



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

Statut au quotidien

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

Veille jurisprudentielle

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

L'illégalité d'un refus de titularisation prématuré

● n° 4 - avril 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, Sandrine Dauphin, Anne Dubois,

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

La loi du 12 mars 2012 :

2 PREMIÈRE PARTIE (TITRES I ET II)

Les dispositions relatives à la lutte contre la précarité dans la fonction publique et à l'encadrement des cas de recours aux agents contractuels

10 SECONDE PARTIE (TITRE III)

Les autres dispositions

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

22 Annulation d'un licenciement et reconstitution des droits sociaux : le versement des cotisations

24 L'illégalité d'un refus de titularisation prématuré

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

29 Textes

36 Documents parlementaires

39 Jurisprudence

45 Chronique de jurisprudence

48 Presse et livres

La loi 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 mesures relatives à la fonction publique

PREMIÈRE PARTIE

Les dispositions relatives à la lutte contre la précarité dans la fonction publique et à l'encadrement des cas de recours aux agents contractuels (TITRES I ET II DE LA LOI)

Les dispositions relatives aux mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires ont déjà été présentées dans l'article des *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011 relatif au contenu du projet de loi.

Le texte adopté apporte toutefois quelques modifications et compléments par rapport au projet de loi tel qu'il était rédigé au moment où il a été commenté dans cette revue. Ces modifications sont

repérables par des notes insérées dans les tableaux ci-dessous, qui présentent l'ensemble des dispositions prévues par les titres I et II de la loi du 12 mars 2012.

Une circulaire devrait préciser les modalités d'application de cette loi, complétant la circulaire du 21 novembre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Dispositions exceptionnelles relatives à la lutte contre la précarité dans la fonction publique (TITRE I)

Le titre I^{er} de la loi prévoit les deux dispositifs destinés à lutter contre la précarité dans la fonction publique : les mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire, et l'obligation de proposer aux agents contractuels, remplissant certaines conditions, la transformation de leur contrat à durée déterminée (CDD)

en contrat à durée indéterminée (CDI), avec effet au 13 mars 2012.

Ces deux dispositifs ne s'appliquent pas aux agents qui ont, au 31 mars 2011 ⁽¹⁾, la qualité de fonctionnaire ou qui l'acquièrent entre le 31 mars 2011 et la date de clôture des inscriptions aux recrutements organisés dans le cadre

des mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire.

■ Les mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire

Par dérogation à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, l'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique

territoriale peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, pendant une durée de quatre ans à compter du 13 mars 2012, soit jusqu'au 12 mars 2016.

Les conditions d'accès à l'emploi titulaire

Conditions à remplir par les agents non titulaires

Situation au 31 mars 2011

- Les agents, qu'ils soient recrutés sur un CDD ou un CDI, doivent occuper, au 31 mars 2011, un emploi permanent ⁽²⁾ pour une quotité au moins égale à 50 % d'un temps complet, ou un emploi régi par le I de l'article 35 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration ⁽³⁾.
- Les agents doivent être en fonction au 31 mars 2011, ou bénéficier à cette date de l'un des congés prévus par le décret du 15 février 1988 ⁽⁴⁾. Les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 peuvent également bénéficier de ce dispositif, s'ils n'ont pas été licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

Durée minimale de services, continus ou discontinus, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement

- Les titulaires d'un CDD doivent justifier d'une durée minimale de services publics effectifs auprès de la collectivité ou établissement employeur au 31 mars 2011 ⁽⁵⁾ :
 - soit une durée au moins égale à 4 années en équivalent temps plein entre le 31 mars 2005 et le 30 mars 2011 inclus,
 - soit une durée au moins égale à 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, dont au moins 2 années accomplies entre le 31 mars 2007 et le 30 mars 2011 inclus,
 - les services accomplis à temps partiel ou incomplet pour une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet, alors que des services accomplis pour une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux 3/4 du temps complet,
 - pour les agents reconnus travailleurs handicapés, les services accomplis à temps partiel ou incomplet sont assimilés à des services à temps complet, quelle que soit la quotité ⁽⁶⁾,
 - en cas de transfert ou de renouvellement de contrat du fait d'un transfert de compétence entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou un établissement public local, les services accomplis dans le cadre du service public administratif d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

- Pas de condition d'ancienneté pour les titulaires d'un CDI.

suite du tableau au verso

⁽¹⁾ Le 31 mars 2011 correspond à la date du protocole d'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, dont la loi du 12 mars 2012 transpose les principes.

⁽²⁾ Les agents recrutés pour pourvoir à un besoin occasionnel ou saisonnier ne sont pas concernés par ce dispositif, sauf s'ils remplissent par ailleurs les conditions requises pour bénéficier d'une transformation de leur CDD en CDI (voir p. 6).

⁽³⁾ Cet article concerne des agents qui exerçaient, sous un régime de droit privé avant la loi du 12 avril 2000, des fonctions du niveau de la

catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs, ou au fonctionnement de services administratifs de restauration, et qui ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée de droit public en application des dispositions de l'article 35 de cette loi.

⁽⁴⁾ Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

⁽⁵⁾ Les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus, de collabo-

rateurs de cabinet ou sur des emplois fonctionnels de direction, n'entrent pas dans le calcul de cette durée de services effectifs.

Les périodes d'activité accomplies par un agent au titre de la mission de remplacement des centres de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

⁽⁶⁾ Cette précision fait partie des dispositions nouvelles par rapport au projet de loi commenté dans les *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011.

Conditions à remplir par les agents non titulaires (suite)

Le candidat ne peut se présenter qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions qu'il a exercées (7)

■ Pour les agents en CDD :

- ils ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans la collectivité ou l'établissement (8),
- si l'agent a une ancienneté supérieure à 4 ans auprès de la collectivité ou de l'établissement, l'ancienneté s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées,
- lorsque cette ancienneté est acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé le plus longtemps pendant la période de 4 ans ainsi déterminée (9).

■ Pour les agents en CDI : ils ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011.

Conditions restant à préciser par les décrets d'application à venir :

- Les cadres d'emplois et grades auxquels les agents peuvent accéder.
- Les modalités selon lesquelles sont définis, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois qui lui sont accessibles.
- Le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade.
- Les conditions de nominations et de classement dans ces cadres d'emplois des agents déclarés aptes.

Conditions à fixer par l'autorité territoriale :

Dans un délai de 3 mois suivant la publication des décrets d'application, l'autorité territoriale présente au comité technique, pour avis, un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies ci-dessus ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme détermine notamment, 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 :

- les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés,
- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements,
- la répartition de ces emplois entre les sessions successives de recrutement.

Ce programme est soumis à l'approbation de l'organe délibérant puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale.

(7) Les conditions d'application de ce principe ont fait l'objet de modifications depuis le projet de loi commenté dans les *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011.

(8) Comme pour le calcul de la durée minimale de service, les services accomplis à temps partiel ou incomplet sont assimilés à des services à temps complet lorsque leur quotité est supérieure ou égale à 50 %, et assimilés aux 3/4 du temps complet pour une quotité inférieure au mi-temps ; pour les agents

reconnus travailleurs handicapés, les services accomplis à temps partiel ou incomplet sont assimilés à des services à temps complet, quelle que soit la quotité.

(9) Exemple d'un agent en CDD justifiant auprès du même employeur de 3 ans sur des fonctions de catégorie C, de 2 ans sur des fonctions de catégorie B et d'1 an sur des fonctions de catégorie A : son ancienneté étant supérieure à 4 ans, elle s'apprécie au regard des 4 années comprenant les périodes pendant lesquelles

il a exercé des fonctions correspondant aux catégories les plus élevées, soit une période de 4 ans comprenant 1 an en catégorie A, 2 ans en catégorie B et 1 an en catégorie C. Cet agent peut accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie équivalente à celle des fonctions qu'il a exercées le plus longtemps sur cette période de 4 ans, c'est-à-dire aux fonctions de catégorie B.

Les voies d'accès

Les voies d'accès	
Sélections professionnelles	– Elles sont organisées par chaque collectivité ou établissement pour ses propres agents, ou, par voie de convention, par le centre de gestion compétent. – La sélection est effectuée par une commission d'évaluation professionnelle qui procède à l'audition des agents candidats et se prononce sur leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois (<i>pour la composition de cette commission, voir tableau ci-dessous</i>). – La commission dresse, par cadre d'emplois, une liste, par ordre alphabétique, des agents aptes à être intégrés. – L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires des agents déclarés aptes.
Concours réservés	– Les matières, programmes et modalités de déroulement sont fixés à l'échelon national par voie réglementaire. – Ces concours donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitudes classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. – L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. – L'inscription sur la liste d'aptitude est valable trois ans, même si cela conduit à dépasser la durée de cette procédure exceptionnelle d'accès à l'emploi titulaire (4 ans à compter du 13 mars 2012)
Recrutements réservés sans concours	– Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement. – Pas d'audition par la commission d'évaluation professionnelle.

Composition de la commission d'évaluation professionnelle chargée de la sélection professionnelle

La commission comprend trois membres :

■ Lorsque la collectivité ou l'établissement organise la sélection professionnelle :

- l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne ;
- une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion compétent, et qui préside la commission. Cette personnalité ne peut pas être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement ;
- un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement, appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

■ Lorsque la collectivité ou l'établissement a confié l'organisation du recrutement au centre de gestion :

- le président du centre de gestion ou la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi ;
- une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion, et qui préside la commission ;
- un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement, appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

Dans les deux cas, la personnalité qualifiée ne peut pas être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement.

Par ailleurs, à défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission peut comprendre un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement.

■ L'obligation de proposer un CDI

Au 13 mars 2012, date de publication de la loi, la transformation de leur CDD en CDI est obligatoirement proposée aux agents remplissant les conditions décrites ci-dessous.

Contrairement au dispositif exceptionnel d'accès à l'emploi titulaire pour lequel des décrets d'application sont attendus, ces dispositions sont d'application immédiate.

Possibilité d'opter entre le CDI et la titularisation

Les agents remplissant, au 13 mars 2012, les conditions énoncées ci-dessous pour voir leur CDD transformé en CDI, peuvent également bénéficier d'une des voies d'accès à l'emploi titulaire (sélection professionnelle, concours réservé, recrutement direct), sous réserve d'exercer leurs fonctions à temps complet ou pour une quotité au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Dans ce cas particulier, l'accès à l'emploi titulaire va donc pouvoir concerner des agents ayant été recrutés pour répondre à un besoin occasionnel ou saisonnier, alors que le dispositif présenté plus haut ne permet l'accès à l'emploi titulaire que pour des agents recrutés sur des emplois permanents (voir tableau p. 3).

Agents concernés	Conditions
Agents non titulaires en fonction ou en congés au 13 mars 2012 et recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure à la loi du 12 mars 2012 : – remplacement momentané de fonctionnaires, – vacance temporaire d'emploi, – besoins occasionnels ou saisonniers, – absence de cadre d'emplois de fonctionnaires – emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, – certains emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants, ou de moins de 2 000 habitants.	– Agents âgés de moins de 55 ans au 13 mars 2012 : justifier de 6 ans au moins de services publics effectifs, continus ou discontinus, auprès de la même collectivité ou du même établissement ⁽¹⁰⁾ entre le 13 mars 2004 et le 12 mars 2012 inclus ⁽¹¹⁾. – Agents âgés de 55 ans et plus au 13 mars 2012 : justifier de 3 ans au moins de services publics effectifs, continus ou discontinus auprès de la même collectivité ou du même établissement ⁽¹⁰⁾ entre le 13 mars 2008 et le 12 mars 2012 inclus ⁽¹¹⁾.
Pour les agents recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires, ou pour pourvoir à un besoin occasionnel ou saisonnier, la transformation du CDD en CDI est conditionnée par l'acceptation par l'agent de la modification de ses fonctions que la collectivité ou l'employeur peut éventuellement lui proposer, à niveau égal de responsabilité. Si l'agent refuse cette modification, il reste régi par les stipulations du contrat en cours au 13 mars 2012.	

L'article 17 de la loi, relatif au programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, prévoit que ce programme peut mentionner également les prévisions sur quatre ans de transformations des CDD en CDI ⁽¹²⁾.

Si cette disposition semble permettre d'étaler dans le temps ces transformations de CDD en CDI, il convient de rappeler que ces transformations prennent effet, pour tous les agents concernés, au 13 mars 2012, date de publication de la loi.

⁽¹⁰⁾ En cas de transfert ou de renouvellement de contrat du fait d'un transfert de compétence entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou un établissement public local, les services accomplis dans le cadre du service public administratif d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

⁽¹¹⁾ Les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus, de collaborateurs de cabinet ou sur des emplois fonctionnels de direction, n'entrent pas dans le calcul de cette durée de services effectifs. Les périodes d'activité accomplies par un agent au titre de la mission de remplacement des centres de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la

collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

⁽¹²⁾ Cette disposition résulte d'une modification du projet de loi postérieure à l'article des *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011.

Le dispositif pérenne d'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires (TITRE II)

■ Les cas de recrutement d'agents contractuels

Ne sont présentés ici que les cas de recrutement d'agents non titulaires auxquels la loi du 12 mars 2012 apporte des modifications.

Les possibilités de recrutement prévues par d'autres dispositions restent inchangées :

- recrutement sur la base des articles 38 (recrutement de travailleurs handicapés), 38 *bis* (dispositif du PACTE), 47 (recrutement sur certains emplois fonctionnels de direction), et 110 (recrutement sur des emplois de cabinet) de la loi du 26 janvier 1984 ;

- recrutement d'assistants maternels et familiaux en application des dispositions

du code de l'action sociale et des familles ;

- transfert de personnels en cas de reprise d'activité en application de l'article L. 1224-3 du code du travail et de l'article 14 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les cas de recrutement d'agents non titulaires modifiés par la loi du 13 mars 2012

	Références (articles de la loi du 26.01. 1984)	Motif du recrutement	Modalités du recrutement
Recrutement dans un emploi permanent	art. 3-1	Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels : – exerçant à temps partiel – indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de la participation à des activités dans le cadre de la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé aux agents contractuels (13).	– Contrat conclu pour une durée déterminée et renouvelé, par décision expresse, dans la limite de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé. – Peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer.
	art. 3-2	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour les besoins de la continuité du service (14).	– Contrat conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder 1 an, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans.
	art. 3-3 1°	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.	– Contrat à durée déterminée (15) – Durée maximale de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.
	art. 3-3 2°	Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.	– À l'issue de cette durée de 6 ans, une reconduction ne peut se faire que sur un CDI.

suite du tableau au verso

(13) La rédaction de cet article a fait l'objet de précisions depuis le projet de texte commenté dans les *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011.

(14) La condition liée aux besoins de la continuité des services a été ajoutée au texte postérieur-

ement à l'article des *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011.

(15) Lorsqu'une collectivité ou un établissement propose un contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un CDI à une autre collectivité ou un autre établissement,

pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut lui maintenir, par décision expresse, le bénéfice de la durée indéterminée (art. 3-5 de la loi du 26 janvier 1984).

Les cas de recrutement d'agents non titulaires modifiés par la loi du 13 mars 2012 (suite)

Recrutement dans un emploi permanent (suite)	art. 3-3 3°	Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants, et de secrétaires de groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.	– Contrat à durée déterminée (15). – Durée maximale de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.
	art. 3-3 4°	Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.	– À l'issue de cette durée de 6 ans, une reconduction ne peut se faire que sur un CDI.
	art. 3-3 5°	Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.	
Besoin non permanent	art. 3	Accroissement temporaire de l'activité	– Contrat à durée déterminée. – Durée maximale de 12 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement, pendant une même période de 18 mois consécutifs.
		Accroissement saisonnier de l'activité	– Contrat à durée déterminée. – Durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement, pendant une même période de 12 mois consécutifs.
	art. 110-1 (16)	Recrutement de collaborateurs de groupes d'élus, sur le fondement du Code général des collectivités territoriales.	– Contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante. – À l'issue d'une durée de 6 ans, une reconduction ne peut se faire que sur un contrat à durée indéterminée.

(15) Lorsqu'une collectivité ou un établissement propose un contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un CDI à une autre collectivité ou un autre établissement, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut lui maintenir, par décision expresse, le bénéfice de la durée indéterminée (art. 3-5 de la loi du 26 janvier 1984).

(16) Cet article fait partie des dispositions nouvelles par rapport au projet de loi commenté dans les *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011.

■ La sécurisation du parcours des agents contractuels

Objectif de la mesure	Références	Contenu de la disposition
Garantir l'accès à l'emploi titulaire aux lauréats de concours	art. 3-4 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent (hors cas de remplacements) est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé fonctionnaire stagiaire.
Élargir les possibilités d'accès au CDI		– Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent (hors remplacement et vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire) avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. – Cette durée de 6 ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. – Pas de proratisation du fait de temps partiel ou temps non complet. – Prise en compte des services discontinus, si la durée de l'interruption entre deux contrats n'excède pas 4 mois (17). – Lorsque l'agent remplit ces conditions d'ancienneté avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée.
Favoriser la mobilité des agents non titulaires	art. 3-5 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Lorsqu'une collectivité ou un établissement propose un contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un CDI à une autre collectivité ou un autre établissement, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée de son contrat.
Favoriser le dialogue social sur les conditions d'emploi des contractuels	art. 33 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984	L'autorité territoriale doit présenter tous les deux ans au comité technique, au sein du rapport sur l'état de la collectivité, des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires.
Rappeler l'interdiction de créer des emplois exclusivement réservés à des agents contractuels	art. 34 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984	La délibération créant un emploi indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.
Sécuriser les actes individuels affectant la situation des agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents (18)	art. 136 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Le décret n°88-145 du 15 février 1988 devra être modifié, afin de fixer les conditions dans lesquelles des commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion, connaîtront des questions individuelles concernant les agents non titulaires, telles que les décisions de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents recrutés sur le fondement de l'article 3-3.
	art. 49 Loi n°2012-347 du 12 mars 2012	Le décret n°88-145 du 15 février 1988 devra être modifié, afin de prévoir les motifs de licenciement, les obligations de reclassement et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.

suite du tableau au verso

(17) Lorsqu'il a été commenté dans les *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011, le projet de loi limitait la prise en compte des services discontinus à des interruptions n'excédant pas 3 mois.

(18) Ces annonces de la modification du décret du 15 février 1988 font partie des dispositions nouvelles par rapport au projet de loi commenté dans les *Informations administratives et juridiques* d'octobre 2011.

La sécurisation du parcours des agents contractuels (suite)

Appliquer aux agents non titulaires les mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires en matière de limite d'âge	art. 6-1 Loi n°84-834 du 13 septembre 1984	– La limite d'âge des agents non titulaires, qui était de 65 ans, est progressivement augmentée pour être portée, à terme, à 67 ans. L'augmentation progressive de la limite d'âge s'effectue selon les mêmes modalités que pour les fonctionnaires, par renvoi au décret n°2011-2103 du 30 décembre 2011 (article 8-I). – Les agents non titulaires peuvent bénéficier d'un recul de la limite d'âge pour charges familiales, ou d'une prolongation d'activité pour carrière incomplète. <i>Ces dispositions sont également commentées page 18.</i>
---	---	--

DEUXIÈME PARTIE

Les autres dispositions de la loi du 12 mars 2012 (TITRE III)

Outre la lutte contre la précarité qui fait l'objet de ses titres I^{er} et II, la loi du 12 mars 2012 comporte dans son titre III des dispositions qui, entres autres domaines, intéressent la fonction publique territoriale : égalité professionnelle entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations (chapitre I^{er}), recrutement et mobilité (chapitre II), dialogue social (chapitre IV), centres de gestion (chapitre V) et diverses autres dispositions (chapitre VI). La loi comporte également des dispositions relatives aux militaires et à leur mobilité. Elles ne seront cependant pas évoquées par le présent article mais seront intégrées à un dossier consacré à l'accès des militaires à la fonction publique territoriale, qui sera publié dans un prochain numéro de la revue.

L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations

La loi du 12 mars 2012 prévoit plusieurs mesures ayant pour objectif de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et donc la place et le rôle des femmes dans la fonction publique.

■ Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle

Un nouvel alinéa ajouté à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 (19) introduit le principe selon lequel le Gouvernement doit présenter chaque année un rapport devant le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Ce rapport doit notamment comprendre des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Il est transmis au Parlement. Un décret en Conseil d'État doit préciser les modalités de mise en œuvre de ce principe.

L'article 51 de la loi du 12 mars 2012 décline ce principe au niveau des comités techniques, notamment dans la fonction publique territoriale. Un rapport présentant des données similaires (recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation

(19) Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

entre activité professionnelle et vie personnelle) doit ainsi être présenté chaque année aux comités techniques dans le cadre du bilan social. Cette obligation est applicable à compter du 14 mars 2012, date d'entrée en vigueur de la loi.

■ La parité au sein des instances consultatives

Selon une même logique, l'article 53 de la loi du 12 mars 2012 instaure une présence minimale des personnes de chaque sexe dans les instances consultatives de la fonction publique, et donc notamment des femmes. Il dispose qu'à compter du prochain renouvellement de ces instances, les membres respectifs du Conseil commun de la fonction publique (CCFP), du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40 % d'hommes et de 40 % de femmes. Toutefois, il est important d'indiquer que les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et les représentants des employeurs territoriaux sont exclus du champ d'application de ce principe.

Ce seuil plancher concerne donc :

- pour le CCFP, les représentants des administrations et employeurs de l'État et les représentants des employeurs hospitaliers ;
- pour le CSFPE, les représentants de l'administration ;
- pour le CSFPH, les représentants des employeurs publics hospitaliers et les représentants des ministres compétents ;
- le CSFPT, bien que cité par l'article 53 de la loi du 12 mars 2012, ne semble pas concerné puisque les deux catégories de membres le composant sont exclues du dispositif (représentants des organisations syndicales et représentants des employeurs territoriaux, ces derniers étant par ailleurs élus par des collèges d'élus locaux eux-mêmes issus de listes soumises au principe de parité).

