu'au 13 mars 2016 et ne concerne que certains agents non titulaires de droit public employés à la date du 31 mars 2011 en fonction de critères présentés dans cet article.

La loi sur l'accès à l'emploi titulaire et le recours aux contractuels.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2781, 2 novembre 2012, pp. 41-49.

Cette seconde partie précise les modes d'accès des agents non titulaires aux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique, sachant que le décret spécifique à la fonction publique territoriale n'est pas encore paru, notamment par la voie d'une sélection professionnelle mise en œuvre par une commission d'évaluation professionnelle pour ce qui concerne les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ces derniers pouvant confier cette mission aux centres de gestion, ainsi que les règles de transformation des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée selon la situation de l'agent, des critères de durée de services publics effectifs et l'emploi occupé.

La loi sur l'accès à l'emploi titulaire et le recours aux contractuels.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2782, 9 novembre 2012, pp. 41-45.

La troisième partie de ce dossier analyse les dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 qui encadrent le recours aux agents non titulaires, qui fixent la durée, le renouvellement des contrats et l'accès aux contrats à durée indéterminée.

Notation

Le palimpseste de l'évaluation des fonctionnaires de l'État : 2002-2012.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, supplément au n°43, 29 octobre 2012, pp. 10-12.

Ce numéro spécial, publié à l'occasion des dix ans de la revue, contient un article consacré au passage de la notation à l'entretien professionnel dans la fonction publique et aux principes qui le fondent et qui pour certains sont des « mythes » pour l'auteur (contractualisation des relations, simplicité et paix sociale au sein des services).

Prise en charge partielle des titres de transport

Les sénateurs veulent encourager la pratique du vélo.

Localtis.info, 14 novembre 2012.- 1 p.

Plusieurs amendements à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, adoptés par les sénateurs le 13 novembre, proposent différentes mesures pour favoriser l'utilisation du vélo par les salariés.

Pour ceux qui utiliseraient leur vélo pour aller travailler, l'instauration d'une indemnité kilométrique est proposée. Un autre amendement vise, par ailleurs, à clarifier l'article L. 3261-2 du code du travail en permettant la prise en charge cumulée de l'abonnement aux transports en commun et à un service de location de vélos.

Restauration du personnel

Titres restaurant : bénéficiaires et régime social.

Liaisons sociales, 16 novembre 2012.- 3 p.

Ce document fait le point sur les conditions d'attribution des titres restaurants par les employeurs à leurs salariés ainsi que sur le régime social et fiscal applicable à la contribution de l'employeur en fonction de son montant.

Retraite

En 2011, le nombre d'agents partant en retraite a augmenté sensiblement.

Localtis.info, 23 octobre 2012.- 1 p.

Selon un rapport annexé au projet de loi de finances pour 2013, le nombre de départs en retraite enregistré par la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) a augmenté de près de 20 % en 2011. Cette augmentation tient à des facteurs structurels et au fait que des agents parents de trois enfants et ayant quinze ans de services actifs aient choisi de partir en retraite avant la suppression de cette possibilité.

La réforme du départ pour les carrières longues devrait avoir un impact relativement limité.

Pour faire face à la dégradation financière du régime, le projet de loi de financement de la sécurité sociale prévoit des hausses de 1,35 point des taux de la cotisation des employeurs en 2013 et en 2014.

Forum Retraite : quels enseignements tirer pour l'avenir des réformes passées ?

Localtis.info, 6 novembre 2012.- 2 p.

Lors du Forum Retraite organisé par la Caisse des dépôts le 16 novembre, les débats porteront sur les enseignements des réformes des retraites passées et les perspectives futures. Les premiers résultats d'une étude scientifique sur les perceptions et les attentes des Français à l'égard de leur retraite devraient également être communiqués.

Depuis le début de l'année, 1 500 demandes d'entretiens « information retraite » ont été reçues par la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

La Caisse des dépôts lance un trimestriel sur les retraites et la protection sociale.

Localtis.info, 12 novembre 2012.- 2 p.

La Caisse des dépôts fait paraître une nouvelle publication intitulée : « Questions retraite et solidarité – les études ». Le premier numéro consacré aux incidences des réformes sur les départs en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers indique que ceux-ci devraient se situer entre 40 000 et 45 000 en 2012.

Les études à venir devraient concerner les régimes de l'Ircantec et de la CNRACL.

Lors du Forum du 16 novembre, les résultats d'une enquête sur les attentes et perceptions des Français sur la retraite devraient être présentés.

Sapeur-pompier Sapeur-pompier volontaire Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

Les pompiers, des bédouins dans le désert médical.

Localtis.info, 14 novembre 2012.- 2 p.