Une proportion quasi paritaire de femmes et d'hommes doit également être mise en œuvre au sein des commissions administratives paritaires, s'agissant des représentants de l'administration ou de l'autorité territoriale siégeant au sein de ces instances. L'article 54 de la loi dispose en effet que ces derniers doivent être désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Ce dispositif est applicable au premier renouvellement de l'instance paritaire intervenant postérieurement au 31 décembre 2013.

■ La parité au sein des jurys de concours ou d'examens professionnels, et des comités de sélection

À compter du 1^{er} janvier 2015, l'article 55 de la loi impose aux autorités organisatrices de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection pour le recrutement ou la promotion de fonctionnaires, de respecter, pour la désignation des membres des jurys et des comités, une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Lorsque le jury ou le comité de sélection est composé de trois personnes, une personne de chaque sexe doit au moins être nommée.

À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent déroger à cette proportion minimale pour des motifs tirés des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps et cadres d'emplois.

■ La parité dans les nominations aux emplois supérieurs

En vue de favoriser une représentation plus équilibrée des femmes dans les postes de responsabilité de la fonction publique, un nouvel article 6 *quater* inséré dans la loi du 13 juillet 1983 institue une proportion minimale de nominations de personnes de chaque sexe dans certains emplois supérieurs relevant des trois fonctions publiques.

S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, il dispose que les nominations prononcées au titre de chaque année civile dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants doivent concerner au moins 40 % des personnes de chaque sexe. N'entrent pas dans le champ de cette obligation, les renouvellements dans un même emploi et les nominations dans un même type d'emploi. Le respect de ce principe est apprécié au terme de chaque année civile par autorité territoriale ou EPCI.

À titre dérogatoire, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois entrant dans le champ de l'obligation fixée par la loi, le respect de l'obligation s'apprécie alors sur un cycle de cinq nominations successives.

Ce dispositif, qui est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, est assorti d'objectifs chiffrés progressifs. L'article 56 III de la loi du 12 mars 2012 fixe la proportion minimale de nominations de personnes de chaque sexe dans les emplois précités à au moins 20 % des nominations prononcées en 2013 et 2014 et à au moins 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017.

En cas de non respect de l'obligation, une contribution est mise à la charge de la collectivité territoriale ou de l'EPCI concerné. Son montant est calculé sur la base d'un montant unitaire multiplié par le nombre d'unités manquantes au regard de la quotité de nomination, constatée au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de cinq nominations successives évoqué ci-dessus. Cette contribution entre dans la catégorie des dépenses obligatoires qui doivent être impérativement inscrites au budget de la collectivité ou de l'établissement public local. Sa mention est en conséquence ajoutée à la liste des dépenses obligatoires qu'énumèrent les articles L. 2321-1, L. 3321-1 et L. 4321-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

Un décret d'application en Conseil d'État doit notamment fixer la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution et les conditions de déclaration par les redevables des montants dus.

■ Les aménagements à la carrière des agents en congé parental

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 font l'objet d'une réécriture générale destinée à réduire l'impact de la position du congé parental sur la carrière du fonctionnaire, et donc principalement des femmes, qui sont plus nombreuses que les hommes à demander le bénéfice de cette position. Cette nouvelle rédaction entre en vigueur le 14 mars 2012.

Il est tout d'abord dorénavant précisé que le congé parental est accordé « *de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable* ». On notera que cette nouvelle rédaction ne fait plus référence à la possibilité d'accorder cette position « *à la mère [...] ou au père* » comme c'était le cas antérieurement. Le bénéficiaire n'est plus désigné que par le terme de « *fonctionnaire* ». Ensuite, il semble que cette rédaction permette

d'ouvrir le congé parental aux deux parents fonctionnaires en même temps, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Un projet de décret irait en ce sens, consacrant ainsi le congé parental comme « *un droit individuel favorisant la pleine implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant* » et « *promouvant ainsi l'égalité de traitement entre hommes et femmes* » (20).

Par ailleurs, jusqu'à présent, le fonctionnaire en congé parental ne conservait ses droits à avancement d'échelon que dans la limite de la moitié de la durée passée dans cette position. De plus, cette période de congé n'était pas considérée comme du service effectif et ne pouvait donc être prise en compte à ce titre pour la carrière. En vertu du nouvel article 75, le fonctionnaire conserve désormais ses droits à avancement d'échelon pour la totalité de la première année en position de congé parental. En revanche, ses droits sont réduits de moitié pour les années qui suivent. De même, la première année en position de congé parental est dorénavant assimilée pour sa totalité à du service effectif. Les années suivantes sont prises en compte à ce titre pour la moitié de leur durée. La période de congé parental peut ainsi notamment être retenue, dans les proportions précitées, pour l'avancement de grade et la promotion interne. Comme précédemment, la loi indique que le fonctionnaire n'acquiert pas de droits pour la retraite pendant cette période, mais tient désormais compte des exceptions à ce principe issues de la réforme des retraites de 2003, qui prévoient la prise en compte du congé parental dans les droits à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004, dans la limite de trois ans par enfant.

Comme le prévoyait déjà la rédaction antérieure, le fonctionnaire est réintégré de plein droit à l'issue du congé parental dans sa collectivité ou établissement d'origine, au besoin en surnombre. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.

La nouvelle rédaction de l'article 75 envisage cependant une nouvelle hypothèse, celle de la réintégration d'un fonctionnaire en congé parental mais qui était préalablement détaché dans une autre collectivité. Dans ce cas, la réintégration s'effectue selon les mêmes modalités que celles exposées ci-dessus mais dans « *sa collectivité ou son établissement d'accueil* », et non plus dans son administration d'origine. Une clarification s'impose toutefois sur ce point car le placement en congé parental d'un fonctionnaire détaché ne peut en principe être prononcé que par l'administration d'origine, et se traduit par la cessation préalable du détachement. Le fonctionnaire étant privé de tout lien avec la collectivité de détachement pendant son congé parental, sa réintégration ne peut s'effectuer qu'au sein de l'administration d'origine. Une réintégration dans la collectivité d'accueil après un congé parental pourrait alors signifier que le placement dans cette position serait prononcé par la collectivité d'accueil et non par la collectivité d'origine, comme pour un simple congé lié à la position d'activité, ce que n'est toutefois pas le congé parental. Ou alors, il conviendrait de considérer que la réintégration dans la collectivité d'accueil s'accompagnerait d'un nouveau détachement. Des précisions ministérielles ou réglementaires sont donc particulièrement attendues sur cette question.

La mobilité au sein de la fonction publique

■ Les conditions de détachement et d'intégration directe

Il est rappelé que la loi du 3 août 2009 (21) a notamment posé le principe de l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois au détachement nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers, et institué une nouvelle forme de mobilité, l'intégration directe. Jusqu'à présent, le bénéfice de ces deux formes de mobilité reposait sur des conditions identiques posées par l'article 13 bis

de la loi du 13 juillet 1983. Elles s'effectuaient entre corps et cadres d'emplois relevant de la même catégorie hiérarchique, telle que définie par chaque statut particulier, et de niveau comparable apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la « *nature des missions* ».

La loi du 12 mars 2012 remplace le deuxième alinéa de l'article 13 bis par trois nouveaux alinéas afin, selon l'exposé des motifs de la loi, de lever tout obstacle à l'exercice d'une mobilité entre corps et cadres d'emplois relevant de filières métiers différentes. Comme précédemment, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie hiérarchique et de niveau comparable, mais cette dernière condition est appréciée désormais au regard des conditions de recrutement ou « *du niveau des missions prévues par le statut particulier* » et non plus de la nature des missions. Par ailleurs, l'exposé des motifs du projet de loi souligne que la « *référence aux conditions de recrutement et missions telles que prévues par les statuts particuliers* » a pour conséquence « *d'écarter de manière expresse la prise en compte des fonctions expressément exercées, à titre individuel, par les agents* ».

Par exception, la loi autorise le détachement entre corps ou cadres d'emplois de niveau différent lorsque l'un au moins des grades d'avancement du corps ou cadre d'emplois d'origine est également accessible par la voie d'un concours de recrutement. Selon les termes de l'étude d'impact du projet de loi : « *La construction d'un certain nombre de corps et cadres d'emplois comme celui des ingénieurs territoriaux, des corps de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire (NES) ou encore certains corps de catégorie C, prévoit un recrutement par concours dans un grade d'avancement. Dans ce cas, le niveau de recrutement et*

(20) Localtis info, 22 mars 2012.

(21) Cette loi a été commentée dans le numéro des Informations administratives et juridiques d'août 2009.

les missions varient de façon importante entre les grades qui peuvent correspondre à des corps ou cadres d'emplois de niveaux différents. Dans ce cas il est impossible de raisonner en fonction de comparabilité des corps. Pour ne pas bloquer la mobilité des agents concernés il convient de comparer les différents grades des corps et cadres d'emplois concernés avec les autres corps et cadres d'emplois. C'est pourquoi dans de telles hypothèses l'administration a fait le choix d'autoriser, à titre dérogatoire, les détachements entre les corps et cadres d'emplois de niveau différent ». La mise en œuvre de ce cas de détachement nécessiterait toutefois encore des précisions ministérielles afin de savoir précisément à quelles situations il correspond.

En revanche, comme précédemment, lorsque les corps ou les cadres d'emplois d'origine et d'accueil ne relèvent pas d'une catégorie hiérarchique, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.

■ Le droit à la carrière du fonctionnaire détaché

Un nouvel alinéa ajouté à l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 renforce le principe du droit à la carrière du fonctionnaire détaché au sein de son administration d'accueil. Il consacre ainsi une égalité de traitement entre les fonctionnaires membres du cadre d'emplois et ceux qui y sont détachés, sans que puissent y faire obstacle les règles de certains statuts particuliers qui réservent notamment le bénéfice de la promotion interne aux seuls membres du cadre d'emplois. Il dispose que *« nonobstant toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés »*. Si le fonctionnaire détaché bénéficiait déjà d'un droit à l'avancement d'échelon et de grade dans le cadre d'emplois ou corps d'accueil, cette disposition lui permet donc de pouvoir prétendre à une promotion interne

ouverte aux membres du cadre d'emplois ou corps d'accueil, et donc d'accéder à un cadre d'emplois ou corps supérieur à celui dans lequel il est détaché. Les modalités pratiques de cette procédure mériteraient toutefois d'être précisées.

Les dispositions relatives aux emplois de direction et aux statuts d'emplois

■ L'encadrement du nombre d'emplois de directeur général adjoint

Jusqu'à présent, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixait de limite au nombre de postes de directeur général adjoint des services que peuvent compter les collectivités et établissements publics autorisés à en créer. Un nouvel article 53-1, résultant d'un amendement gouvernemental, introduit dans la loi du 26 janvier 1984 le principe d'un plafonnement du nombre de ces emplois créés sur le fondement des articles 47 et 53 de la loi statutaire, en fonction de l'importance démographique de la collectivité ou de l'établissement concerné. L'entrée en vigueur de ce principe est subordonnée à un décret en Conseil d'État, qui fixera le nombre maximal d'emplois de directeur général adjoint des services susceptible d'exister, en fonction de strates démographiques.

On indiquera que, selon l'exposé des motifs de l'amendement (22), cette disposition se situe dans la perspective d'une extension aux agents occupant l'emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services de la prime de responsabilité, actuellement réservée au seul directeur général des services. Elle s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale et a pour finalité de permettre aux collectivités concernées de maîtriser les coûts supplémentaires engendrés par cette mesure,

au moyen d'un contingentement en amont du nombre d'emplois de ce type.

■ L'encadrement du nombre d'emplois relevant de statuts d'emplois

Il est rappelé qu'un article 6-1, issu de la loi du 3 août 2009, a introduit dans la fonction publique territoriale une nouvelle catégorie d'emplois, ou statuts d'emplois, accessibles par la seule voie du détachement, distincts des emplois fonctionnels de direction de l'article 53 et des emplois relevant des cadres d'emplois définis par les statuts particuliers. Créés par décision de l'organe délibérant, ces emplois comportent des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou la conduite de projet. Ils sont soumis à des conditions spécifiques de nomination et d'avancement fixées par des décrets en Conseil d'État, toujours en attente de publication.

Un nouvel alinéa inséré dans cet article 6-1 par la loi du 12 mars 2012 pose le principe d'une limitation réglementaire du nombre d'emplois de cette nature en fonction de l'importance démographique des collectivités territoriales ou établissements publics. Ce principe répond là aussi à une volonté de limiter les dépenses liées à ce type d'emplois. Le texte renvoie à des décrets d'application la charge de fixer le nombre maximal des statuts d'emplois que chaque collectivité territoriale ou établissement public pourra légalement créer.

Les dispositions relatives aux droits et moyens syndicaux

Plusieurs dispositions introduites par la loi du 12 mars 2012 ont pour objet de traduire dans le dispositif statutaire les mesures arrêtées dans le relevé de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux.

(22) Amendement n°96 du 23 janvier 2012 présenté par le Gouvernement.

■ La certification et la publicité des comptes des organisations syndicales

Un nouvel alinéa introduit à l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit d'adapter, par un décret en Conseil d'État, les règles relatives à la certification et à la publicité des comptes prévues par les articles L. 2135-1 à L. 2135-6 du code du travail aux spécificités des organisations syndicales et professionnelles de la fonction publique. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, il s'agit en particulier, pour tenir compte de la prédominance des moyens humains accordés aux organisations syndicales de fonctionnaires, d'établir des dispositions spécifiques en matière de valorisation financière des moyens accordés à ces organisations.

■ Le crédit de temps syndical

Un nouvel article 100-1, issu d'un amendement gouvernemental (23), traduit dans la loi du 26 janvier 1984 les dispositions relatives au « *crédit de temps syndical* » prévu par le relevé de conclusions du 29 septembre 2011 précité (axe n°2 Réforme des moyens humains attribués aux organisations syndicales).

Ce crédit de temps syndical, accordé sous réserve des nécessités du service aux responsables des organisations syndicales représentatives, comprend deux contingents :

- un premier contingent, accordé sous forme d'autorisations d'absence pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984. Ce crédit de temps est fixé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent. Il est calculé par le centre de gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès de l'instance de gestion. L'instance de gestion assure par ailleurs le

remboursement des charges salariales correspondant à ces autorisations.

- un second contingent, accordé sous forme de décharges d'activité de services aux agents désignés par l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, en accord avec l'employeur local, pour exercer une activité syndicale pendant leurs heures de service. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale des comités techniques. Pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, ce contingent est calculé par le centre de gestion qui leur assure le versement des charges salariales de toutes natures afférentes aux décharges d'activité de service.

L'entrée en vigueur de ce dispositif est subordonnée à un décret d'application en Conseil d'État.

■ Les autorisations spéciales d'absence

La loi apporte plusieurs modifications au régime des autorisations spéciales d'absence figurant à l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984.

S'agissant des autorisations visées au 1° de cet article, accordées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont élus, il est désormais précisé que les organismes directeurs auxquels il est fait référence sont ceux « *des unions, fédérations ou confédérations* ». La détermination du niveau auquel doit se situer l'organisme directeur dans la structure du syndicat considéré et le nombre de jours d'absence maximal autorisés chaque année feront l'objet d'un décret en Conseil d'État.

Au 2° de cet article, les membres du Conseil commun de la fonction publique sont ajoutés à la rédaction antérieure afin qu'ils bénéficient d'autorisations spéciales d'absence, à l'instar des membres des autres organismes paritaires. La durée des autorisations sera fixée par décret en Conseil d'État.

Les dispositions relatives aux instances de gestion

■ L'extension des prestations des centres de gestion

Les centres de gestion assurent pour les collectivités et les établissements qui leur sont affiliés un certain nombre de missions obligatoires limitativement énumérées par l'article 23 II de la loi du 26 janvier 1984. En vue d'une adaptation aux évolutions institutionnelles des collectivités et établissements publics locaux, l'article 113 de la loi du 12 mars 2012 ajoute à cette énumération de nouvelles prestations, reprenant sur ce point certaines des dispositions de la proposition de loi Portelli, que cette revue avait présentée dans un précédent numéro (24). Ces nouvelles compétences obligatoires des centres de gestion sont les suivantes :

- le secrétariat des commissions de réforme,
- le secrétariat des comités médicaux,
- le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales y afférentes,
- un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives,
- une assistance juridique statutaire,
- une assistance au recrutement et un accompagnement individuel à la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine,
- une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

En outre, à destination des collectivités et des établissements non affiliés, la loi crée la possibilité d'« *un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines* », qui recouvre les nouvelles missions confiées aux centres de gestion et présentées ci-dessus, auquel

(23) Amendement n°85 du 23 janvier 2012 présenté par le Gouvernement.

(24) Se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* de janvier 2011.

Les compétences obligatoires des centres de gestion

Collectivités et établissements affiliés	Collectivités et établissements non affiliés
Organisation des concours de catégories A, B et C et des examens professionnels de promotion interne et d'avancement de grade ainsi que l'établissement des listes d'aptitude après concours et au titre de la promotion interne* (à l'exception des concours et listes d'aptitude relevant du CNFPT) Publicité des listes d'aptitude établies après concours et au titre de la promotion interne (à l'exception de celles relevant du CNFPT) Publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C (à l'exception des emplois pourvus exclusivement par avancement de grade et de ceux relevant du CNFPT) Publicité des tableaux d'avancement de grade Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C (à l'exception de ceux relevant du CNFPT) Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (à l'exception de ceux relevant du CNFPT) Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité Fonctionnement des conseils de discipline de recours Fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline (sauf option contraire pour les collectivités affiliées volontairement) Fonctionnement des comités techniques (collectivités affiliées employant moins de 50 agents) Gestion du crédit de temps syndical et remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit Secrétariat des commissions de réforme Secrétariat des comités médicaux Avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire Assistance juridique statutaire Assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.	Organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale (à l'exception de ceux relevant du CNFPT) Publicité des listes d'aptitude établies après concours et au titre de la promotion interne (à l'exception de celles relevant du CNFPT) Publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C (à l'exception de celles relevant du CNFPT) Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C (à l'exception de ceux relevant du CNFPT) Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (à l'exception de ceux relevant du CNFPT) Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité Fonctionnement des conseils de discipline de recours
* Sauf option contraire des collectivités affiliées volontairement, en matière de promotion interne (article 28 de la loi du 26 janvier 1984).	

ces collectivités et établissements peuvent, par délibération, adhérer de manière facultative. La souscription à cet « *appui technique* » emporte adhésion à l'ensemble des prestations concernées. Il est donc impossible de ne souscrire qu'à certaines des missions qu'il comporte.

Le bénéfice de cet appui technique donne lieu au versement d'une contribution, dont le montant est fixé chaque année par le conseil d'administration du centre de gestion dans la limite d'un taux fixé par la loi (25) et du coût réel des missions. Comme la cotisation versée par les collectivités affiliées, cette contribution est assise sur la masse salariale. Elle est liquidée et versée selon les mêmes modalités et périodicité que les versements aux organismes de sécurité sociale. Le conseil d'administration peut décider que la contribution fasse l'objet d'un seul versement annuel.

Appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines*

(art. 23 IV, loi du 26 janvier 1984)

- Secrétariat des commissions de réforme ;
- Secrétariat des comités médicaux ;
- Avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire ;
- Assistance juridique statutaire ;
- Assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

* Les collectivités ou établissements non affiliés peuvent, de manière facultative, souscrire à cet appui technique. La souscription emporte adhésion à l'ensemble des prestations, sans possibilité de choix.

Parallèlement, un nouvel alinéa introduit à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités et établissements non affiliés ayant souscrit à cet appui technique sont dorénavant représentés au conseil d'administration du centre de gestion par un collège spécifique. Ces représentants disposent de voix délibératives (26).

■ Le renforcement de la coordination des centres de gestion

Une modification de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 étend les missions que les centres de gestion peuvent mutualiser entre eux et clarifie les dispositions concernant leur coordination.

D'une part, il est précisé que les centres de gestion communs qui peuvent être créés au niveau interdépartemental par délibérations concordantes des centres de gestion départementaux, peuvent se voir confier tout ou partie des missions des centres qui les ont constitués.

D'autre part, il est rappelé que la loi du 19 février 2007 (27) a institutionnalisé le principe d'une organisation des centres de gestions au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de leurs attributions. Un centre de gestion coordonnateur est désigné et une charte détermine les modalités de mise en œuvre des missions gérées en commun. La loi du 12 mars 2012 élargit tout d'abord le champ des missions obligatoirement gérées en commun en y ajoutant le fonctionnement des conseils de discipline de recours (voir encadré ci-dessous). Il est en outre précisé que la charte peut confier l'exercice d'une mission à l'un des centres de gestion pour le compte de tous. Les modalités de remboursement des dépenses correspondant aux missions gérées en commun, qui jusqu'alors étaient fixées par des conventions conclues entre les centres de gestion, sont dorénavant déterminées par la charte. La nouvelle rédaction de l'article 14 règle par ailleurs l'hypothèse du défaut de désignation du centre coordonnateur. Il dispose que dans ce cas, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région.

Les missions des centres de gestion obligatoirement mutualisées à un niveau régional ou interrégional

- L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A (à l'exception des cadres d'emplois de catégorie A mentionnés à l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 dont les concours et examens professionnels sont organisés par le CNFPT).
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A (à l'exception des cadres d'emplois de catégorie A mentionnés à l'article 45).
- La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984, des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi (à l'exception des cadres d'emplois de catégorie A mentionnés à l'article 45).
- Le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (à l'exception des cadres d'emplois de catégorie A mentionnés à l'article 45).
- Le fonctionnement des conseils de discipline de recours.

(25) Ce taux maximum est fixé à 0,20 % par l'article 48 de la loi n°88-13 du 5 janvier 1988 d'amélioration de la décentralisation, modifié par l'article 112 de la loi du 12 mars 2012.

(26) Amendement n°86 du 7 février 2012 présenté par le Gouvernement.

(27) Cette loi a été commentée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* d'avril 2007.

Enfin, un article 14-1 créé par la loi du 12 mars 2012 prévoit que les coordinations régionales ou interrégionales des centres de gestion peuvent s'organiser au niveau national pour exercer en commun leurs missions, par le biais d'une convention qui fixe les modalités de mise en œuvre de cette organisation et du remboursement des dépenses correspondantes.

■ Les missions du CNFPT

Les missions de gestion des fonctionnaires territoriaux attribuées au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), regroupées sous l'article 12-1 II de la loi du 26 janvier 1984, font l'objet d'une redéfinition, notamment au titre de la réforme prévue de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Jusqu'à présent, le texte attribuait au CNFPT certaines missions de gestion (28) des fonctionnaires des cadres d'emplois mentionnés à l'article 45, c'est-à-dire ceux dont le recrutement est précédé d'une période de scolarité en qualité d'élève du CNFPT (administrateur, conservateur du patrimoine et conservateur de bibliothèques), et des fonctionnaires relevant des grades d'ingénieur en chef (classe normale et classe exceptionnelle) du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. La nouvelle rédaction de l'article 12-1 II intègre la future réforme du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, qui doit scinder l'actuel cadre d'emplois en deux cadres d'emplois distincts : celui des ingénieurs, de catégorie A, et celui des ingénieurs en chef, relevant de la catégorie dite A + et dans lequel la nomination s'effectuera en qualité d'élève. Le nouveau texte dispose donc que les missions du CNFPT concernent « *les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45* », la référence au grade des ingénieurs en chef étant quant à elle supprimée.

Ces missions de gestion du CNFPT sont par ailleurs étendues, confortant ainsi sa compétence au niveau national pour les cadres d'emplois de catégorie A +. Comme précédemment, en matière de recrutement et de gestion de la carrière, l'instance de gestion assure l'organisation des concours de recrutement et des examens professionnels au titre de la promotion interne et de l'avancement de grade. Son président fixe le nombre des postes ouverts, contrôle la nature des épreuves et établit, au plan national, la liste des candidats admis. En outre, la loi lui donne dorénavant compétence en matière d'établissement des listes d'aptitude de promotion interne après examen professionnel et de publicité de ces mêmes listes d'aptitudes. L'établissement des listes d'aptitude de promotion interne relevait jusqu'à présent des centres de gestion pour les collectivités affiliées et des collectivités elles-mêmes lorsqu'elles n'étaient pas affiliées, et la publicité des listes incombait aux centres de gestion.

Ces nouvelles dispositions ne sont toutefois pas d'application immédiate. L'article 119 II de la loi du 12 mars 2012 précise en effet qu'elles « *prennent effet à la date d'entrée en vigueur du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux* » (voir ci-dessus).

Parallèlement, la loi procède à une réécriture de l'avant dernier alinéa de l'article 39 de la loi afin de le mettre en conformité avec les dispositions précitées, et ainsi réserver la compétence du CNFPT pour les nouvelles listes d'aptitude de promotion interne lui incombant.

des emplois, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois, le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

(29) Conseil d'État, 4 décembre 1987, Centre hospitalier spécialisé de Montfavet, req. n°73337. Dans cette affaire, le juge avait confirmé l'annulation prononcée en première instance d'un refus de prise en charge, au titre d'un accident du travail dont a été victime un fonctionnaire, des séances de rééducation qui lui avaient été prescrites après son admission à la retraite. Ce principe a été récemment confirmé par un avis du Conseil d'État n°354898 du 1^{er} mars 2012.

Les dispositions diverses

■ Le maintien du remboursement des frais médicaux liés à un accident de service ou à une maladie professionnelle après la mise à la retraite

Le fonctionnaire territorial en activité victime d'un accident ou d'une maladie imputable au service a droit, en application de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie.

L'article 117 de la loi du 12 mars 2012 précise cette disposition afin de la mettre en conformité avec la jurisprudence du Conseil d'État (29). Désormais, l'article 57 de la loi dispose que le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais entraînés par un accident de service ou une maladie professionnelle « *même après la date de sa radiation des cadres pour mise à la retraite* ».

On indiquera que ce même article harmonise la rédaction de la compétence attribuée à la commission de réforme instituée par l'article 31 du décret du 26 décembre 2006 à l'égard des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Il est en effet rappelé que si, par application de l'article 41 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986, cet organisme est compétent pour apprécier l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident dont est victime un fonctionnaire hospitalier, concernant la fonction publique territoriale, en revanche, la rédaction de l'article 57 ne le rendait compétent que pour se prononcer sur l'imputabilité au service des seuls accidents. L'article 117 de la loi, modifiant le sixième alinéa de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précité, comble cette lacune en donnant expressément compétence à la commission de réforme départementale pour apprécier également l'imputabilité au service d'une maladie dont est victime un fonctionnaire territorial.

(28) Ces missions de gestion étaient jusqu'à présent les suivantes : l'organisation des concours et des examens professionnels de promotion interne et d'avancement de grade, la publicité des créations et vacances d'emplois et la gestion de la bourse nationale

■ La limite d'âge des agents non titulaires

L'article 115 de la loi du 12 mars 2012 introduit dans la loi du 13 septembre 1984 (30) relative à la limite d'âge dans la fonction publique deux nouveaux articles, respectivement numérotés 6-1 et 6-2, qui visent à clarifier le régime de la limite d'âge applicable aux agents non titulaires et à aligner leurs droits en matière de recul de la limite d'âge et de prolongation d'activité sur ceux des fonctionnaires.

Jusqu'à présent, l'âge limite de maintien en fonctions applicable aux agents non titulaires était fixé par l'article 20 de la loi du 8 août 1947 qui autorisait le maintien en activité « *de tout employé auxiliaire et agent contractuel* » jusqu'à l'âge de soixante-sept ans (31), à l'identique de l'âge limite des fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire (pour la fonction publique territoriale, article L. 422-7 du code des communes) (32). Partant du constat que le champ d'application de cette loi était insuffisamment précis quant à la situation des vacataires et des collaborateurs occasionnels du service public, le législateur a introduit un nouveau dispositif qui distingue deux régimes différents. Le nouvel article 6-1 I fixe la limite d'âge des agents non titulaires employés dans les trois fonctions publiques ainsi que par « *toutes autres personnes morales de droit public recrutant sous un régime de droit public* » à soixante-sept ans. En revanche, l'article 6-2 précise que cette limite d'âge n'est pas opposable aux personnes qui accomplissent une mission ponctuelle en l'absence de tout

lien de subordination juridique avec l'employeur public, c'est-à-dire avant tout les personnes vacataires, lesquelles ne se voient donc opposer aucune limite d'âge. Un décret en Conseil d'État doit préciser les modalités d'application de cet article.

Au titre du recul de la limite d'âge, l'article 6-1 II ouvre aux agents non titulaires le bénéfice du dispositif prévu par l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté. Tout comme le fonctionnaire, l'agent non titulaire peut donc désormais prétendre à un recul de sa limite d'âge d'une année par enfant à charge dans la limite de trois ans, et à un recul d'une année lorsqu'il était parent d'au moins trois enfants vivants au moment où il atteignait l'âge de 50 ans.

En outre, en cas de durée d'assurance inférieure, tous régimes confondus, à celle nécessaire en application de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 (33) pour obtenir une pension de retraite au taux plein, l'agent non titulaire peut, sur sa demande et sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique, être maintenu en activité au-delà de la limite d'âge dans la limite de dix trimestres, à l'instar de ce qui est prévu pour les fonctionnaires.

Dans les deux cas, le bénéfice du report s'exerce sans préjudice des règles applicables en matière de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat. Cela signifie donc notamment qu'il ne peut conduire, par lui-même, à prolonger la durée du contrat conclu pour une durée déterminée.

■ Les mesures transitoires relatives au congé spécial

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 les fonctionnaires territoriaux qui occupent un emploi fonctionnel de direction au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé spécial d'une durée maximale de cinq ans. À l'expiration du congé spécial, et au plus tard à la fin de la cinquième année de congé, ils sont admis d'office à la retraite.

Jusqu'à un décret modificatif du 29 décembre 2011 (34), l'article 6 du décret d'application du 6 mai 1988 (35) fixait, entre autres exigences, une condition d'âge d'au moins 55 ans. Afin de tenir compte du relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits à pension prévu par la loi du 9 novembre 2010 et la loi du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012, l'article 1^{er} du décret du 29 décembre 2011 a remplacé cette condition d'âge par celle d'être « *à moins de cinq ans de son âge d'ouverture des droits à pension* ». Toutefois, comme cette nouvelle règle ne s'applique qu'aux congés spéciaux accordés à compter du 1^{er} janvier 2012, un fonctionnaire placé en congé spécial sur la base des anciennes dispositions pouvait donc être arrivé à expiration de la durée maximale de cinq ans de congé spécial, sans pouvoir bénéficier d'une pension de retraite du fait du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à pension.

Afin de régler la situation de ces fonctionnaires, l'article 124 de la loi du 12 mars 2012 établit un dispositif dérogatoire de prorogation du congé spécial. Il dispose que les fonctionnaires bénéficiant d'un congé spécial avant le 1^{er} janvier 2012 peuvent continuer à bénéficier de ce congé, le cas échéant, au-delà de la durée maximale de cinq ans mentionnée au premier alinéa de l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge d'ouverture de droit à pension de retraite.

(30) Loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

(31) Il est rappelé que le passage de cette limite d'âge de 65 à 67 ans s'effectue progressivement dans les conditions prévues pour les fonctionnaires par le décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 (voir numéro de cette revue du mois de janvier 2012).

(32) Loi n° 47-1465 du 8 août 1947 relative à certaines dispositions d'ordre financier. L'article 20 de cette loi est abrogé par l'article 115 III de la loi du 12 mars 2012, ainsi que l'article L. 422-7 du code des communes.

(33) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

(34) Se reporter à l'article portant sur les modifications relatives au congé spécial publié dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de janvier 2012.

(35) Décret n° 88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 89 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.

Pour les fonctionnaires dont le congé spécial est arrivé à expiration entre le 1^{er} juillet 2011 et le 14 mars 2012, date d'entrée en vigueur de la loi du 13 mars 2012, le congé spécial est prorogé jusqu'à la date à laquelle le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite.

■ Le nouveau régime de sursis applicable à l'exclusion temporaire de fonctions

Jusqu'à présent, l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 autorisait l'autorité territoriale à assortir la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe (exclusion de seize jours à deux ans) d'un sursis qui ne pouvait toutefois avoir pour effet de ramener la durée de l'exclusion à moins de trois mois.

Un amendement, introduit par le Gouvernement, aligne le régime de ce sursis sur celui applicable dans les deux autres fonctions publiques. L'article 89 prévoit ainsi désormais que l'octroi du sursis ne peut conduire à ramener la durée de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe à moins d'un mois.

■ La création d'échelons spéciaux

Un nouvel article 78-1 créé dans la loi du 26 janvier 1984 a pour objet d'étendre à la fonction publique territoriale le principe des échelons spéciaux de sommet de grade soumis à des conditions d'accès spécifique, à l'instar de ce qui est applicable dans la fonction publique de l'État, notamment pour le corps des administrateurs civils (36).

En vertu de cet article, le statut particulier d'un cadre d'emplois peut prévoir que l'échelon sommital d'un ou plusieurs grades peut être « un échelon spécial ». L'accès à cet échelon spécial peut être contingenté soit par application d'un taux de promotion à l'effectif des

fonctionnaires promouvables, soit par référence à un effectif maximal déterminé par le statut particulier en fonction de la strate démographique de la collectivité. Par dérogation à la procédure de droit commun d'avancement d'échelon, l'accès à l'échelon spécial ainsi contingenté s'effectue par inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

■ La publicité des créations et vacances d'emplois

L'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 qui fixe les règles applicables aux déclarations de vacances d'emplois, fait l'objet d'une réécriture complète et de quelques précisions nouvelles :

– il est tout d'abord expressément indiqué que seules les créations et vacances d'emplois « permanents » doivent être déclarées par les collectivités aux centres de gestion en vue d'en assurer la publicité,

– il est ensuite introduit que sont exclus de cette procédure les « emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade »,

– il est enfin ajouté que « les vacances d'emplois précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir ».

Par ailleurs, l'ordre des modes de recrutement applicables pour pourvoir un emploi créé ou vacant, tel qu'il figurait dans l'ancienne rédaction de l'article 41, est inversé. Le texte dispose dorénavant que l'autorité territoriale peut nommer sur l'emploi un candidat inscrit sur les listes d'aptitude des concours ou un

La vacance d'emploi et sa déclaration (art. 41, loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Ancienne rédaction	Rédaction issue de la loi du 12 mars 2012
Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance. L'autorité territoriale peut pourvoir cet emploi en nommant l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, de promotion interne et d'avancement de grade. Elle peut également pourvoir cet emploi en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44. Lorsqu'aucun candidat n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de la publicité de la création ou de la vacance, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44.	Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

(36) Amendement n°97 du 23 janvier 2012 présenté par le Gouvernement.

fonctionnaire qui s'est porté candidat par voie de mobilité statutaire (voir encadré page précédente). Selon l'exposé des motifs du projet de loi, cette disposition « vise à favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi dans la fonction publique territoriale, et à limiter ainsi le phénomène des "reçus collés" en assurant une meilleure information sur les emplois vacants soumis à publicité (...), et en affichant, parmi les différents modes de recrutement statutaire, la priorité donnée à la nomination des candidats inscrits sur les listes d'aptitude des concours ».

On relèvera que, parallèlement, la loi supprime le principe selon lequel l'autorité territoriale ne peut pourvoir un emploi vacant, après quatre mois de recherches infructueuses, que par le recrutement d'un lauréat de concours.

■ Les modifications relatives à la mise à disposition

La mise à disposition auprès d'organismes soumis au code du travail

La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (37), modifiant l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984, a notamment prévu le cas de la mise à disposition auprès d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, sous réserve qu'elle intervienne pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes. Dans ce cadre, l'organisme d'accueil peut donc relever du droit privé et être régi par le droit du travail.

Cette situation est désormais précisée par un nouvel alinéa introduit dans l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984. Il dispose que le fonctionnaire est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception des articles L.1234-9, L. 1243-1 à

L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail, ce qui exclut l'application à l'agent mis à disposition des articles du code du travail relatifs à la suspension et à la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, et au versement de l'indemnité de licenciement aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée. Il en est de même de toute disposition législative ou réglementaire ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière. On rappellera que dans cette situation, le fonctionnaire demeure en position d'activité et continue d'être géré par son administration d'origine, selon les règles de son cadre d'emplois. La fin de la mise à disposition se traduit en outre par la réintégration du fonctionnaire dans son administration d'origine.

La mise à disposition auprès de collectivités étrangères

Il est rappelé que la loi du 2 février 2007 précitée a par ailleurs autorisé la mise à disposition auprès d'un État étranger à la condition que, dans cette hypothèse, le fonctionnaire conserve un lien fonctionnel avec son administration

d'origine du fait de ses missions. L'article 73 de la loi du 12 mars 2012 complète cette disposition en introduisant dans l'article 61-1 la possibilité d'une mise en disposition auprès d'un État fédéré faisant partie d'un État fédéral. Il dispose désormais que la mise à disposition peut être prononcée au profit « d'un État étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré ». Comme précédemment, la condition relative au maintien d'un lien fonctionnel avec l'administration d'origine reste exigée.

■ Le report du délai d'habilitation législative pour codifier le droit de la fonction publique

La loi du 5 juillet 2010 avait, dans son article 43, accordé au Gouvernement un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi (6 juillet 2010) pour procéder par voie d'ordonnance, dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique. Ce délai a donc expiré le 6 janvier 2012.

Le télétravail

L'article 133 de la loi du 12 mars 2012 introduit dans le droit de la fonction publique le principe du télétravail. Il prévoit que les fonctionnaires et agents non titulaires relevant des trois fonctions publiques peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini par le premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail (voir ci-dessous). L'autorisation d'exercer ses fonctions selon cette modalité est accordée sur demande, après accord avec le chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance.

Un décret en Conseil d'État doit fixer les modalités d'organisation du télétravail dans la fonction publique, après concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Article L. 1222-9 du code du travail

« Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

(37) La loi du 2 février 2007 a été commentée dans le numéro des Informations administratives et juridiques de mars 2007.

L'article 114 de la loi prolonge ce délai de neuf mois à compter du 12 mars 2012, date de promulgation de la loi, ce qui doit notamment permettre la prise en compte de la loi du 12 mars 2012 dans la codification. Le projet de loi de ratification de l'ordonnance doit être déposé devant le Parlement dans les trois mois suivant sa publication.

Le périmètre de l'ordonnance de codification reste identique à celui prévu à l'origine par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

■ Le départ à la retraite anticipée des fonctionnaires ayant la qualité de travailleurs handicapés

Jusqu'à présent, en vertu de l'article L. 24 5° du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite était abaissé pour les fonctionnaires handicapés, dans certaines conditions. Les bénéficiaires de cet abaissement devaient jusqu'alors être atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 %, et justifier de certaines durées minimales d'assurance et de cotisation pour pension.

L'article 126 I de la loi du 12 mars 2012 étend la portée du dispositif d'abaissement de l'âge d'ouverture des droits à pension aux fonctionnaires handicapés qui justifient de la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article

L. 5312-1 du code du travail, c'est-à-dire « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ». Désormais, peuvent ainsi prétendre à cette mesure, sous réserve de remplir les autres conditions requises, les fonctionnaires handicapés qui étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou qui avaient la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du code du travail.

L'article 126 II précise que ce dispositif est notamment applicable aux fonctionnaires relevant de la Caisse de retraite des agents des collectivités locales. Une modification du décret du 26 décembre 2003 (38), dont l'article 25 fixe les conditions d'application de cette disposition aux fonctionnaires relevant de la CNRACL, devra donc intervenir. ■

(38) Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

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

Conseil d'État, 23 décembre 2011,
Chambre de commerce et
d'industrie de l'Oise,
req. n° 324474

L'annulation d'une décision licenciant illégalement un agent public impose à l'administration, au titre de la reconstitution de ses droits sociaux, de prendre à sa charge non seulement la part patronale des cotisations sociales et de retraite, mais également la part salariale de ces cotisations, sauf si l'agent a bénéficié d'une réparation indemnitaire incluant les sommes correspondantes.

Extrait de l'arrêt

« Considérant que l'annulation d'une décision licenciant illégalement un agent public implique nécessairement, au titre de la reconstitution de sa carrière, la reconstitution des droits sociaux, et notamment des droits à pension de retraite, qu'il aurait acquis en l'absence de l'éviction illégale et, par suite, le versement par l'administration des cotisations nécessaires à cette reconstitution ; qu'ainsi, sauf à ce que l'agent ait bénéficié d'une indemnité destinée à réparer le préjudice matériel subi incluant les sommes correspondantes, il incombe à l'administration de prendre à sa charge le versement de la part salariale de ces cotisations, au même titre que de la part patronale ; qu'en l'espèce, en énonçant que la part salariale des cotisations sociales et de retraite afférentes à la période d'éviction illégale de l'intéressé restait à la charge de ce dernier pour juger qu'il n'y avait lieu d'enjoindre à la chambre de commerce et d'industrie que le versement de la part patronale des cotisations sociales, la cour administrative d'appel de Douai a commis une erreur de droit ; que son arrêt doit par suite être annulé en tant qu'il n'a pas enjoint à la chambre de commerce et d'industrie de l'Oise de procéder au versement de la part salariale des cotisations sociales correspondant à la période d'éviction illégale du requérant ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Des précisions utiles sont apportées par cet arrêt du Conseil d'État, qui sera publié au *recueil Lebon*, quant aux modalités selon lesquelles l'administration doit reconstituer les droits sociaux d'un agent public à la suite de l'annulation par le juge administratif du licenciement illégal dont il a fait l'objet. Il est rappelé qu'une telle décision contentieuse oblige l'administration, quel que soit le motif de l'annulation, à reconstituer fictivement la carrière de l'intéressé conformément aux principes dégagés par le célèbre arrêt du Conseil d'État du 26 décembre 1925 *Sieur Rodière* et la jurisprudence ultérieure. Dans le prolongement de cette reconstitution de carrière, l'autorité administrative doit rétablir l'agent dans une situation régulière au regard de ses droits à pension de retraite et aux prestations de sécurité sociale pour la période afférente à son éviction illégale, et à cette fin s'acquitter des cotisations correspondantes (1).

En l'espèce, la chambre de commerce et d'industrie de l'Oise avait décidé de supprimer un emploi, et, à la suite de cette mesure, prononcé le licenciement de M. P. affecté sur cet emploi. L'intéressé a contesté la légalité de cette décision devant le tribunal administratif d'Amiens qui, par un jugement du 6 novembre 2007, a annulé son licenciement pour vice de procédure et a enjoint à la chambre consulaire de procéder à la reconstitution de sa carrière et de ses droits sociaux.

La chambre de commerce a fait appel de cette décision devant la cour administrative d'appel de Douai. Parallèlement, M. P. a de son côté demandé à cette même Cour d'assurer l'exécution du jugement du tribunal administratif, notamment en ce qui concerne son affiliation aux différents organismes sociaux.

Par deux arrêts du 20 novembre 2008 (2), la cour administrative a, d'une part, confirmé le jugement d'annulation de première instance et, d'autre part, constatant que la chambre consulaire n'avait « *pas pris en charge (...) la part patronale*

des cotisations afférentes à la période d'éviction illégale, la part salariale des cotisations restant, ainsi qu'elle le souligne à bon droit, à la charge de M. P. » a enjoint à celle-ci de régulariser la situation de l'intéressé en procédant au versement des cotisations sociales patronales dont elle avait la charge.