D'après un état des lieux présenté lors de la journée nationale des SDIS (services départementaux d'incendie et de secours) organisée par l'Assemblée des départements de France (ADF), Les effectifs des sapeurs-pompiers volontaires aussi bien que de professionnels semblent se stabiliser. En 2011, on compte seulement 252 volontaires de moins avec un turn-over stable et une augmentation de 0,4 % de sapeurs-professionnels. Cette stabilisation est mise en parallèle avec l'augmentation des interventions.

Sapeur-pompier volontaire

Des précisions sur l'ouverture du RSA aux sapeurs-pompiers volontaires.

Localtis.info, 5 novembre 2012.- 1 p.

Une circulaire du 4 mai 2012 remplace une circulaire précédente détaillant les conditions d'octroi du revenu de solidarité active (RSA) aux personnes exerçant une activité de volontaire.

Cette nouvelle circulaire tient compte des dispositions de la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement de sapeur-pompier volontaire et à son cadre juridique.

Elle précise que les heures réalisées en tant que sapeur-pompier volontaire ne peuvent être comptabilisées pour l'ouverture du droit au RSA jeunes et que les indemnités, l'allocation de vétérance et la prestation de fidélisation et de reconnaissance ne doivent pas être prises en compte pour son calcul.

Sport Santé

Le sport-santé veut conquérir les entreprises et les administrations.

Localtis.info, 16 novembre 2012.- 2 p.

Comment mettre le sport au service de la santé des salariés ?

La note d'analyse du Centre d'analyse stratégique, n°298, octobre 2012.- 12 p.

La note du CAS (Centre d'analyse stratégique) fait état des résultats d'une étude réalisée en 2012 par le CNRS (Centre national de la recherche scientifique) consacrée à la pratique sportive dans les entreprises et les administrations. Cette étude identifie les obstacles et freins à une telle pratique et donne les résultats de travaux sur les bénéfices de l'activité physique sur le lieu de travail.

Le CAS propose la création d'une « charte sport pour tous » par laquelle les employeurs s'engageraient dans la mise en place de diverses mesures comme des partenariats avec les collectivités locales et l'aménagement des horaires de travail, l'intégration dans la formation de modules sur l'amélioration de la santé des salariés par le sport et la prise en compte et l'incitation à l'activité physique des seniors.

Versement transport

Les députés votent une hausse du versement transport en Ile-de-France.

Localtis.info, 16 novembre 2012.- 1 p.

Le 15 novembre, les députés ont adopté un amendement à la loi de finances pour 2013, qui prévoit une hausse de 0,1 % du plafond du versement transport en Ile-de-France. ■

Bon de commande

À retourner à la **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**
Administration des ventes
23 rue d'Estrées CS 10733 75345 Paris cedex 07
Télécopie 33 (0)1 40 15 70 01

 La
documentation
Française

	Prix unitaire TTC	Nombre	Total
☐ Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue Les informations administratives et juridiques			
Version papier	176 €		
Version électronique - format PDF	135 €		
☐ Je souhaite commander au numéro * :			
un numéro version papier	19 €		
Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur www.ladocumentationfrancaise.fr	14,50 €		
Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements)			4,95 €

* voir numéros consacrés aux sapeurs-pompiers-professionnels au recto.

☐ vous êtes une société, un organisme ☐ vous êtes un particulier (cochez la case correspondante)

N° de client (merci de remplir ce formulaire en capitales)

Raison sociale

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Pays

Téléphone Courriel

Mode de règlement :

☐ Par carte bancaire n°

Date d'expiration N° de contrôle (indiquez les trois derniers chiffres situés au dos de votre carte bancaire, près de la signature)

☐ Par mandat administratif (réservé aux administrations)

☐ Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du B.A.P.O.I.A. - DF (B.A.P.O.I.A. : budget annexe publications officielles et information administrative)

Date

Signature

Les ouvrages

du CIG petite couronne



CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs. Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux.

Volume 1 Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels
Police municipale - Emplois fonctionnels

Volume 2 Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Volume 3 Filière médico-sociale

Ouvrage de base : vol. 1 : 161 € - vol. 2 et 3 : 156 €

Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 85 € - vol. 2 et 3 : 79 €

Collection complète des trois volumes : 375 €

Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes : 189 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

Un volume par an depuis 1995.

Recueil 2011 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2010

Réf. : 9782110088369 - 2011 - 513 pages - 55 euros



Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives - Édition 2010

Cet ouvrage rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les textes sont présentés dans leur version applicable au 10 octobre 2010.

Réf. : 97882110082961 - 2010 - 294 pages - 25 €

EN VENTE :

- à La Documentation française

29 quai Voltaire, Paris 75007

tél. 01 40 15 71 10

- en librairie

- par correspondance

Direction de l'information légale et administrative (DILA)

Administration des ventes

23, rue d'Estrées

CS 10733

75345 Paris CEDEX 07

- sur internet

www.ladocumentationfrancaise.fr

Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

Guide pratique de gestion



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

Réf. : 9782110072047 - 2008 - 228 pages - 40 €

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

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

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

Diffusion

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

Prix : 19 €