L'intéressé s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'État en vue qu'il soit enjoint à la chambre de commerce de verser aussi aux organismes concernés la part salariale des cotisations sociales afférentes à sa période d'éviction.

Dans l'arrêt commenté, le Conseil d'État accède à cette demande en jugeant que l'administration doit prendre à sa charge le versement de la part salariale des cotisations sociales nécessaires à la reconstitution des droits sociaux au même titre que la part patronale, sauf si l'agent a bénéficié d'une indemnité destinée à réparer le préjudice matériel qu'il a subi incluant les sommes correspondantes. En l'espèce, M. P. n'ayant obtenu aucune indemnisation, il appartenait donc à la chambre consulaire d'assurer le versement de la part salariale des cotisations sociales. Le Conseil casse donc l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit et renvoie l'affaire à cette dernière. ■

(1) Se reporter au dossier relatif aux conséquences de l'annulation contentieuse de l'éviction d'un agent public publié dans les *Informations administratives et juridiques* de novembre 2007.

(2) Cour administrative d'appel de Douai, 20 novembre 2008, Chambre de commerce et d'industrie de l'Oise, req. n°08DE00117 et Cour administrative d'appel de Douai, 20 novembre 2008, M. P., req. n°08DA01072.

L'illégalité d'un refus de titularisation prématuré

Conseil d'État, 1^{er} février 2012,
req. n° 336362

Un fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités à exercer les fonctions du grade dans lequel il a été nommé. Si, avant la fin de la durée normale de stage, une autorité territoriale peut alerter un fonctionnaire sur ses insuffisances professionnelles et sur un risque de refus de titularisation, elle ne peut prendre d'autre décision qu'un licenciement. En l'espèce, un courrier envoyé au cours de la période probatoire à un stagiaire, qui lui indique qu'il est impossible d'envisager sa titularisation et qui l'invite à entamer une démarche de mutation, est constitutif d'un refus de titularisation décidé de manière illégale avant l'expiration du stage.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Le fonctionnaire territorial stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage ; qu'en vertu de l'article 7 du décret du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, les candidats inscrits sur la liste d'aptitude prévue à son article 4 en cas de réussite à l'un des concours qui y sont mentionnés et recrutés sur un emploi d'une collectivité territoriale sont nommés rédacteurs stagiaires pour une durée d'un an par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination ; qu'aux termes du premier alinéa de l'article 9 du même décret, dans sa rédaction alors en vigueur : La titularisation des stagiaires intervient, par décision de l'autorité territoriale, à la fin du stage (...) au vu, notamment d'un rapport établi par le président du Centre national de la fonction publique territoriale. Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, le salarié est soit licencié, s'il n'avait pas auparavant la qualité de fonctionnaire, soit réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que, sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances

ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné ; que, s'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, la collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies à l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 ;

Considérant qu'en relevant que M^{me} A avait produit un courrier du 8 décembre 2006 par lequel le maire l'informait du mécontentement de plusieurs élus et de l'impossibilité d'envisager sa titularisation contre l'avis du bureau municipal, et l'invitait à entamer une démarche de mutation, puis en déduisant des faits ainsi souverainement caractérisés l'existence d'une décision du maire de ne pas titulariser l'intéressée dès le mois de novembre 2006, le tribunal administratif n'a ni dénaturé les pièces du dossier ni entaché son jugement d'une erreur de qualification juridique ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en jugeant illégale une telle décision, prise en cours de stage, le tribunal administratif, qui n'avait pas à rechercher si les motifs retenus par l'administration pour prendre cette décision étaient ou non fondés, n'a pas entaché son jugement d'erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la commune d'X n'est pas fondée à demander l'annulation du jugement qu'elle attaque ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

« Le stage que l'on impose aux agents récemment recrutés a pour objet de permettre aux autorités qualifiées de mieux les apprécier et aux intéressés d'acquérir par la pratique un certain nombre de connaissances indispensables » (1). Dans le prolongement de cette présentation de la finalité du stage, un arrêt du Conseil d'État du 1^{er} février 2012, publié au Recueil Lebon, rappelle solennellement l'objet du stage et sanctionne sa violation par une autorité territoriale.

En l'espèce, après avoir réussi un concours, un adjoint administratif de 1^{re} classe a été détaché en qualité de rédacteur stagiaire à compter du 1^{er} mai 2006 dans la commune où il exerçait déjà ses fonctions, pour une durée d'un an, conformément au statut particulier des rédacteurs (2). L'intéressé, affecté dans un emploi de secrétaire de mairie, n'a pas donné satis-

faction dans l'exercice de ses nouvelles missions. L'autorité territoriale qui l'employait a alors successivement décidé :

- de prolonger son stage pour une durée d'un mois et sept jours à l'issue de la période normale de stage, soit jusqu'au 7 juin 2007 (3),
- de refuser de le titulariser dans le grade de rédacteur, et donc de le réintégrer dans l'emploi d'adjoint administratif de 1^{re} classe qu'il occupait auparavant, à compter du 7 juin 2007 (4).

Le Conseil d'État confirme le jugement de première instance qui avait annulé l'arrêté mettant fin au détachement du fonctionnaire dans le grade de rédacteur et le réintégrant dans son emploi d'origine, au motif que l'autorité territoriale avait décidé de ne pas titulariser l'agent alors que le stage n'était pas parvenu à son terme.

(1) Extrait du *Traité général de la fonction publique* d'Alain Plantey ; éditions Litec, 2001 ; p.55.

(2) Article 7 du décret n°95-25 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

(3) L'article 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale autorise l'autorité territoriale à proroger la durée de stage, lorsqu'elle juge les aptitudes professionnelles d'un stagiaire insuffisantes pour permettre sa titularisation à l'issue de la période normale de stage. La commission administrative paritaire doit être préalablement consultée. La durée maximale de la prorogation est fixée par le statut particulier et ne peut en aucun cas dépasser la durée normale de stage.

(4) En application de l'article 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, les fonctionnaires détachés pour stage sont réintégrés dans le grade et l'emploi qu'ils occupaient avant d'être détachés s'ils ne sont pas titularisés.

- (5) Article 5 du décret n°92-1192 du 4 novembre 1992.
- (6) Article 1^{er} de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.
- (7) Article 65 de la loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905, et Conseil d'État, 4 janvier 1985, req. n°38464.
- (8) Pour plus de détails, se reporter au dossier consacré à la fin de stage et à l'incapacité professionnelle, paru dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'avril 2006.
Pour une idée de l'étendue du contrôle du juge en la matière, voir Conseil d'État, 16 février 2005, req. n°262820
- (9) Article 1^{er} du décret n°94-1194 du 4 novembre 1992.
Dans un arrêt du 16 mars 2010 n°08PA04962, la cour administrative d'appel de Paris a annulé un arrêté de refus de titularisation au motif que l'administration n'avait pas permis à un fonctionnaire d'accomplir correctement son stage. En l'espèce, la commune avait affecté un stagiaire dans plusieurs emplois, pour de courtes durées, sans objectif de formation, et ne l'avait pas encadré suffisamment de façon à donner lieu à des bilans et à une évaluation.
- (10) Le juge rappelle régulièrement qu'une attestation du président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) certifiant qu'un fonctionnaire stagiaire a accompli l'ensemble des formations obligatoires est requise préalablement à la décision refusant de le titulariser à l'issue du stage. Voir par exemple, Cour administrative d'appel de Nantes, 18 février 2011, req. n°10NT01047.
- (11) Article 1^{er} du décret n°94-1194 du 4 novembre 1992.
- (12) Conseil d'État, 13 juin 2007, req. n°284748.
- (13) Article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- (14) Par exemple, Cour administrative d'appel de Lyon, 23 septembre 2008, req. n°06LY01060.

En effet, en l'espèce, un courrier du maire daté du 8 décembre 2006 avait été adressé au fonctionnaire, par lequel celui-ci était informé du mécontentement de plusieurs élus relatif à son travail et de l'impossibilité de le titulariser contre l'avis de ces derniers, et était invité à entamer en conséquence une démarche de mutation. Selon les juges, ce courrier a révélé l'existence d'un refus de titularisation, décidé en cours de stage. Le Conseil d'État précise que, si une autorité territoriale peut alerter en cours de stage un fonctionnaire sur ses insuffisances professionnelles et sur le risque de refus de titularisation en l'absence d'amélioration de son comportement, elle ne peut en revanche prononcer à cette date un refus de titularisation, qui ne peut découler que d'une appréciation opérée en fin de stage. La seule décision susceptible d'intervenir en cours de stage pour tirer les conséquences de l'insuffisance professionnelle était donc le licenciement.

Pour rappel, un fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle en cours de stage, à condition d'avoir accompli au moins la moitié de la durée normale du stage, après consultation de la commission administrative paritaire (CAP) compétente pour le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé (5). Conformément aux règles générales du droit administratif, l'administration doit informer au préalable le fonctionnaire qu'il a droit à la communication de son dossier individuel (6). En outre, la décision de licenciement doit être motivée en droit et en fait (7).

En l'espèce, le maire aurait donc pu prononcer un licenciement dès le 1^{er} décembre 2006. Cependant, il était nécessaire qu'il justifie d'éléments suffisants pour prouver que l'agent ne détenait définitivement pas les qualités requises pour exercer les fonctions de rédacteur. En effet, le juge, exerce un contrôle approfondi de la légalité de ce type de décisions, car elles font perdre aux stagiaires le droit d'acquérir une expérience professionnelle et de faire preuve de leurs qualités professionnelles pendant la totalité de la période prévue à cet effet par la réglementation (8).

En confirmant l'annulation de l'arrêté de refus de titularisation, le Conseil d'État sanctionne le comportement de la commune qui, en ayant eu l'intention de refuser de titulariser le fonctionnaire alors que le stage n'était pas terminé, ne lui a pas permis de poursuivre son stage dans des conditions conformes à la légalité.

D'une manière générale, il est rappelé qu'une autorité territoriale qui nomme un fonctionnaire stagiaire est tenue de l'affecter dans des fonctions correspondant au grade de nomination, et de le mettre dans une situation telle que ses qualités professionnelles peuvent être correctement évaluées (9). Il lui appartient, relayée par les chefs de service, d'évaluer les fonctionnaires en cours de stage et, le cas échéant, de les avertir s'ils ne donnent pas satisfaction, afin de leur permettre d'améliorer leur comportement professionnel. Elle doit également leur permettre de suivre les formations obligatoires prévues par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils ont été nommés (10).

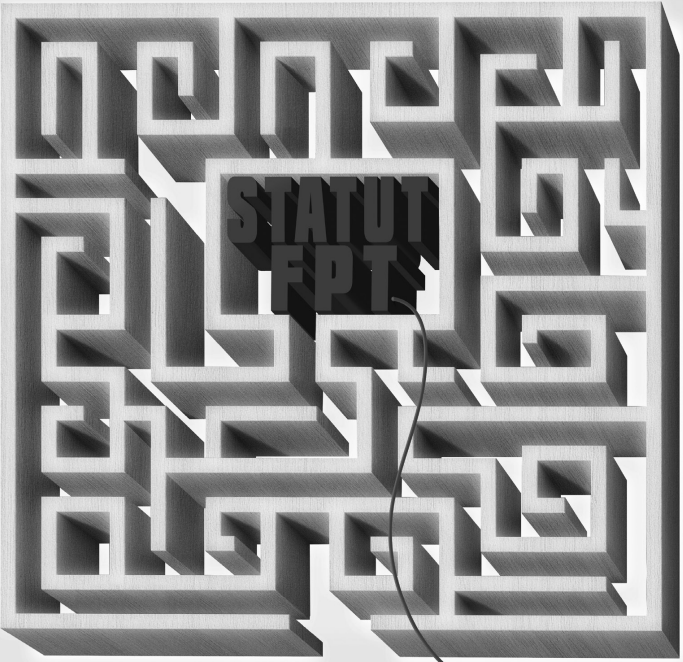
À l'inverse, une fois la période probatoire terminée, les stagiaires n'ont pas droit, mais seulement vocation à être titularisés (11). Par conséquent, l'autorité territoriale qui considère qu'un fonctionnaire ayant accompli la totalité du stage ne détient pas les qualités suffisantes pour exercer les fonctions correspondant au grade dans lequel il a été évalué peut refuser de le titulariser, sans l'informer au préalable qu'il peut obtenir la communication de son dossier individuel. De plus, une telle décision n'est pas soumise à l'obligation légale de motivation, évoquée plus haut (12). Cependant, elle est obligatoirement précédée de la consultation de la CAP (13). Enfin, le juge contrôle seulement la matérialité des faits lorsqu'il est appelé à examiner les motifs d'un refus de titularisation (14).

Les différences existant entre la décision de licenciement d'un fonctionnaire en cours de stage et celle refusant de le titulariser à l'issue du stage, en termes de formalisme et de contrôle juridictionnel, expliquent que les employeurs peuvent être tentés, comme la commune

sanctionnée en l'espèce, d'attendre la fin du stage afin de se séparer d'un stagiaire qui ne donne pas satisfaction. L'arrêt du Conseil d'État du 1^{er} février 2012 permet de rappeler qu'une telle décision encourt un risque d'annulation contentieuse lorsque le fonctionnaire n'a pas pu accomplir son stage dans des conditions lui ayant permis d'être correctement évalué et d'améliorer son comportement professionnel. C'est donc notamment le cas lorsqu'il a été annoncé à l'avance au

fonctionnaire que son stage ne pourra se conclure autrement que par un refus de titularisation.

Enfin, dans une telle hypothèse, le Conseil d'État ajoute que le juge n'avait pas à rechercher si les motifs retenus par l'administration pour prendre la décision de refus de titularisation étaient ou non fondés, le fait qu'elle intervienne en cours de stage suffisant en effet à la rendre illégale. ■

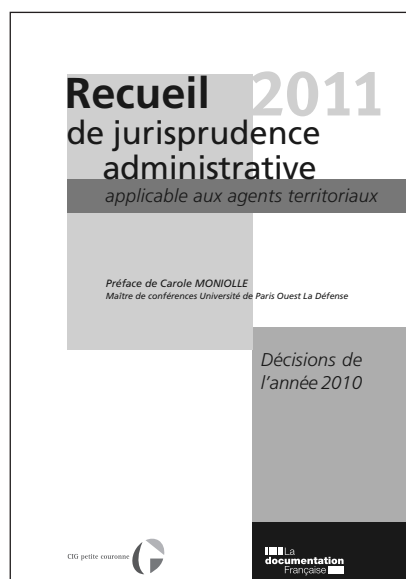


**TOUT LE STATUT
D'UN SEUL BIP**

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



Recueil 2011 de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Préface de Carole Moniolle

Maître de conférences Université de Paris Ouest - La Défense

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 2010.

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
→ Rémunération

Édition et diffusion :

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

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Assistant maternel / Agrément

Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels.

(NOR : SCSA1135061D).

J.O., n°65, 16 mars 2012, p. 4867-4869.

L'article R. 421-5 du code de l'action sociale et des familles qui contient l'annexe 4-8 contenant le référentiel fixant les critères de l'agrément des assistants maternels par le président du conseil général est remplacé.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'agrément, de modification et de renouvellement déposées à compter du 1^{er} septembre 2012.

Assurance chômage

Allocations d'assurance chômage

Cotisations sur les allocations pour perte d'emploi

Convention de gestion avec l'Unedic ou affiliation des collectivités à l'Unedic

Circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du budget n°2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.- 28 p.

Cette circulaire précise les modalités d'application, aux agents du secteur public, des nouvelles règles de l'assurance chômage définies par la Convention d'assurance chômage du 6 mai agréée par les arrêtés du 15 juin 2011 parus au *Journal officiel* du 16 juin 2011.

La circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DHOS/Direction du budget n°18 du 15 mai 2007 est abrogée.

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

Arrêté du 28 novembre 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : COTB1206600A).

J.O., n°60, 10 mars 2012, texte n°60, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional du Nord-Pas-de-Calais.

Arrêté du 16 novembre 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : COTB1204466A).

J.O., n°45, 22 février 2012, texte n°69, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général du Nord.

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

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 : IOCB1207065A).

J.O., n°65, 16 mars 2012, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine organise un concours dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le

14 novembre 2012 dans le Grand Ouest et les épreuves orales d'admission fin mars 2013 dans l'agglomération rennaise. Les dossiers peuvent être retirés du 29 mai au 20 juin 2012 et doivent être déposés le 28 juin au plus tard. Le nombre total de postes est fixé à 267 dont :

- Pour la spécialité « administration générale » : 200 postes ;
- Pour la spécialité « gestion du secteur sanitaire et social » : 27 postes ;
- Pour la spécialité « analyste » : 4 postes ;
- Pour la spécialité « animation » : 15 postes ;
- Pour la spécialité « urbanisme et développement des territoires » : 21 postes.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur de bibliothèque

Arrêté du 30 novembre 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques)

(NOR : COTB1205414A).

J.O., n°48, 25 février 2012, texte n°70, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la communauté urbaine de Brest.

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

Arrêté du 2 février 2012 portant ouverture de concours (un concours externe et un concours interne) pour le recrutement dans le cadre des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2012).

(NOR : MFPF1200002A).

J.O., n°45, 22 février 2012, texte n°41, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le Centre national de la fonction publique territoriale organise les concours externe et interne dont les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu les 21, 22 et 23 août 2012. Les dossiers de candidature peuvent être retirés du 2 au 27 avril 2012 et déposés le 27 avril 2012 au plus tard.

Arrêté du 28 novembre 2011 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : COTB1205048A).

J.O., n°47, 24 février 2012, texte n°71, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional de Nord-Pas-de-Calais.

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

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions d'infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels établie au titre de l'année 2012 à l'issue du concours interne et du concours sur titres (externe).

(NOR : IOCE1206211V).

J.O., n°56, 6 mars 2012, texte n°143 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un arrêté du 27 février 2012 du ministre de l'intérieur a fixé le nombre total possible d'inscriptions sur la liste d'aptitude à 12 postes au titre du concours interne et à 3 postes au titre du concours externe.

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

Avis portant ouverture d'un concours national de médecin de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2012.

(NOR : IOCE1203457V).

J.O., n°35, 10 février 2012, texte n°118, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un arrêté du 2 février 2012 du ministère de l'intérieur ouvre un concours dont l'évaluation des dossiers de candidature commencera le 23 mai 2012 et les épreuves orales d'admission à compter du 24 mai 2012.

Les dossiers de candidature peuvent être retirés jusqu'au 26 mars et retournés au plus tard le 2 avril 2012.

Avis portant ouverture d'un concours national de médecin de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2012.

(NOR : IOCE1205420V).

J.O., n°50, 28 février 2012, texte n°83, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont modifiées les dates relatives aux demandes de dossiers et date limite de dépôt fixées au 2 avril et 10 avril 2012.

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

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

Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Infirmier

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur les listes d'aptitude aux fonctions de médecin, de pharmacien et d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels établies au titre de l'année 2012.

(NOR : IOCE1206198V).

J.O., n°56, 6 mars 2012, texte n°142 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par un arrêté du 27 février 2012, le ministre de l'intérieur a fixé le nombre total possible d'inscriptions sur les listes d'aptitude à 12 pour les pharmaciens, 30 pour les médecins et 20 pour les infirmiers.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière animation. Animateur

Arrêté du 3 février 2012 portant ouverture de concours interne, externe et du troisième concours d'animateur (session 2012).

(NOR : IOCB1205990A).

J.O., n°53, 2 mars 2012, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Var organise un concours sur titres avec épreuves dont l'épreuve d'admissibilité se déroulera le 29 septembre 2012. Les dossiers de candidature pourront être retirés du 14 mai au 20 juin 2012 inclus, leur date limite de dépôt étant fixée au 28 juin.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 32 dont 16 pour le concours interne, 10 pour le concours externe et 6 pour le troisième concours.

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

Arrêté du 22 février 2012 modifiant l'arrêté du 5 décembre 2011 portant ouverture en 2012 de concours de recrutement de techniciens territoriaux principaux de 2^e classe par le centre de gestion du Pas-de-Calais.

(NOR : IOCB1206682A).

J.O., n°62, 13 mars 2012, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est modifié.

Arrêté du 13 février 2012 modifiant l'arrêté du 14 septembre 2011 portant ouverture pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan des concours pour le recrutement de techniciens territoriaux au titre de l'année 2012.

(NOR : IOCB1205287A).

J.O., n°48, 25 février 2012, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont précisés les lieux où se dérouleront les épreuves d'admissibilité. Les épreuves orales auront lieu en octobre 2012.

Arrêté du 9 février 2012 modifiant l'arrêté du 7 septembre 2011 portant ouverture en 2012 de concours pour le recrutement de techniciens territoriaux par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.

(NOR : IOCB1204612A)

J.O., n°46, 23 février 2012, texte n°27, (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'épreuve écrite du concours de technicien territorial organisé par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle aura lieu le 11 avril 2012.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Infirmier

Avis portant ouverture au titre de l'année 2013 d'un examen professionnel d'infirmier-chef de sapeurs-pompiers professionnels (session 2012).

(NOR : IOCE1206120V).

J.O., n°54, 3 mars 2012, texte n°96, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 24 février 2012, le ministre de l'intérieur organise un examen professionnel d'accès aux fonctions d'infirmier-chef de sapeurs-pompiers professionnels dont l'évaluation des dossiers de candidature et les épreuves

orales d'admission auront lieu à partir du 12 juin 2012. Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 14 mai et remis au plus tard le 21 mai 2012.

Contribution de solidarité

Circulaire du Fonds de solidarité n°1-2012 du 12 janvier 2012 relative au relèvement au 1^{er} janvier 2012 du seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité de 1 % instituée par la loi n°82-939 du 4 novembre 1982 codifiée.

La quinzaine juridique, n°449, 13 février 2012, p. 3-4.

À la suite de la parution du décret n°2012-37 du 11 janvier 2012, la valeur mensuelle du seuil est fixée à 1 398,34 euros à compter du 1^{er} janvier.

Par ailleurs, un tableau rappelle les valeurs des seuils et du plafond depuis 2009.

Coopération intercommunale

Établissement public / De coopération intercommunale (EPCI)

Police du maire

Loi n°2012-281 du 29 février 2012 visant à assouplir les règles relatives à la refonte de la carte intercommunale.

(NOR : IOCX1204835L).

J.O., n°52, 1^{er} mars 2012, p. 3930-3932.

Sont modifiées les conditions du transfert des pouvoirs de police d'un ou plusieurs maires de communes, d'un établissement public de coopération intercommunale ou d'un groupement de communes au président de cet établissement ou groupement (art. 9).

Cotisations sur bases forfaitaires

Lettre circulaire n°2012-0000015-du 16 février 2012 de l'ACOSS relative à l'assiette forfaitaire de cotisations dues pour les animateurs recrutés à titre temporaire et non bénévoles.

Site internet de l'ACOSS, février 2012.- 2 p.

Ce texte donne les bases forfaitaires des cotisations dues, à compter du 1^{er} janvier 2012, pour les animateurs recrutés à titre temporaire dans les centres de vacances ou de loisirs.

CSFPT / Composition

Arrêté du 21 février 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : COTB1203742A).

J.O., n°52, 1^{er} mars 2012, texte n°61, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Est fixée la liste des représentants de la Fédération autonome de la fonction publique territoriale.

Diplômes français / Brevet d'État d'éducateur sportif

Diplômes français / Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

Diplômes français / Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

Arrêté du 5 janvier 2012 modifiant les dispositions réglementaires (Arrêtés) du code du sport.

(NOR : SPOV1201237A).

J.O., n°45, 22 février 2012, p. 3008-3018.

Sont précisés les diplômes nécessaires à l'exercice de conseiller à la prévention hyperbare pour les plongées entre 0 et 40 mètres et au-delà de 40 mètres. Les qualifications minimales de directeur de plongée et d'encadrant sont annexées au présent arrêté.

Arrêté du 5 janvier 2012 modifiant les dispositions réglementaires (Arrêtés) du code du sport (rectificatif).

(NOR : SPOV1201237Z).

J.O., n°60, 10 mars 2012, p. 4445-4446.

Le rectificatif concerne les annexes III-15 b, III-16 b, III-17 c et III-18 c.

Environnement

Cadres d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Garde champêtre

Police du maire

Services départementaux d'incendie et de secours

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale.

Agent de police

Responsabilité administrative

Circulaire DGPAAT/SDFB/C2012-3016 du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire du 21 février 2012 relative à la réécriture du code forestier – partie législative.

Site internet circulaires.gouv, février 2012.- 49 p.

Cette circulaire résume la partie législative du code forestier qui a été réécrite et figure en annexe à l'ordonnance n°2012-92 du 26 janvier 2012.

Le plan du code, des tables de concordance ainsi que les modifications apportées par rapport à l'ancien code figurent en annexes.

Filière médico-sociale

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

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Sage-femme

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

Arrêté du 23 décembre 2011 modifiant l'arrêté du 6 février 2009 portant création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « Répertoire partagé des professionnels de santé » (RPPS).

(NOR : ETZ1134616A).

J.O., n°60, 10 mars 2012, p. 4435-4441.

L'annexe 2 fixant les données auxquelles ont accès, notamment, les collectivités territoriales gestionnaires d'un service sanitaire ou social et les établissements médico-sociaux ou sociaux est modifiée.

Frais de déplacement / Indemnité compensatrice de transport (Corse)

Arrêté du 17 février 2012 fixant le taux de l'indemnité compensatoire pour frais de transport en faveur des fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale en service dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud.

(NOR : IOCB1130117A).

J.O., n°48, 25 février 2012, texte n°70, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le taux de l'indemnité compensatoire pour frais de transport est fixé à 1076,84 euros par agent. Ce taux est porté 1206,62 euros lorsque le conjoint ne perçoit pas cette indemnité et est majoré de 92,67 euros par enfant.

L'arrêté du 27 janvier 2010 est abrogé.

Indemnité pour le gardiennage des églises communales

Circulaire du 25 janvier 2012 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration relative aux indemnités pour le gardiennage des églises communales.

(NOR : IOCD1202198C).

Site internet circulaires.gouv, février 2012.- 2 p.

Pour l'année 2012, le plafond demeure le même que celui fixé en 2011 à savoir 474,22 euros pour un gardien résidant dans la localité du lieu de culte et 119,55 euros pour un gardien résidant dans une autre commune.

Mobilité entre les fonctions publiques / Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative

Note de service n°2012-028 du 21 février 2012 du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie

associative relative au détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants des premier et second degrés et des personnels d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'éducation nationale.

(NOR : MENH1202587N).

B.O. Education nationale, n°9, 1^{er} mars 2012, p. 27-36 + 7 p. d'annexes.

Cette note rappelle les règles et procédures applicables au détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants du premier et du second degrés et des personnels d'éducation et d'orientation, notamment les conditions de diplômes selon les corps concernés.

Non titulaire

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Titularisation des non titulaires

Droits et obligations des fonctionnaires

territoriaux / Liberté d'opinion et non discrimination

Centres de gestion

Congé parental / Modalités d'attribution

Mobilité entre fonctions publiques

Droit syndical

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.

(NOR : MFPF1116839L)

J.O., n°62, 13 mars 2012, p. 4498-4522.

Sont fixées les dispositions relatives aux agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au chapitre II du titre I^{er} de la présente loi. L'accès aux cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux peut être ouvert pour une durée de quatre ans à compter du 13 mars par la voie de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels (art. 13). Ces conditions d'accès sont fixées à l'article 14 pour les agents publics à temps complet et à temps non complet. La durée de services publics pour l'accès à la fonction publique territoriale pour les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée est fixée à quatre ans en équivalent temps plein dans les conditions prévues à l'article 15. Les cadres d'emplois accessibles sont déterminés par décrets en Conseil d'État fixant le mode de recrutement et les conditions de nomination et de classement dans ces cadres d'emplois (art. 16). Un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'accès et un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire sont présentés en comité technique par l'autorité territoriale dans un délai de trois mois suivant la publication de ces décrets (art. 17). Les modalités d'accès à la fonction publique territoriale prévues pour la mise en œuvre du programme pluriannuel sont définies aux articles 18, 19 et 20 de la loi, la sélection des agents étant confiée à une commission d'évaluation professionnelle. Les agents titulaires d'un

contrat à durée indéterminée d'une durée de services au moins égale à six années effectuées au cours des huit années précédant la publication de la présente loi se voient obligatoirement proposer la transformation de ce contrat en contrat à durée indéterminée, cette durée étant réduite à trois années au moins de services accomplis au cours des quatre dernières années pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans (art. 21).

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifiée pour prendre en compte les dispositions encadrant le recours aux agents contractuels pour la fonction publique territoriale fixées par le chapitre II du titre II de la présente loi (art. 40 à 46). Le chapitre I^{er} du titre III rassemble les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et à la lutte contre les discriminations. Un rapport gouvernemental annuel sur les données relatives à l'égalité professionnelle est présenté au Conseil commun de la fonction publique et est remis au Parlement (art. 50) ; dans le cadre du bilan social un rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes est présenté devant les comités techniques (art. 51). La proportion de personnes qualifiées de chaque sexe nommées administrateurs dans les conseils d'administration est fixée à 40 % (art. 52). Cette proportion s'applique également au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, à l'exception des membres représentants des organisations syndicales et des employeurs territoriaux, lors du prochain renouvellement des membres, aux commissions administratives pour les membres représentants l'administration ou l'autorité territoriale à compter du premier renouvellement postérieur au 31 décembre 2013 ainsi qu'aux membres des jurys et comités de sélection à compter du 1^{er} janvier 2015. Un quota d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe est institué pour les nominations aux emplois supérieurs de la fonction publique notamment dans les emplois de direction des régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, la proportion minimale de chaque sexe étant fixée à 20 % pour les années 2013 et 2014 et à 30 % pour les années 2015 à 2017 (art. 56). Les dispositions relatives au congé parental fixées par l'article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont modifiées (art. 57). Le rapport annuel établi par le comité national, composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées est soumis au Conseil commun de la fonction publique (art. 58).

Le chapitre II du titre III comprend les dispositions relatives au recrutement et à la mobilité. Sont modifiées les dispositions relatives au détachement et à l'intégration directe pour les fonctionnaires (art. 59 et 60) et pour l'accès aux corps militaires (art. 62). La possibilité de mise à disposition d'un fonctionnaire est étendue aux administrations de collectivités publiques ou organismes publics d'un état étranger ou auprès d'un État fédéré (art 73 modifiant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

La possibilité d'intégration des fonctionnaires de La Poste dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale est prolongée jusqu'au 31 décembre 2016 (art. 78).

Le chapitre III du titre III fixe les modalités d'ouverture à la mobilité des différents corps des juridictions admi-

nistratives et financières (art. 80, 83, 87 et 88).

Sont fixées les dispositions relatives au dialogue social au chapitre IV du titre III de la présente loi. Sont précisées les dispositions relatives à l'attribution des crédits de temps syndical (art. 100), aux autorisations spéciales d'absence (art. 101), à l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition pour l'exercice de mandats syndicaux (art. 103), à la mise à disposition de fonctionnaires et de locaux aux organisations syndicales (art. 104). Le chapitre V rassemble les dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale. Sont précisées les dispositions relatives à l'organisation (art. 109) et à la mise en place d'une convention permettant aux coordinations régionales ou interrégionales de s'organiser au niveau national (art. 110). Un collège spécifique représente les collectivités et établissements non affiliés au conseil d'administration pour l'exercice des missions fixées à l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui sont étendues par la présente loi (art. 113), les conditions de contribution dans lesquelles les collectivités et établissements non affiliés bénéficient de l'ensemble des missions sont également fixées (art. 112).

Le chapitre VI du titre III rassemble des dispositions diverses concernant, notamment, l'adoption par voie d'ordonnance de la partie législative du code de la fonction publique, cette ordonnance étant prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi (art. 114), la fixation de la limite d'âge des agents publics contractuels, les modalités d'accès à un échelon spécial contingenté lorsque celui-ci est prévu par les statuts particuliers (art. 123) et la mise en place du télétravail (art. 133).

Sécurité

Filière police municipale

Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

Sapeur-pompier volontaire

Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure.

(NOR : IOCD1129997P).

J.O., n°62, 13 mars 2012, p. 4530-4533.

Ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure.

(NOR : IOCD1129997P).

J.O., n°62, 13 mars 2012, p. 4533-4595.

Les conditions dans lesquelles un agent de police municipale dont l'agrément est retiré ou suspendu se voit proposer un reclassement sont modifiées (art. 4). Les missions des agents de police municipale et l'organisation des services de police municipale sont régis par les dispositions du titre I^{er} du livre V du code de la sécurité intérieure et les missions des gardes champêtres ainsi que les conditions de leur recrutement par les dispositions du titre II du même livre de ce code (art. 7). L'article 19 fixe la liste des lois et articles de lois abrogés.

Les dispositions annexées à l'ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012 constituent la partie législative du code de la sécurité intérieure. Le code de la sécurité intérieure se compose de sept livres comprenant tous un titre final concernant les dispositions relatives à l'outre-mer.

Le livre I^{er} est consacré aux principaux généraux de la sécurité intérieure (titre I) et à son organisation administrative (titre II). Les compétences de l'État et des collectivités territoriales dans ce domaine font l'objet du titre III regroupant les dispositions relatives à l'exercice des pouvoirs de police et à la prévention de la délinquance. Le livre II regroupe les dispositions relatives aux pouvoirs des autorités administratives de l'État en matière d'ordre public, de lutte contre le terrorisme, de vidéosurveillance, de sécurité des transports collectifs et de gardiennage et surveillance des immeubles. Le livre III est consacré aux dispositions relatives aux polices administratives spéciales, le titre I^{er} de ce livre concernant l'acquisition, la détention, la conservation, le port et le transport des armes et munitions. Le livre IV regroupe les dispositions relatives à la police nationale et à la gendarmerie nationale.

Le livre V qui regroupe les dispositions relatives aux polices municipales comprend notamment un titre I^{er} consacré aux dispositions relatives aux agents de police municipale, à l'organisation des services et à la coordination des interventions avec les forces de sécurité de l'État et un titre II relatif aux gardes champêtres.

La livre VI comprend les dispositions relatives aux activités privées de sécurité. Le livre VII est consacré à la sécurité civile et regroupe les dispositions relatives aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, aux services d'incendie et de secours et aux réserves de sécurité civile, le titre IV étant consacré à l'organisation des secours et à la gestion des crises.

Sécurité sociale

Cotisations au régime général de sécurité sociale

Contribution sociale généralisée (CSG)

Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

Déclaration des données sociales

Lettre circulaire n°2012-0000017 du 20 février 2012 de l'ACOSS relative à la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 (J.O. du 22 décembre 2011) - Loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 et loi n°2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011 (J.O. du 29 décembre 2011).

Cette circulaire commente les principales dispositions des lois de financement de la sécurité sociale et de finances pour 2012 et de la loi de finances rectificative pour 2011 qui impactent le recouvrement des cotisations et contributions sociales, notamment celles qui modifient l'abattement pour frais professionnel applicable au calcul de la CSG (contribution sociale généralisée) et de la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) et celles qui concernent la DADS (déclaration annuelle des données sociales).

Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

Droit syndical

Droit de grève

Loi n°2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et de l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports.

(NOR : ETSX1202557L).

J.O., n°68, 20 mars 2012, p. 5026-5028.

Décision n°2012-650 DC du 15 mars 2012.

(NOR : CSCL1207929S).

J.O., n°68, 20 mars 2012, p. 5028-5029.

Les dispositions relatives au droit à l'information des passagers du transport sont fixées dans un chapitre complétant le titre I^{er} du livre I^{er} du code des transports. Ces dispositions s'appliquent notamment aux entreprises, établissements ou parties d'établissement concourant directement à l'activité de transport aérien et assurant les services d'exploitation d'aérodrome, de sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie, de maintenance et de services d'assistance en escale. Sont fixées les dispositions relatives au dialogue social, à l'exercice du droit de grève et à l'information des passagers (art. 1).

Service militaire ou national

Décret n°2012-310 du 6 mars 2012 relatif à l'aide versée aux organismes d'accueil de jeunes en service civique pour l'organisation de la formation civique et citoyenne.

(NOR : MENV1129791D).

J.O., n°57, 7 mars 2012, p. 4261.

Est fixé le montant de l'aide que reçoivent les organismes agréés pour l'organisation de la formation civique et citoyenne.

Stagiaire étudiant

Lettre circulaire n°2012-0000010 du 8 février 2012 relative à la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle continue.

Site internet de l'ACOSS, février 2012.- 2 p.

Pour l'année 2012, le montant de l'assiette forfaitaire est fixé à 1,54 euros par heure et le montant des cotisations forfaitaires de sécurité sociale à 0,59 euro par heure.

Véhicule administratif

Décret n°2012-284 du 28 février 2012 relatif à la possession obligatoire d'un éthylotest par le conducteur d'un véhicule terrestre à moteur.

(NOR : IOCS1130720D).

J.O., n°52, 1^{er} mars 2012, p. 3935-3936.

Tout conducteur d'un véhicule à moteur, à l'exclusion d'un cyclomoteur, doit justifier de la possession d'un éthylotest non usagé conforme aux normes en vigueur. Répond à cette obligation, l'équipement du véhicule par un dispositif d'antidémarrage par éthylotest électronique homologué.■

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.

Administration / Modernisation

Rapport fait au nom de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

Document de l'Assemblée nationale, n°4185, 18 janvier 2012.- 4 p.

La commission mixte paritaire a conclu à l'impossibilité d'élaborer un texte commun.

Proposition de loi rejetée par le Sénat relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

Document du Sénat, n°43, 10 janvier 2012.- 2 p.

La proposition de loi a été rejetée par le Sénat.

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

Question écrite n°102374 du 15 mars 2011 de M. Henri Emmanuelli à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.

J.O. A.N. (Q), n°3, 17 janvier 2012, p. 499-500.

Le décret relatif au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, qui est actuellement examiné par le Conseil d'État et devrait paraître au cours du premier semestre de l'année 2012, permet de déroger pendant trois ans aux règles actuelles de calcul pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie de la promotion interne. Les collectivités pourront ainsi appliquer un taux de 5 % à l'effectif total de leurs rédacteurs.

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière technique. Agent de maîtrise

Question écrite n°121936 du 15 novembre 2011 de M. Paul Salen à M. le ministre de la fonction publique.

J.O. A.N. (Q), n°3, 17 janvier 2012, p. 635-636.

Le décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est en cours de révision afin de remédier à l'absence de possibilité de déroulement de carrière des adjoints techniques principaux promus dans ce cadre d'emplois et détenant

un indice au sommet de l'échelle 6 dans leur cadre d'emplois d'origine.

Collectivité territoriale Assistant maternel et familial Acte administratif Filière médico-sociale Délégation des services publics Centre communal d'action sociale Finances locales

Rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur la proposition de loi de M. Eric Doligé de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales / Par M^{me} Jacqueline Gourault.

Document du Sénat, n°338, 8 février 2012.- 141 p.

Après un point sur l'inflation des normes, sur son impact sur les collectivités territoriales et leurs finances ainsi que sur les objectifs et les dispositions de la proposition de loi, la commission propose le dépôt d'une motion tendant au renvoi de ce texte en commission pour un examen plus approfondi.

Contrôle de légalité Chambre régionale des comptes Élu local

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur les contrôles de l'État sur les collectivités territoriales / Par M. Jacques Mézard.

Document du Sénat, n°300, 25 janvier 2012.- 159 p.

Le rapport expose les propositions faites par la délégation aux collectivités territoriales et à décentralisation pour rénover les modalités d'exercice du contrôle de légalité et du contrôle budgétaire afin de renforcer leur efficacité et de conforter leur rôle de soutien en matière de sécurisation juridique et d'aide à la gestion des finances locales. La délégation formule 21 propositions visant notamment à améliorer le dispositif de transmission de l'information et

à maintenir l'activité de conseil public de l'État, à restaurer la capacité d'expertise des services de l'État en augmentant notamment le recours aux personnels détachés de la fonction publique territoriale, à renforcer les coopérations entre les services de l'État et à développer le recours à la télétransmission des actes en organisant préalablement une consultation des représentants des collectivités territoriales sur les améliorations à apporter au dispositif actuel. Sont aussi préconisées des mesures relatives aux chambres régionales ou territoriales de contrôle qui devraient devenir des interlocuteurs obligés des ordonnateurs des collectivités et élaborer des recommandations pour soutenir l'action des collectivités ainsi que des mesures de réforme de l'examen de gestion allégeant la procédure et renforçant les moyens de défense des ordonnateurs. Une étude de législation comparée sur le contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales dans six États européens est annexée au rapport.

Culture

Bénévolat

Recrutement de ressortissants étrangers

Question écrite n°105610 du 19 avril 2011 de M. Michel Sapin à M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé.
J.O. A.N. (Q), n°3, 17 janvier 2012, p. 653-654.

Le ministère de l'intérieur a mis en place, par une circulaire du 16 mai 2011, une procédure spécifique et dérogatoire qui dispense d'attestation provisoire de travail les artistes étrangers bénévoles venant dans le cadre d'un festival. Les organisateurs de la manifestation devront transmettre au service de la main-d'œuvre étrangère une attestation sur l'honneur d'absence de subordination entre l'organisateur et les artistes, une preuve d'assurance et la liste des artistes bénévoles. Cette mesure ne concerne pas les autres participants tels que les techniciens.

Décentralisation

Question écrite n°123637 du 6 décembre 2011 de M. Pierre Forgues à M. le ministre de la fonction publique.
J.O. A.N. (Q), n°7, 14 février 2012, p. 1333-1334.

Les consultations officielles, notamment du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, sur le projet de décret relatif à l'intégration des OPA (ouvriers des parcs et ateliers) dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale vont pouvoir être engagées. La publication de ce texte est envisagée pour la fin du premier semestre 2012.

Diplômes

Recrutement de ressortissants européens

Filière médico-sociale

Proposition de résolution européenne portant avis motivé présentée au nom de la commission des affaires européennes en application de l'article 73 octies du Règlement, sur la conformité au principe de subsidiarité de

la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et le règlement concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur / Présentée par M. Jean-Louis Lorrain.

Document du Sénat, n°325, 1^{er} février 2012.- 9 p.

La commission, s'inquiétant de l'application aux professions médicales des dispositions d'une proposition de directive européenne instaurant une carte professionnelle européenne, un accès partiel à une profession et un dispositif de vérification des compétences linguistiques, estime que cette proposition de directive n'est pas conforme à l'article 5 du traité sur l'Union européenne et au protocole n°2 qui lui est annexé.

Durée du travail

Régime spécial de sécurité sociale

Régime général de sécurité sociale

Rapport d'information déposé par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques sur la mise en œuvre des conclusions du rapport d'information (n°3615) du 30 juin 2011 sur les dispositifs de promotion des heures supplémentaires prévus par l'article premier de la loi n°2007-1223 du 2 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi « Tepas ».

Document de l'Assemblée nationale, n°4220, 26 janvier 2012.- 35 p.

Ce rapport rappelle les conclusions du rapport d'évaluation pointant le coût du dispositif et son efficacité limitée. Ces conclusions ont été discutées lors des projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2012. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a finalement réformé le dispositif en réintégrant les heures supplémentaires dans le calcul de l'allègement sur les bas salaires. Les rapporteurs regrettent que d'autres préconisations telles que la suppression de l'exonération de cotisations patronales et les propositions de méthode sur les études d'impact et l'utilisation des services du conseil d'analyse économique n'aient pas été prises en compte. Ils soulignent également que les principaux bénéficiaires de l'article 1^{er} de la loi « Tepas » sont essentiellement les agents de la fonction publique de l'État et ceux du service public hospitalier.

Examen professionnel

Concours

Question écrite n°107902 du 10 mai 2011 de M. Pierre-Christophe Baguet à M. le secrétaire d'État auprès du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, chargé de la fonction publique.

J.O. A.N. (Q), n°7, 14 février 2012, p. 1369.

Les règles du droit des concours s'appliquent à toutes les épreuves de sélection, même appelées examen ou liste d'aptitude, dès lors que ces épreuves présentent les caractéristiques objectives d'un concours.

Le caractère public des épreuves orales des concours est un principe dégagé par le juge pour permettre l'impartialité du jury et le respect de l'égalité de traitement entre les candidats qui s'applique dans les mêmes termes aux examens professionnels.

Filière police municipale

Question écrite n°112030 du 28 juin 2011 de M. Pierre Morel-A-L'Huissier à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.

J.O. A.N. (Q), n°7, 14 février 2012, p. 1389.

Un décret en cours d'élaboration institue une médaille d'honneur des polices municipales censée récompenser un engagement exceptionnel, une intervention dans un contexte particulier ou une action dépassant le cadre normal du service.

Incompatibilités

Question écrite n°18117 du 14 avril 2011 de M. François-Noël Buffet à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.

J.O. S. (Q), n°3, 19 janvier 2012, p. 200.

L'inéligibilité prévue à l'article 8 de la loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales concerne l'ensemble des fonctions d'encadrement de services au sein des établissements de coopération intercommunale à fiscalité propre. Cette appellation vise les directeurs généraux et les directeurs généraux adjoints de services ainsi que les directeurs de chaque service à l'exclusion de leurs adjoints.

Non titulaire / Congés Allocations d'assurance chômage Non titulaire / Licenciement

Question écrite n°89338 du 28 septembre 2010 de M. Patrice Verchère à M. le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État.

J.O. A.N. (Q), n°3, 17 janvier 2012, p. 631-632.

Lorsque l'emploi occupé par un agent non titulaire n'est plus disponible lors de son retour après un congé, l'administration doit examiner d'autres possibilités d'affectation, l'agent devant être placé, dans cette période d'attente, en congé sans rémunération, congé qui ouvre droit aux allocations de chômage, ce bénéfice n'étant pas conditionné par le licenciement de l'agent (Cour administrative d'appel de Paris, 23 juin 2005, req. n°01PA01214).

Recruté pour un besoin spécifique, l'agent n'a pas vocation à occuper tous les emplois correspondant à son grade mais seuls ceux qui compte tenu de leur spécificité peuvent justifier le recours à cet agent détenant des compétences particulières.

Des dispositions dans le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire prévoient l'amélioration de la mobilité des agents contractuels et la possibilité de les remplacer temporairement en cas d'absence. ■

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 Congés de maladie

Tribunal administratif de Nancy, 29 juin 2011, M^{me} L., requête n°0902306.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 37.

Si les dispositions du 2° de l'article 41 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoient que l'imputation au service de la maladie ou de l'accident, permettant au fonctionnaire de conserver l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise en retraite, est appréciée par la commission de réforme, la décision de reconnaître l'imputation appartient à la seule autorité investie du pouvoir de nomination. Ainsi, dans sa décision de rejet du recours gracieux, l'administration s'est crue à tort liée par l'avis de la commission de réforme, en mentionnant qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur l'état de santé de l'agent. Par suite l'agent est fondé à demander l'annulation de cette décision.

Age de la retraite / Possibilité de recul de la limite d'âge

Motivation des actes administratifs

Conseil d'État, 23 décembre 2011, M^{me} M., requête n°329016.

Eu égard à sa portée, la décision par laquelle l'autorité administrative refuse de faire droit à une demande de maintien en activité après la limite d'âge présentée par un fonctionnaire territorial en application de l'article 1^{er}-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, doit être regardée comme un refus d'autorisation au sens de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 et par conséquent entre dans la catégorie des décisions qui doivent faire l'objet d'une motivation.

Allocations d'assurance chômage

Tribunal administratif de Limoges, 10 février 2011, M^{me} M. c/ Communauté de communes de la Basse-Marche, requête n°1000978.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 36.

Dès lors qu'un agent est employé successivement par une commune, une communauté de communes puis par une région, qui relèvent du même régime d'indemnisation du chômage, l'intéressé ne peut se prévaloir des dispositions des articles R. 5424-2 et R. 5424-3 du code du travail qui ne sont applicables que lorsque les employeurs successifs relèvent de régimes d'assurance-chômage différents, et dont il résulte que la charge de l'indemnisation incombe à celui des employeurs qui a employé le salarié durant la période la plus longue.

Ainsi ne commet pas d'erreur de droit, la communauté de communes, qui refuse le versement des allocations chômage à l'intéressée. Il lui appartient, si elle s'y croit fondée, d'adresser une demande de prise en charge à la région Limousin de l'allocation d'assurance chômage à laquelle elle peut prétendre ou de contester le refus qui lui a été opposé.

Conseil de discipline / Fonctionnement

Conseil de discipline / Composition

Cour administrative d'appel de Douai, 22 septembre 2011, Centre hospitalier de Lille, requête n°10DA00658

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 38.

Une proposition de sanction prise par une commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline ne saurait être regardée comme émanant de la majorité des membres présents, requise aux termes de l'article 53 du décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière, dès lors qu'il ressort du procès-verbal du conseil de discipline, que sur les

huit membres susceptibles de prendre part au vote, seuls sept membres présents ont procédé au vote de la proposition de sanction d'exclusion temporaire des fonctions, quand bien même l'administration soutiendrait que l'un des membres présents, représentant du personnel, a été contraint, en raison d'un malaise, de quitter la séance au cours du délibéré et que la mention de sa présence au procès-verbal ne constitue qu'une simple erreur matérielle. En l'absence de toute mention de cet incident dans le compte-rendu de séance, les trois attestations émanant de représentants de l'administration ne sauraient, toutefois, suffire à établir que seuls sept membres du conseil étaient présents.

Par suite les quatre voix exprimées ne pouvaient être regardées comme représentant la majorité requise pour qu'un avis soit valablement émis en faveur d'une proposition de sanction.

Contentieux administratif / Suspension Licenciement Emplois fonctionnels

**Tribunal administratif de Strasbourg, 5 avril 2011,
M^{me} S. née B., requête n°1101268.**

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 46-48.

Si la décision de licenciement d'une secrétaire générale d'une communauté de communes a pour conséquence à très brève échéance la privation d'une partie importante de ses revenus, il ressort néanmoins des pièces du dossier que la décision contestée repose sur des motifs tenant à des difficultés relationnelles et à une absence de coordination engendrant des dysfonctionnements au sein de la structure. En l'état de l'instruction, ces griefs ne peuvent être regardés comme totalement fallacieux, à supposer même qu'ils n'aient pas la gravité que leur attribue la communauté de communes.

Eu égard à la nature particulière des relations que le secrétaire général d'un établissement public doit entretenir avec les instances exécutives, la réintégration même provisoire de celui-ci, ferait peser une charge particulièrement lourde sur l'intérêt général. Dans ces conditions, il n'apparaît pas que l'urgence, qui s'apprécie objectivement et globalement, justifie la suspension de l'exécution de la décision de licenciement au titre de l'article L. 521-1 du code de justice administrative.

Une note commente, en s'appuyant sur les décisions antérieures du Conseil d'État, l'appréciation de l'urgence par le juge administratif au regard de la protection des intérêts publics.

Décision mettant fin au détachement Communication du dossier et droits de l'agent incriminé Commission administrative paritaire / Attributions

**Conseil d'État, 20 décembre 2011, Commune de Millau
c/ M. N., requête n°316322.**

En l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. Il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas renouveler ce détachement serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, elle n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier. Il résulte des motifs du refus de renouvellement en l'espèce que le refus de renouvellement du détachement du requérant, s'il a été pris en considération de sa personne, ne l'a pas été au regard de motifs disciplinaires et ne constitue pas une sanction. Ainsi, le requérant n'est pas fondé à soutenir que les décisions attaquées seraient intervenues au terme d'une procédure irrégulière faute d'avoir été préalablement mis à même de demander la communication de son dossier.

Par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose la consultation de la commission administrative paritaire de l'administration d'accueil préalablement à toute décision sur le renouvellement d'un détachement. Ainsi, le requérant ne saurait utilement soutenir que le défaut de saisine de la commission administrative paritaire de la commune sur le renouvellement de son détachement ou l'irrégularité de l'avis qu'elle a rendu auraient entaché d'illégalité les décisions attaquées.

Disponibilité pour convenances personnelles Congés de maladie

Conseil d'État, 30 décembre 2011, M^{lle} K., requête n°343197.

Un fonctionnaire hospitalier, dont la disponibilité pour convenances personnelles, initialement prévue au 1^{er} juin 2005, a été reportée à la suite de l'octroi d'un congé de maladie en conséquence de la transmission au centre hospitalier d'un certificat du médecin traitant de l'intéressée, prescrivant, à compter du 30 mai 2005, un arrêt de travail de trente jours, a fait l'objet, le 17 juin 2005, d'une contre-visite par le médecin agréé de l'administration qui a conclu à l'aptitude à la reprise des fonctions de l'intéressé. Il résulte des articles 41 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 et 15 du décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière, que ce fonctionnaire ne saurait bénéficier d'un nouveau congé de maladie, dès lors qu'il n'a pas contesté devant le comité médical les conclusions du médecin agréé et que le certificat médical qu'il a produit prescrivant un arrêté de travail jusqu'au 9 juillet 2005 ne mentionne pas de nouvelle

affection ou d'aggravation de son état de santé survenue postérieurement au 17 juin 2005.

Il s'ensuit que le centre hospitalier n'avait pas à reporter à nouveau la date de la mise en disponibilité.

Droit à la protection de la santé

Contentieux administratif / Référé

Conseil d'État, 2 décembre 2011, M^{me} C. N. Z. et autres, requête n°354445.

Le juge des référés peut ordonner, au titre de l'article L. 521-2 du code de justice administrative, toute mesure nécessaire à la sauvegarde d'une liberté fondamentale, à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté dans l'exercice de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale, à la condition qu'une exigence particulière rende nécessaire l'intervention dans les 48 heures d'une décision destinée à la sauvegarde de cette liberté. Aux termes de l'article L. 521-3 du même code, lorsque la condition d'urgence n'est pas remplie ou lorsqu'il apparaît manifeste, au vu de la demande que celle-ci ne relève de la compétence de la juridiction administrative, ledit juge peut, par une ordonnance motivée, rejeter la requête sans instruction ni audience.

Il appartient au juge d'appel de prendre en compte les éléments recueillis par le juge du 1^{er} degré dans le cadre de la procédure écrite et orale qu'il a diligenté. C'est à bon droit que le juge des référés du 1^{er} degré a jugé que les déficiences affectant une école publique ne faisaient pas apparaître de danger caractérisé et imminent pour la vie des personnes. En outre, celui-ci ne pouvait prendre dans un délai très bref des mesures propres à y remédier. Il s'ensuit que la requête doit être rejetée selon la procédure prévue à l'article L. 521-3 précité.

Mutation interne - Changement d'affectation

Respect de la vie privée

Tribunal administratif d'Orléans, 27 janvier 2011, M. F., requête n°0803818.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 26.

Constitue une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée au sens de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et de libertés fondamentales, nonobstant les conditions de service propres à l'exercice de la fonction militaire, la décision de mutation de l'intéressé prise dans l'intérêt du service qui contraint nécessairement ce dernier à modifier le mode de garde de ses enfants.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Acte administratif / Entrée en vigueur

Non titulaire / Rémunération

La non-rétroactivité des actes administratifs unilatéraux s'applique-t-il aux avenants au contrat de recrutement d'un agent public ?

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°8, 5 mars 2012, p. 438-441.

Sont publiées, en extraits, les conclusions de M^{me} Corinne Baes, Rapporteur public, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Douai du 30 octobre 2011, Préfet du Nord c/ Région Nord-Pas-de-Calais., req. n°10DA00144.

La rapporteur public analyse, dans un premier temps, la position antérieure du juge sur la rétroactivité des avenants à un contrat, remarque que les actes administratifs concernant les fonctionnaires sont soumis au principe de non-rétroactivité, que les agents non titulaires sont recrutés par arrêté, donc par un acte administratif unilatéral et propose, contrairement à la décision finale, d'annuler des avenants à caractère rétroactif à un contrat de recrutement d'un agent non titulaire.

Elle remarque ensuite que ces avenants qui modifient la rémunération de l'agent n'instaurent pas une carrière pour celui-ci et que cette rémunération n'est manifestement pas disproportionnée eu égard aux fonctions exercées.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

Conseil d'État, 23 décembre 2011, Département du Nord, requête n°334584.

Il résulte de la combinaison des dispositions de l'article 15 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 et de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 que, pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale recrutés sur un emploi permanent, en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 2005, le renouvellement de contrat régi par le I de l'article 15 de cette loi doit intervenir selon les règles fixées par les septième et huitième alinéas de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et ne peut donc concerner que les titulaires de contrats entrant dans les catégories énoncées aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de ce même article. Par conséquent, le renouvellement en CDI ne saurait s'appliquer aux contrats passés au titre du remplacement momentané de titulaires ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi, tels que visés par le premier alinéa du même article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Dès lors, seuls les agents bénéficiant de contrats entrant dans les catégories prévues par les quatrième, cinquième et sixième alinéas de ce même article peuvent se voir proposer, par décision expresse, après six années de fonction au moins, un contrat à durée indéterminée.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

Non titulaire / Rémunération

Cour administrative d'appel de Lyon, 19 avril 2011, M^{me} T., requête n°09LY02390.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 49-50.

À l'occasion du renouvellement le 12 avril 2005 du contrat d'un agent non titulaire, un maire ne peut, le 10 novembre 2005, annuler les stipulations portant hausse de la rémunération et les remplacer par des stipulations attribuant un niveau d'indice équivalent à celui du contrat initial, dès lors qu'un contrat de recrutement crée des droits au profit de l'agent, sauf si le contrat présente un caractère fictif ou frauduleux. En l'espèce, la prise de fonctions récente de l'élu et la préparation par l'intéressée, secrétaire de mairie, du projet de renouvellement de son contrat ne sont pas de nature à établir que le contrat du 12 avril 2005 n'aurait été conclu qu'à la suite d'une fraude alors que l'indice de rémunération de l'agent était porté en gras et que le maire, saisi d'un recours gracieux le 12 mai 2005 du sous-préfet tendant à l'annulation de ces stipulations contractuelles n'a donné suite à cette demande que le 10 novembre 2005.

En outre, en l'absence de toute irrégularité et notamment d'erreur manifeste d'appréciation s'agissant de l'attribution à la requérante, nommée sur un poste d'adjoint administratif, d'un indice brut de l'échelle 5 de rémunération conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n°87-1109 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs, les stipulations du contrat du 12 avril 2005 sont légales et l'intéressée est fondée à demander l'annulation de la décision du maire du 10 novembre 2005 ainsi que l'application des stipulations du contrat du 12 avril 2005.

Par ailleurs, l'illégalité de la décision par laquelle le maire a modifié l'indice de rémunération, l'annulation et la modification des bulletins de paie antérieurement produits et adressés à la CPAM ainsi que la dénonciation, sans fondement, d'une fraude de l'agent constituant des fautes de nature à engager la responsabilité de la communauté de commune.

Pension de réversion

Prescription

Cour administrative d'appel de Nantes, 26 janvier 2012, Commune de Noyal-Pontivy, requête n°11NT01147.

En omettant d'affilier un agent, lors de son recrutement, auprès de la CNRACL, une commune commet une faute de nature à engager sa responsabilité. Toutefois, cette faute, révélée par la demande de pension de réversion formulée pour la première fois au mois de mai 2004, a été réparée par l'affiliation rétroactive de l'agent décédé à la date de son recrutement, le 1^{er} novembre 1982, et n'est à l'origine pour la requérante d'aucun préjudice dont elle serait fondée à demander réparation. En effet, en application des dispositions combinées de l'article 61 du décret n°65-773 du 9 septembre 1965 et de l'article L. 53 du code des pensions

civiles et militaires de retraite, le paiement de la pension de veuve ou d'orphelin prend effet au lendemain du jour du décès, en l'espèce le 15 décembre 1987, lors du décès d'un agent titulaire d'une pension à jouissance différée. Ainsi le retard à la suite duquel l'intéressée a sollicité le bénéfice de la pension, imputable à son fait personnel, est seule à l'origine de la mise en œuvre des règles de prescription prévues par les dispositions précitées de l'article L. 53 précité, qui ont eu pour effet de limiter à la période postérieure au 1^{er} janvier 2000 la liquidation de la pension de réversion de son époux.

Prescription

Primes et indemnités

Cour administrative d'appel de Paris, 21 juin 2011, M. de la R., requête n°09PA02790.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 30-31.

C'est à bon droit que l'administration oppose la prescription quadriennale au fonctionnaire hospitalier qui n'a pas formé sa demande en vue de bénéficier de l'indemnité d'éloignement dans le délai de 4 ans prévu à l'article 1^{er} de la loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'État, les départements, les communes et les établissements publics, et qui fait valoir qu'il pouvait légitimement ignorer ses droits jusqu'à la décision du Conseil d'État du 8 mars 2002, par laquelle cette juridiction a précisé que cette indemnité constituait un complément de traitement qui, en application de l'article 77 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, doit bénéficier de plein droit aux agents, auxquels cette loi s'applique. En effet, ni la circonstance qu'aucun texte n'aurait été spécifiquement édicté pour régir cette indemnité, ni celle que l'administration n'aurait pas informé l'agent de ses droits, fut ce à cause de l'interprétation erronée de textes et malgré l'existence d'une recommandation en ce sens du secrétaire général du gouvernement en date du 12 juin 1985, ni celle que la circulaire du 24 juillet 2003 invoquée par le requérant a tardivement explicité les conditions générales d'attribution de cet avantage, ne sont de nature à faire regarder ledit requérant comme ayant légitimement ignoré l'existence de la créance, ou comme ayant été dans l'impossibilité d'agir au sens des dispositions de l'article 3 de la loi du 31 décembre 1968 précitée, dès lors qu'il lui était loisible de présenter, avant l'intervention du Conseil d'État, sur le fondement des textes législatifs et réglementaires susmentionnés, une demande d'attribution de cette indemnité et d'en contester l'éventuel refus devant le juge administratif.

Ainsi ces circonstances ne constituent pas une cause susceptible d'interrompre ou de suspendre la déchéance quadriennale au sens de l'article 2 de la loi du 31 décembre 1968 précitée.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Conseil d'État, 30 décembre 2011, Commune de Saint-Peray, requête n°332366.

Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements répétés prévus par le premier alinéa de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

Ainsi si le requérant a vu ses attributions se réduire et ses conditions de travail se dégrader, dans un contexte de conflit ouvert avec sa hiérarchie, avec le recrutement de M. C., agent de catégorie B chargé de l'encadrer et de reprendre une partie de ses attributions à l'occasion de la mise en place des 35 heures par la commune, cette mesure n'a pas excédé, pour une commune de plusieurs milliers d'habitants, le cadre normal du pouvoir d'organisation du service. De même, n'ont pas davantage excédé ce cadre, en raison des absences fréquentes de l'intéressé, le retrait du téléphone portable et du véhicule de service qui lui avaient été confiés. La dégradation, au demeurant modérée, de sa notation, les contrôles dont il a fait l'objet pendant ses congés de maladie et le retrait de la plaque indiquant ses fonctions dans leur définition antérieure, ne revêtaient pas plus un caractère vexatoire ou abusif mais étaient motivés par les difficultés du requérant de travailler en équipe et par les mesures de réorganisation du service précitées.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Obligation de réserve

Non titulaire / Discipline

Cour administrative d'appel de Marseille, 27 septembre 2011, M. N., requête n°09MA02175.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 39-40.

Constituent des agissements excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et révélateurs de harcèlement moral, opéré par le directeur général d'un CHU, dans le cadre d'une réintégration faisant suite à une suspension par le juge des référés de l'exécution d'une décision de licenciement d'un agent non titulaire de droit public, le fait de restreindre les attributions de celui-ci de façon systématique puis de les vider de tout contenu, de dégrader ses conditions matérielles de travail, de déplacer son bureau dans un local excentré, de ne plus le mentionner dans l'organigramme, de lui retirer le personnel, qui lui avait été précédemment rattaché, et de le placer dans un isolement total au sein de l'établissement.

Se révèle sans fondement, l'exclusion temporaire des fonctions d'un mois de cet agent, qui sanctionne la parution dans la presse locale d'articles inspirés par l'agent et relatifs à l'affaire, alors que les faits de harcèlement moral sont définitivement établis à l'encontre du directeur général

par condamnation du juge pénal devenue définitive et qu'aux termes des dispositions de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983, aucune mesure disciplinaire ne peut être prise à l'égard d'un agent public en considération du fait qu'il ait relaté des faits de harcèlement moral.

Par ailleurs, dans les circonstances de l'espèce, l'agent ne peut être regardé comme ayant commis un manquement au devoir de réserve. En effet, la narration de ces faits étant de nature à jeter le discrédit sur l'administration, l'agent amené à les dénoncer publiquement doit veiller à ne pas accroître abusivement le discrédit en se livrant à des descriptions ou critiques, qui déborderaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits, le cercle des personnes impliquées dans ce harcèlement, et le contexte qui l'a rendu possible, le devoir de réserve de tout agent public étant maintenu et sa méconnaissance pouvant donner lieu à sanction sous le contrôle du juge.

En l'espèce, les propos publics de l'agent, relatant des agissements débouchant sur une condamnation pénale, correspondent à une description acceptable de la réorganisation des services et à une appréciation pertinente et non outrancière de certaines méthodes utilisées. Dans ces conditions, ces propos ne présentent pas un caractère diffamatoire ou injurieux et sont en relation directe avec les faits de harcèlement moral.

Recrutement direct

Conseil d'État, 30 novembre 2011, M. V., requête n°322639.

Il résulte des dispositions de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 que si celui-ci introduit une dérogation aux modalités de nomination mentionnées par l'article 41, en prévoyant la voie du recrutement direct pour certaines catégories d'emplois, cet article ne dispense pas la personne publique du respect de l'obligation, prescrite par ce même article 41, d'assurer la publicité des créations ou vacances de ces emplois, en l'espèce celui de directeur de l'office public HLM.

Retraite / Entrée en jouissance de la pension

Droit pénal

Cour administrative d'appel de Nantes, 26 janvier 2012, Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique c/ M. S., requête n°10NT01537.

Si l'entrée en vigueur du nouveau code pénal, au 1^{er} mars 1994, a privé d'effet les dispositions de l'article L. 58 du code des pensions civiles et militaires de retraite, prévoyant la suspension du droit à l'obtention ou à la jouissance de la pension et de la rente viagère d'invalidité par la condamnation à une peine afflictive ou infamante pendant la durée de la peine, il ne ressort d'aucun des termes de l'article 65 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites abrogeant, à compter du 22 août 2003, l'article L. 58 précité, que l'administration ait été tenue de retirer ou d'abroger les décisions individuelles définitives, fussent-elles privées de fondement légal, prises en application de ces dispositions.

Aussi les décisions du 20 décembre 2001, par lesquelles le versement des arrérages des pensions a été suspendu, étant devenues définitives faute d'avoir été contestées en temps utile, le requérant n'était pas fondé à se plaindre de ce que le ministre, alors même qu'il avait, par deux décisions présentant un caractère purement gracieux prises dans l'intérêt même du pensionné, prononcé la levée des mesures de suspension prises à son encontre, aurait à tort refusé de l'indemniser du préjudice résultant de la perte de jouissance des pensions litigieuses durant la période en cause.

Traitement / Trop-perçu Prescription

Quel point de départ pour la prescription quinquennale des actions en restitution des salaires fictifs ?

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°7, 20 février 2012, p. 41-44.

Sont publiées les conclusions de M. Vladan Marjanovic, Rapporteur public, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Douai du 29 novembre 2011, M^{me} V., req. n°10DA01211.

Le rapporteur public, dans ses conclusions, revient sur la décision du Conseil d'État qui a, le 12 mars 2012, cassé le précédent arrêt de la Cour qui n'avait pas appliqué la prescription quinquennale, prévue à l'article 2277 du code civil, à l'action en répétition pour des salaires indûment perçus et se prononce, suivi par le juge, pour l'application de l'article 2234 nouveau du code civil selon lequel la prescription ne peut courir à l'encontre de celui qui ne peut agir, les détournements de fonds que constituent la perception de salaires fictifs n'ayant été connus par la commune que lors d'une enquête judiciaire.

Vacataire Chambres consulaires Responsabilité administrative

Cour administrative d'appel de Nancy, 30 juin 2011, Chambre de commerce et d'industrie du Doubs c/ M^{me} L., requêtes n°10NC00477 et 10NC01957.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p.51-53.

Doit être regardé comme occupant un emploi permanent, l'agent qui a exercé en qualité de vacataire du 1^{er} octobre 2001 au 9 février 2005 des fonctions d'enseignement de l'anglais au sein d'une chambre de commerce et d'industrie et qui y a consacré une part importante de son emploi du temps. Son recrutement, en effet, a permis de pourvoir à un besoin permanent d'un organisme consulaire, qui se traduit par l'organisation d'un enseignement d'anglais et qui relève de l'activité normale du service. Les circonstances, que l'intéressée ait exercé selon un volume et des dates d'intervention variables d'une année sur l'autre et que celle-ci ait effectué, selon ses propres dires, une activité accessoire de traduction pour d'autres employeurs, ne font pas obstacle au caractère permanent de l'emploi ainsi occupé. En conséquence l'intéressée doit être regardée comme un agent contractuel.

En outre, la continuité et la régularité des fonctions exercées font obstacle à leur qualification de tâches précises ou spécialisées au sens des dispositions du statut du personnel administratif des chambres consulaires permettant le recrutement de personnel vacataire. En l'absence d'élément contraire, le contrat verbal conclu par une personne publique en vue du recrutement d'agent doit être regardé comme un contrat à durée indéterminée. En la maintenant sous statut de vacataire, puis en refusant d'accéder à la demande de l'intéressée de lui accorder un tel contrat fin 2007, la chambre de commerce et d'industrie a commis une faute de nature à engager sa responsabilité. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Contentieux administratif / Compétence des juridictions administratives

Accidents de service et maladies professionnelles

Véhicule administratif

Contentieux du travail. Accident de service et compétence du juge administratif.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°11, 13 mars 2012, p. 43-44.

Cet article publie en extraits et commente l'arrêt du 8 décembre 2011, Établissement public national La Poste c/ Société mutuelle générale et a., n°10-24.907, par lequel la Cour de cassation a jugé que le litige ayant trait à la réparation par une personne de droit public, en l'espèce La Poste, des conséquences de l'accident de service survenu à l'un de ses agents titulaires à l'occasion de l'exercice de ses fonctions n'entre pas dans le régime du droit commun des accidents du travail et relève par suite de la compétence du juge administratif, alors même que l'accident a été causé par un véhicule.

La note, commentant cet arrêt, remarque que le juge a antérieurement reconnu la compétence judiciaire sur le fondement de la loi du 31 décembre 1957 qui reconnaît la compétence du juge judiciaire pour statuer sur les dommages de toute nature causés par un véhicule, alors que, dans cet arrêt, la Cour de cassation retient la compétence du juge administratif en matière d'accident de service quel que soit le fondement de l'action intentée et que la juridiction administrative a, par quelques arrêts, conclu à la réparation intégrale du préjudice.

Délégation de service public

Agent de droit privé

L'obligation de reprise des salariés en cas de transfert d'une entité économique à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif.

Le Courrier juridique des finances et de l'industrie, n°66, quatrième trimestre 2011, p. 19-22.

Cet article analyse les modalités d'application de l'article L. 1224-3 du code du travail relatif à la reprise des personnels en cas de transfert d'une entité économique à une personne publique. Les notions de transfert et d'entité économique ont été définies par la Cour de justice des communautés

européennes et la Cour de cassation alors que celle de « reprise des clauses substantielles du contrat » a été interprétée par le Conseil d'État pour ce qui concerne le maintien de la rémunération. Le refus du nouveau contrat avec la personne publique par le salarié est un motif de licenciement.

Fonction publique

Fonction publique de l'État

Droit constitutionnel

Droit syndical

QPC et fonction publique : premiers enseignements.

Les Cahiers de la fonction publique, n°316, novembre 2011, p. 43-48.

Après un point sur les premiers enseignements que l'on peut tirer des questions prioritaires de constitutionnalité et qui concernent le juge de renvoi, le champ des questions traitées en matière de fonction publique et l'intérêt des décisions de non renvoi de la Cour de cassation et du Conseil d'État et de rejet du Conseil constitutionnel, cette étude présente, sous forme de tableaux, les questions posées, les décisions rendues ainsi que les motivations des juridictions.

Cette première partie est consacrée aux décisions concernant la représentativité des organisations catégorielles et syndicales, la mise en œuvre du principe de participation et la réorientation professionnelle dans la fonction publique de l'État.

Non titulaire / Acte d'engagement

Non titulaire / Rémunération

Cour des comptes, 4^e chambre, arrêt n°59677, 16 décembre 2010, Lycée Jean Mermoz à Montpellier.

Gestion et finances publiques, n°2, février 2012, p. 169-170.

Cette chronique, commentant l'arrêt du 16 décembre 2010 par lequel la Cour des comptes confirme la mise en débet d'un comptable pour avoir payer des rémunérations alors que le contrat de travail de l'agent n'avait pas été approuvé par le recteur, rappelle des décisions de jurisprudence antérieures relatives aux liens qui unissent le contrat et la rémunération.

Des extraits de l'arrêt et des conclusions sont reproduits.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

Transformation d'un CDD en CDI : la CJUE se prononce sur la reprise des clauses.

Liaisons sociales, 14 mars 2012.

Dans un arrêt du 8 mars 2012, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), répondant à une question préjudicielle qui lui était posée par le tribunal administratif de Rennes, rappelle que l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée laisse aux États membres le soin de déterminer les conditions de transformation des CDD (contrats à durée déterminée) en CDI (contrats à durée indéterminée), cette transformation ne doit cependant pas comporter des clauses modifiant substantiellement et de façon défavorable la situation de l'intéressé dès lors que la nature de ses fonctions et de ses missions restent les mêmes.

En l'espèce, le CDI proposé à l'intéressé, agent contractuel dans une université, prévoit une qualification différente et une baisse de rémunération par rapport au CDD.

Primes et indemnités

Congés de maladie / Droits et obligations de l'agent en congés de maladie

Non discrimination

Le principe d'égalité de traitement de fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°9, 12 mars 2012, p. 502-505.

Cet article publie et commente l'arrêt du 18 novembre 2011, garde des Sceaux, Ministre de la justice et des libertés c/ M. R., req. n°344563, par lequel le Conseil d'État a jugé que, si les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 et de la loi du 11 janvier 1984 ne confèrent pas aux fonctionnaires de l'État le droit de conserver le bénéfice des primes ou indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions lorsqu'ils sont placés en congé de maladie, elles ne font toutefois pas obstacle à ce que l'administration puisse légalement décider, si des circonstances particulières lui paraissent le justifier, de maintenir le bénéfice de telles indemnités durant un congé de maladie, cette attribution devant respecter le principe d'égalité.

L'auteur de cet article rappelle la jurisprudence antérieure qui a confirmé que l'agent en congés de maladie n'a pas droit au maintien des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions sauf lorsque le congé présente un caractère exceptionnel, s'interroge sur cette notion « d'exceptionnel », remarque que les mesures gracieuses ne sont pas susceptibles de recours et fait état des conclusions du rapporteur public qui a demandé au juge d'appliquer le principe d'égalité aux mesures discrétionnaires, la différence de traitement avec un autre fonctionnaires n'étant pas motivée.

Primes et indemnités

Délégation de signature

Chronique de jurisprudence de la Cour des comptes et de la Cour de discipline budgétaire et financière.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°9, 12 mars 2012, p. 478-488.

Cette chronique commente et publie en extraits plusieurs arrêts, notamment, celui du 12 mai 2010 de la Cour des comptes, Budget annexe « Contrôle et exploitation aériens », n°582 et celui de la Cour de discipline budgétaire et financière du 17 juin 2011, Institut géographique national (IGN), n°176-655.

Pour le premier, engageant la responsabilité du comptable pour avoir payé des indemnités sur la base de décrets qui n'ont jamais été publiés au *Journal officiel*, alors qu'ils ont été signés par les autorités compétentes, complétés par des textes d'application et modifiés ultérieurement, le commentaire rappelle, en s'appuyant sur des décisions antérieures, le caractère obligatoire de l'entrée en vigueur de textes pour le paiement des primes et indemnités et l'irrégularité que constitue l'incompétence de l'auteur du texte.

Dans le deuxième arrêt, la Cour a condamné le directeur général de l'IGN pour un manque de contrôle sur l'exercice des délégations de signature.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Détachement

Quel est le champ d'application organique de la protection fonctionnelle ?

Collectivités territoriales, n°75, janvier 2012, p. 24-25.

Commentant l'arrêt du 26 septembre 2011, M. S., requêtes n°s 329228, 333981, par lequel le Conseil d'État a jugé que n'ouvraient pas droit au bénéfice de la protection fonctionnelle, des faits se rattachant à des fonctions exercées en qualité de directeur de la prospective et des relations internationales par un fonctionnaire maintenu en position de détachement après la transformation d'une entreprise publique (EDF) en société anonyme et réintégré par la suite dans son corps d'origine, cet article rappelle, jurisprudence à l'appui, les finalités de la protection contre des propos diffamatoires, la situation du fonctionnaire détaché auprès d'un organisme de droit privé ainsi que les cas dans lesquels la protection peut légalement être refusée en cas de poursuites pénales ou de menaces, voies de fait ou injures.

Sanctions disciplinaires

Droit pénal

Le contrôle du juge administratif sur la gravité des sanctions administratives.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°7, 27 février 2012, p. 358-365.

Alors que le pouvoir répressif de l'administration est ancien, le juge administratif, sous l'influence de la jurisprudence

du Conseil constitutionnel et de la Cour européenne des droits de l'homme a progressivement approfondi le contrôle exercé sur les sanctions administratives en abandonnant le contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation et en substituant le recours de plein contentieux au recours pour excès de pouvoir.

Cette évolution, cependant, doit être relativisée en fonction des personnes visées, les régimes étant hétérogènes. En

ce qui concerne les agents publics, à la différence des professions réglementées, le juge effectue, en principe, un contrôle restreint, un contrôle entier étant parfois effectué de façon dérogatoire.

L'auteur de l'étude prône une évolution vers un contrôle normal des sanctions disciplinaires. ■

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.

Administration Informatique Recrutement

Des étudiants imaginent l'administration de demain.

Portail du gouvernement, mars 2012.- 2 p.

À l'issue du concours de la DGME (Direction générale de la modernisation de l'État), Challenge administration 2020, quatre projets en phase avec le Web 2 ont été récompensés. Le premier projet primé a pour but de sensibiliser et de former les agents publics à l'ouverture des données publiques et le troisième consiste en un système d'authentification permettant aux candidats de s'inscrire plus facilement aux concours.

Admission à la retraite des agents en activité Dispositions applicables aux retraites Age de la retraite Services et bonifications valables pour la retraite / Droits à pension Cotisations au régime de retraite de la CNRACL

Les retraites des fonctionnaires au lendemain de la loi du 9 novembre 2010.

Droit administratif, n°1, janvier 2012, p. 23-28.

Après un rappel historique de la législation applicable aux régimes de retraite, cette étude analyse les dispositions de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 qui alignent les régimes des secteurs privé et public tout en conservant à ce dernier certaines spécificités que ce soit en matière de relèvement des bornes de l'âge de départ à la retraite, d'augmentation des cotisations ou de modalités de calcul des pensions.

Âge de la retraite

La Commission européenne prône un relèvement de l'âge de la retraite.

Liaisons sociales, 10 février 2012.

La commission européenne publie un livre blanc intitulé « Une stratégie des retraites adéquates, sûres et viables » dans lequel elle préconise des mesures visant à réformer

la durée de vie professionnelle en relevant l'âge de la retraite et en supprimant les possibilités injustifiées de retraite anticipée, des mesures de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ainsi que des mesures de développement de l'épargne retraite complémentaire privée.

Assurance chômage Allocations d'assurance chômage Disponibilité / Réintégration Détachement / Réintégration

Le chômage du fonctionnaire non réintégré.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°7, 27 février 2012, p. 366-370.

La circulaire interministérielle DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public traite, notamment, de la situation des fonctionnaires qui ne sont pas réintégrés après une disponibilité faute de poste vacant.

S'appuyant sur la jurisprudence, cette étude fait le point sur les conditions dans lesquelles le fonctionnaire non réintégré à la suite d'une période disponibilité ou de détachement peuvent percevoir des allocations d'assurance chômage, sur les modalités de calcul de l'indemnité ainsi que sur l'application des règles de coordination entre l'administration d'origine et le dernier employeur.

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

La veille active de l'Association des administrateurs territoriaux de France.

Les Cahiers de la fonction publique, n°316, novembre 2011, p. 25-26.

Cet article, contenu dans un dossier sur le lobbying institutionnel, détaille le lobbying exercé par l'Association des administrateurs territoriaux de France, que ce soit pour valoriser les particularités de la fonction publique territoriale ou pour veiller à l'équité et à la transparence dans l'accès au cadre d'emplois des administrateurs. Elle a également joué un rôle dans le développement de la formation des membres de ce cadre d'emplois et est porteuse de propositions pour favoriser la comparabilité et la mobilité avec

les deux autres fonctions publiques. L'association devrait, en 2012, faire des propositions concernant le service public local.

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

Le CSFPT approuve la fin de la refonte du statut des rédacteurs.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1294, 28 février 2012, p. 6-7.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1295, 6 mars 2012, p. 6-7.

Lors de la réunion du 18 janvier, outre les projets de textes relatifs aux rédacteurs, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a examiné ceux concernant le suivi post-professionnel des travailleurs ayant été exposés à l'amiante, modifiant les conditions de diplôme et les missions pour la filière animation et aménageant les diplômes requis des éducateurs des activités physiques et sportives.

Centre de vacances et de loisirs Filière animation

Un repos compensateur est accordé aux animateurs occasionnels des centres de vacances et de loisirs.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2750, 9 mars 2012, p. 10-11.

La loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, votée définitivement le 29 février, prévoit un régime dérogatoire aux durées du travail et aux temps de repos fixés par le code du travail pour les titulaires d'un contrat d'engagement éducatif.

Un rapport relatif au décret d'application de la loi, qui devrait être remis prochainement, propose l'octroi du repos compensateur en fin de séjour ou lors du séjour lorsque celui-ci dure plus de trois jours et indique que, même avec un taux d'encadrement d'un animateur pour douze enfants, ces dispositions imposeront le recrutement d'animateurs supplémentaires et se traduiront par une augmentation des effectifs d'au moins 20 % et un surcoût de 3 à 7 % en moyenne.

Séjours de vacances : les associations toujours inquiètes pour leur avenir.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2750, 9 mars 2012, p. 21.

Les organisations gestionnaires d'accueils collectifs s'inquiètent des dispositions prévues par la loi et le décret et demandent la création d'un statut de volontaire de l'animation hybride entre le bénévole et le salarié.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Hygiène et sécurité

Médecine professionnelle et préventive

Hygiène, sécurité du travail et médecine professionnelle dans la fonction publique territoriale: adaptation et non simple transposition des règles issues du droit du travail.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°9, 5 mars 2012, p. 2-4.

Le décret n°2012-170 du 3 février 2012 modifie le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, en confirmant l'application directe de dispositions du code du travail aux agents territoriaux, modifie les dispositions applicables aux acteurs de la prévention, revoit les modalités d'organisation des services de la médecine préventive, précise le rôle et les missions du médecin de prévention et concrétise les modifications apportées à la composition et aux missions des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Contrôle de légalité Gestion du personnel

Actes prioritaires en matière de contrôle de légalité.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°9, 5 mars 2012, p. 16-19.

Commentant la circulaire du 25 janvier 2012, cette note revient sur les dispositions de la circulaire du 17 janvier 2006 qui l'a précédée ainsi que sur les clarifications apportées par la circulaire du 13 décembre 2010. Elle remarque que la circulaire du 25 janvier fixe trois niveaux de contrôle, certains actes de la commande locale, de l'urbanisme et de la fonction publique, principalement en matière de recrutement, étant prioritaires au niveau national. Les priorités au niveau local sont fixées par les préfets.

Coopération intercommunale Collectivité territoriale Département Région Mise à disposition

Vers une généralisation de la mutualisation des services entre collectivités locales?

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°9, 12 mars 2012, p. 468-474.

Après un point sur l'évolution des effectifs dans les collectivités territoriales depuis 1993, cette étude retrace l'évolution juridique du transfert de services et de personnels entre les communes membres et les établissements publics de coopération intercommunale, depuis la loi n°92-125 du 6 février 1992 dite ATR jusqu'à la loi n°2010-1563

du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales qui instaure un nouveau corpus juridique afin de mettre fin à la procédure engagée par la commission européenne contre la France.

La sécurisation juridique de la mutualisation des services a permis, pour le couple communes-communauté, la création de services communs, les agents étant mis à disposition de la communauté, et la réalisation de prestations de services, et pour le couple départements-région, la possibilité de fusions et l'obligation de réaliser un schéma d'organisation des compétences et de mutualisation des services.

Cumul d'activités

L'interdiction du cumul d'activités dans le secteur public: un principe malmené.

Actualité juridique - Fonctions publiques, n°1, janvier-février 2012, p. 7-12.

Cet article revient sur l'évolution récente du régime du cumul d'activités des agents publics depuis le décret-loi du 29 octobre 1936 qui instaurait un principe d'interdiction de cumul d'activité mais prévoyait quelques exceptions liées à l'exercice certains droits fondamentaux comme la liberté d'opinion et d'expression et le droit de propriété ainsi que la possibilité pour les certains agents publics d'exercer leurs compétences professionnelles dans des activités d'expertise, d'enseignement, de consultation dans le secteur privé sous conditions et fait le point sur les élargissements et les modalités du cumul prévus par les décrets de 2007 et 2011 ainsi que sur les sanctions prévues en cas de non respect de la réglementation.

Cumul d'activités Incompatibilités

Le « boom » des fonctionnaires chefs d'entreprise.

Acteurs publics, n°81, février 2012, p. 92-93.

Selon la Commission de déontologie, la tendance à la hausse du nombre de fonctionnaires demandant à cumuler leur emploi public avec une activité privée, observée en 2010, s'est poursuivie en 2011.

Ces demandes de cumuls émanent majoritairement des agents territoriaux travaillant, pour moitié, dans des communes. La hausse de ces demandes serait due à la baisse du pouvoir d'achat et au succès du statut d'auto-entrepreneur. Un encadré donne des exemples d'activités autorisées ou non.

Décentralisation Finances locales

Commission consultative d'évaluation des charges: rapport d'activité 2005-2010.

La Lettre du financier territorial, n°263, février 2012, p. 19-21.

Dans son dernier rapport, la Commission dresse, notamment le bilan des personnels transférés par l'État aux

départements et aux régions ainsi que des compensations financières correspondantes.

Au total, 94 803 personnels techniques, ouvriers et de services (TOS), 30 648,3 ETP (équivalent temps plein) des directions départementales de l'équipement ainsi que 90,98 ETP et 25,03 ETP au titre des affaires sanitaires et sociales ont été transférés aux départements et aux régions. Le transfert aux régions des personnels TOS relevant du ministère de l'agriculture a concerné 2 553 personnes et 214 agents titulaires ont été mis à disposition au titre de l'inventaire du patrimoine culturel.

Délégation de fonctions

Délégation de pouvoir

Délégation de signature

Les délégations de fonctions en droit français des collectivités territoriales.

Revue du droit public, n°6, novembre-décembre 2011, p. 1473-1492.

Après un court exposé sur les caractéristiques de la délégation de fonctions, l'auteur de cette étude analyse, dans un premier temps, la distinction existant entre délégation de pouvoirs et délégation de signature et le régime juridique applicable avant 1982.

Dans une deuxième partie, sont analysées les délégations actuelles faites aux adjoints, aux conseillers municipaux ainsi qu'aux fonctionnaires communaux.

Une troisième partie est consacrée aux délégations accordées à l'exécutif par l'assemblée délibérante et à la commission permanente pour les régions et les départements.

Dossier individuel Informatique

Dématérialisation du dossier individuel de l'agent public.

Droit administratif, n°1, janvier 2012, p. 46-49.

Après sa publication, une note commente les dispositions du décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

Le dossier peut comporter des sous-dossiers et doit être unique. Chaque pièce ou document ne peut figurer qu'en un seul exemplaire, leur copie électronique, leur conservation, leur transfert ou leur consultation devant répondre à certaines prescriptions techniques et sécuritaires.

Les opérations de suppression, d'effacement ou de conservation sont régies par le code du patrimoine.

Droit de grève

Après les réquisitions des personnels grévistes de l'automne 2010.

Droit social, n°2, février 2012, p. 152-163.

La réquisition des personnels grévistes, effectuée par les préfets de départements en 2010 afin de faire face aux

pénuries d'essence, est prévue par l'article L. 2215-1 du CGCT (code général des collectivités territoriales).

Le Conseil d'État et la Cour de cassation ont reconnu la possibilité de limiter voire d'interdire l'exercice du droit de grève des salariés des secteurs privé ou public pour des motifs de sauvegarde de l'intérêt général qui, dans la pratique, sont la continuité des services publics ou la protection de l'ordre public.

L'article L. 2215-1 fixe quatre conditions pour que le pouvoir de réquisition puisse s'exercer, celui-ci ne devant pas vider la grève de sa substance.

La deuxième partie de l'article consiste en une interrogation sur la portée du droit de grève.

Droit du travail

Bulletin de paie

Déclaration des données sociales

Loi de simplification du droit : les mesures qui concernent la paie et les cotisations sociales.

Liaisons sociales, 2 mars 2012.

La proposition de loi Warsmann relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, adoptée définitivement par le Parlement, prévoit des dispositions relatives à la simplification du bulletin de salaire, instaure une déclaration sociale unique dématérialisée à compter du 1^{er} janvier 2016, abaisse à 100 000 euros le seuil de paiement dématérialisé des contributions et cotisations, encadre les pratiques de contrôle effectuées par les Urssaf et étend les procédures de rescrit social.

Élu local

Fonction publique territoriale

Collectivités territoriales

Les relations élus-fonctionnaires territoriaux. / Denys Lamarzelle.

.- Paris : Éditions du Papyrus, 2011.-209 p.

La première partie de cet ouvrage présente les différents acteurs locaux que sont les fonctionnaires territoriaux, notamment les cadres territoriaux, et les élus. La deuxième partie analyse les modes de fonctionnement théoriques et pratiques des collectivités associant un pôle politique et un pôle administratif dans la mise œuvre des politiques publiques locales et comporte une sous-partie abordant les difficultés inhérentes à l'alternance politique. Deux démarches de management associant cadres et élus sont présentées en annexe.

Finances locales

Effectifs

Pour l'OCDE, la RGPP doit à présent s'appliquer aux collectivités.

Localtis.info, 28 février 2012.- 1 p.

Dans un rapport remis le 28 février, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) analyse

le fonctionnement des institutions locales françaises et préconise l'instauration par l'État de mutualisations au profit des collectivités territoriales et de « coupes » dans leur budget grâce à la baisse des dotations ou par le biais de la fiscalité.

Ce rapport pointe également l'augmentation des effectifs et demande qu'une réflexion soit menée dans ce domaine.

Conférence sur les finances locales: le gouvernement propose aux collectivités un « pacte de stabilité » sur leurs effectifs.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2747, 17 février 2012, p. 9.

Les élus locaux rejettent l'invitation du gouvernement à l'effort de rigueur.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2747, 17 février 2012, p. 26.

Lors de la conférence sur les finances locales qui s'est tenue le 10 février le gouvernement a proposé aux collectivités la mise en place d'un « pacte de stabilité » qui permettrait de « fixer la trajectoire en termes d'objectifs d'emplois ». Le ministre de l'intérieur indique qu'entre 1998 et 2009 les collectivités locales ont créé un peu plus de 500 000 emplois.

Les représentants de l'ADF (Assemblée des départements de France) et de l'ARF (Association des régions de France) ont contesté ce diagnostic et rejeté cette idée de pacte.

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Même mise à mal, la fonction publique attire toujours.

Le Monde Économie, 20 mars 2012, p. 1 et p. 4-5.

Selon un sondage Ipsos réalisé sur une population âgée de 15 à 30 ans, 73 % des personnes interrogées souhaiteraient travailler dans la fonction publique et 34 % de celles-ci travailleraient dans la fonction publique territoriale si elles en avaient l'opportunité. Dans un contexte de réduction des effectifs et d'austérité budgétaire, la garantie de l'emploi reste le premier critère d'attractivité du choix d'un emploi dans la fonction publique (59 %).

Fonction publique

Fonction publique territoriale

Non titulaire

L'accès à la titularisation des contractuels de la fonction publique facilité.

Liaisons sociales, 5 mars 2012.

Cinq articles successifs font le point sur les principales dispositions de la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire adoptée par le Parlement.

Le premier est consacré aux conditions de titularisation des agents contractuels et à la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, le second aux cas de recours aux agents non titulaires, le troisième aux dispositions visant à favoriser la mobilité des fonctionnaires et à développer le télétravail, le quatrième aux mesures instaurant des quotas minimaux de

personnes de chaque sexe dans différentes instances et le dernier à des ajustements en matière de retraite.

Fonction publique Gestion du personnel

Des pistes pour une meilleure gestion des âges dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 1^{er} mars 2012.

Le rapport sur la gestion des âges de P. Brindeau, remis au premier ministre le 28 février, préconise plusieurs mesures pour les fonctionnaires en fin de carrière. Le rapport propose d'individualiser l'accès à la formation, de capitaliser les acquis de la formation et du parcours professionnel dans un passeport individuel de compétences et de faciliter la mobilité des agents en instituant un référent mobilité-carrière dans chaque administration et en instituant un entretien de mi-carrière. Des mesures sont aussi prévues pour assurer la transmission des compétences dans certains métiers et pour aménager le temps et les conditions de travail notamment en développant le télétravail et en mettant en place un temps partiel de fin de carrière. Les mesures de prévention des risques en matière de gestion des âges pourraient être intégrées au document unique d'évaluation des risques.

Le « plan » du député Brindeau pour gérer l'allongement des carrières.

Localtis.info, 29 février 2012.- 1 p.

Dans un rapport sur la gestion des âges dans la fonction publique remis le 28 février au ministre de la fonction publique, M. Brindeau propose, entre autres, l'instauration d'un entretien avec un référent pour les agents âgés de 35 à 45 ans afin qu'ils examinent leurs perspectives de carrière, la création d'un « passeport individuel de compétences » destiné à faciliter la reconversion des agents exerçant des métiers pénibles, des mesures pour développer la formation et la mobilité, la gestion de la fonction publique par une seule administration, le recrutement de médecins du travail supplémentaires et l'institutionnalisation du tutorat.

Fonction publique Non discrimination

François Sauvadet, ministre de la fonction publique, a présenté, ce matin en Conseil des ministres les avancées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Site internet du ministère de la fonction publique, mars 2012.- 1 p.

Le ministre a fait le point sur les mesures visant à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes, qui sont contenues dans la loi relative à la résorption de la précarité et à la lutte contre les discriminations.

Il a rappelé que les négociations avec les organisations syndicales continuent et qu'un projet de protocole complétant les mesures prévues par la loi leur a été transmis.

Fonction publique Non titulaire Non discrimination

Promulgation de la loi Sauvadet : la parole donnée a été respectée, les engagements ont été tenus.

Site internet du ministère de la fonction publique, mars 2012.- 1 p.

Dans ce communiqué du 13 mars, le ministre de la fonction publique se félicite de la publication de loi n°2012-347 du 12 mars 2012, rappelle que certaines mesures concernant la précarité sont d'application immédiate et indique que le décret d'application relatif à l'égalité professionnelle sera présenté au Conseil commun début avril et publié avant la fin de ce même mois d'avril.

Fonction publique territoriale Non titulaire Fonction publique

Projet de loi sur les agents contractuels : toutes les mesures concernant les territoriaux.

Localtis.info, 5 mars 2012.- 3 p.

Cet article fait le point sur les dispositions de la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire qui concernent les collectivités territoriales.

Les articles 13 à 20 fixent les modalités d'accès à l'emploi titulaire des agents ayant travaillé quatre ans en équivalent temps plein au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ou la date de clôture des inscriptions au recrutement pour lequel ils postulent.

Les articles 21 à 23 concernent les conditions de transformation en CDI (contrats à durée indéterminée) des CDD (contrats à durée déterminée) et les articles 40 à 46 encadrent les conditions de recours au contrat.

Les articles 50 à 57 instaurent des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, les articles 118 à 123 revalorisent les emplois supérieurs et les articles 109 à 113 concernent les centres de gestion.

Cette loi contient d'autres mesures diverses, notamment, dans le domaine syndical.

Fonction publique territoriale Traitements et indemnités Gestion du personnel

Dans la peau des agents territoriaux / P. Guibert, J. Grolleau, A. Mercier.

.- Site internet de la MNT, janvier 2012.- 121 p.

Cette étude qualitative, menée à partir d'entretiens auprès de d'agents territoriaux, montre que ceux-ci sont attachés à la notion de service public de proximité qui donne un sens fort à leur travail et au statut de la fonction publique territoriale. Toutefois ils font très peu référence aux politiques locales, ressentent la décentralisation comme porteuse d'une dynamique négative et soulignent les dysfonctionnements du système managérial. Hormis les agents de catégorie C, la plupart des agents sont relativement satisfaits de leur situation salariale.

Gestion du personnel

Responsabilité sociale des organismes publics, une approche responsable du capital humain : synthèse des actes du colloque du 9 janvier 2012 / Club développement durable des établissements publics et entreprises publiques; UCANSS.

Site internet du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, février 2012.- 4 p.

Responsabilité sociale des organismes publics, une approche responsable du capital humain : actes du colloque du 9 janvier 2012 / Club développement durable des établissements publics et entreprises publiques; UCANSS.

Site internet du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, février 2012.- 35 p

Un colloque, organisé par le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement en partenariat avec l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, a réuni divers intervenants autour du concept de « responsabilité sociale des organismes publics » (RSO) qui est la transposition du concept de responsabilité sociale des entreprises.

La nécessité de prendre en compte les différences face au changement existant entre les salariés du secteur privé et ceux du secteur public a été soulignée de même que l'indispensable intégration des enjeux du développement durable.

Un guide de l'organisme public socio-responsable, disponible sur le site de l'UCANSS et destiné aux directions des ressources humaines, a également été présenté.

Des intervenants ont présenté des mesures mises en place au sein de divers organismes en matière d'accessibilité des lieux publics, de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes et de gestion des fins de carrière.

Incompatibilités

Rémunération d'autres personnels travaillant pour le compte des collectivités territoriales Environnement

Une utile rénovation de l'enquête publique environnementale.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°5, 13 février 2012, p. 255-259.

Inclus dans un dossier consacré à l'actualité du Grenelle de l'environnement, cet article fait le point sur les dispositions du décret n°2011-2018 du 29 décembre 2011 qui a réformé les enquêtes publiques relatives aux opérations susceptibles d'affecter l'environnement.

Il conforte et précise le statut et le rôle du commissaire enquêteur et reprend le régime des incompatibilités préexistant entre cette fonction et la qualité d' élu local tout en prévoyant l'obligation de déclarer toute activité incompatible avec cette fonction ainsi que celle de l'absence d'intérêt personnel au projet.

Par ailleurs, trois articles de code concernent l'indemnisation des commissaires avec l'instauration d'une procédure de recours spécifique contre les ordonnances concernant le nombre des vacations.

Indemnité kilométrique

Indemnités kilométriques : barèmes 2012.

Portail des Urssaf, mars 2012.- 1 p.

Ce document donne le barème kilométrique annuel de l'administration fiscale qui permet d'exonérer de charges sociales les indemnités kilométriques versées à un salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles.

Ce barème est sans changement par rapport à ceux publiés en 2011.

Jours de fêtes légales et jours chômés et payés

Comment mettre en place la journée de solidarité ?

Liaisons sociales, 29 février 2012, 4 p.

Cet article fait le point sur les modalités de mise en place de la journée de solidarité, sur ses effets en matière de durée du travail et de rémunération et sur les conséquences pour un salarié n'effectuant pas cette journée.

Mobilité entre les fonctions publiques

Formation

Durée du travail

Hygiène et sécurité

Médecine professionnelle et préventive

Fonctionnaires : l'État invité à s'inspirer du privé pour mieux gérer les fins de carrière.

Les Échos, 28 février 2012, p. 2.

Un rapport du député P. Brindeau sur la gestion des carrières des fonctionnaires seniors montre qu'un agent sur trois avait plus de 50 ans en 2009 et 14 % plus de 55 ans. Ce rapport propose d'améliorer l'accès à la formation pour ces agents, de renforcer le dispositif favorisant la mobilité, d'instaurer un temps partiel choisi pour les agents souhaitant travailler au-delà de l'âge de la retraite et de recruter davantage de médecins de prévention en améliorant l'attractivité de ces postes dans la fonction publique pour laquelle il souligne l'absence de réflexion sur la lutte contre la pénibilité.

Non discrimination

L'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique ouvert à la signature.

Liaisons sociales, 12 mars 2012.

Le projet d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été transmis aux organisations syndicales pour signature. Il comprend quatre axes visant à améliorer l'identification des politiques d'égalité professionnelle, à améliorer le déroulement de carrière des femmes, à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à faire de la haute fonction publique un exemple en matière d'égalité.

« Un enfant? Cela va poser un problème... ».

Le Monde Économie, 6 mars 2012, p. 5.

En 2011, 14 % des saisines du Défenseur des droits ont été liées à la grossesse dans l'emploi public, ce pourcentage se montant à 18 % pour le secteur privé.

Le Défenseur des droits recommande aux femmes de prévenir rapidement leur employeur de façon officielle, un tiers des dossiers faisant état de problèmes survenus avant, l'information ayant été donnée de façon officieuse.

Perception des discriminations au travail : regard croisé du privé et agents de la fonction publique.

Site internet du CSA, janvier 2012.- 23 p.

La 5^e édition de ce baromètre a été réalisée du 12 au 18 septembre 2011 auprès de salariés des secteurs public et privé. L'étude montre que la lutte contre les discriminations est perçue comme un enjeu important pour 98 % des agents publics. 26 % d'entre eux disent avoir été victimes de discrimination dans le cadre de leur travail et 34 % avoir été témoins de discriminations. Les critères de discrimination vécus les plus importants cités par les agents publics sont ceux liés au sexe (23 %), à l'âge (18 %), à la grossesse (17 %), à l'apparence physique (17 %), aux activités syndicales (18 %) et aux activités politiques (16 %). L'origine ethnique reste un critère principal pour les discriminations observées par les personnes témoins de discrimination. L'auteur de discrimination le plus fréquemment cité reste le supérieur hiérarchique direct. Une forte proportion des personnes interrogées estime que les syndicats sont efficaces pour les défendre en cas de discrimination et que l'ensemble des mesures en faveur de l'égalité doivent être discutées dans le cadre du dialogue social. L'étude présente aussi deux focus sur le handicap et sur l'orientation sexuelle.

Non discrimination Traitement et indemnités

Le bilan et les priorités du Défenseur des droits en matière de droits des femmes.

Liaisons sociales, 9 mars 2012.

Le défenseur des droits a présenté le 7 mars à l'Assemblée nationale les futures actions menées en matière de droits des femmes qui comprendront, pour le secteur public, la mise œuvre dans les collectivités territoriales d'enquêtes d'évaluation de la prise en compte de l'égalité et le contrôle du respect des objectifs chiffrés pour l'accès aux postes à responsabilité fixés par la loi sur la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique et de la lutte contre les discriminations. Une action d'analyse des écarts de rémunérations entre hommes et femmes dans la fonction publique serait aussi mise en place sur une durée de deux à trois ans.

Non discrimination Travailleurs handicapés

Baromètre de la perception des discriminations au travail. Regards croisés salariés du privé et agents de la fonction publique : résultats détaillés (agents de la fonction publique). Sondage de l'Institut CSA.

Site internet du CSA, janvier 2012.- 332 p.

Baromètre de la perception des discriminations au travail. Regards croisés salariés du privé et agents de la fonction publique.

Site internet du CSA, janvier 2012.- 58 p.

Ce document reprend, sous forme de tableaux, l'intégralité des résultats d'un sondage exclusif effectué auprès d'un échantillon représentatif de 500 agents de la fonction publique sur les discriminations en rappelant les résultats des enquêtes antérieures.

Les questions portaient sur les critères pouvant être considérés comme un avantage ou un inconvénient pour rentrer dans la fonction publique ou faire carrière, sur le risque ressenti de discrimination, sur les mesures qui pourraient être prises en faveur de l'égalité, sur les actions en faveur des personnes handicapées ainsi que sur les différences d'orientation sexuelle et sur la transsexualité. Une synthèse graphique des résultats est également publiée.

Non titulaire Non titulaire/ Renouvellement de l'engagement et CDI Titularisation des non titulaires Centres de gestion

La nouvelle loi sur l'accès à la fonction publique et ses effets sur les collectivités territoriales.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°10-11, 12 mars 2012, p. 2-3.

Cet article reprend de façon synthétique les principales dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 qui fixent les conditions d'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire ainsi que les modalités de transformation des CDD (contrats à durée déterminée) en CDI (contrats à durée indéterminée) et de recours aux agents non titulaires et qui complètent les dispositions applicables aux centres de gestion.

Non titulaire / Retraite Vacataire Emplois fonctionnels

La limite d'âge des agents contractuels et vacataires dans la fonction publique.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°10-11, 12 mars 2012, p. 26-29.

Analysant les modifications apportées par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire, aux

dispositions relatives à la limite d'âge des agents contractuels et des vacataires, cet article rappelle les effets de cette limite d'âge tels qu'ils ont été dégagés par la jurisprudence, les règles de prolongation de l'activité pour charges de famille ou carrière incomplète pour les agents sous contrat, la notion de vacataire, la position jusqu'alors du juge et des pouvoirs publics quant à la poursuite d'activité et au recrutement de vacataires au-delà de 65 ans ainsi que les précisions sur ce point apportées par la loi.

Un point est fait sur le maintien en activité des bénéficiaires d'emplois fonctionnels pourvus par recrutement direct.

Police du maire

Sécurité

Cadre d'emplois / Filière police municipale

Établissement public / De coopération intercommunale

Les nouvelles conventions-types de coordination en matière de police municipale.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°10-11, 12 mars 2012, p. 46-48.

Le décret n°2012-2 du 2 janvier 2012 relatif aux conventions types de coordination en matière de police municipale révisé la convention-type annexée auparavant au décret n°2000-275 du 24 mars 2000 en permettant au président de l'établissement public intercommunal d'être partie prenante à la convention conclue entre le maire et le préfet et propose deux formules: la coordination des services et la coopération opérationnelle renforcée.

L'auteur de l'article constate que de nombreuses questions restent sans réponse, notamment celle du droit transitoire et s'interroge sur la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles conventions.

Retraite

Livre blanc de la Commission européenne: une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables.

La Semaine juridique - Social, n°9-10, 28 février 2012, p. 12.

La Commission européenne a présenté, le 16 février 2012, un livre blanc dans lequel elle dresse un constat sur les régimes de retraite dans les pays de l'Union européenne et propose un allongement de durée d'activité et un départ en retraite plus tardif, cette préconisation devant être modulée selon la structure démographique des pays concernés.

Elle préconise également une amélioration du taux d'emploi des seniors, rappelle la fragilité des systèmes de retraite par capitalisation et propose, afin de permettre la mobilité et la flexibilité du travail, la création d'un service chargé du suivi des pensions de retraite dans toute l'Union européenne.

Pilotage des régimes: le COR collabore aux travaux du Copilor.

Liaisons sociales, 10 février 2012.

Le Conseil d'orientation des retraites va étudier et approfondir la définition des deux indicateurs que sont le taux de remplacement et l'équité entre les générations.

Les retraités et les retraites en 2010.

Études et résultats, n°790, février 2012.- 6 p.

En 2010, le nombre de retraités de droit direct ou dérivé est estimé à près de 16 millions de personnes au 31 décembre 2010, la pension moyenne étant de 1 216 euros, tous régimes confondus. Un tableau présente la répartition des effectifs de retraités pour les différents régimes dont celui de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

Santé

Filière médico-sociale

Effectifs

La Cour des comptes juge « inégale » la couverture de PMI.

Localtis.info, 20 février 2012.- 2 p.

La Cour des comptes consacre un chapitre de son dernier rapport annuel à la politique de périnatalité et constate une couverture très inégale selon les départements des services de PMI qui emploient plus de 4000 puéricultrices, 2300 médecins et 950 sages-femmes avec des écarts considérables dans les ratios pour les sages-femmes et les médecins.

Elle remarque, par ailleurs que les normes en matière d'effectifs sont atteintes pour les puéricultrices pour tous les départements et que seuls douze départements ne respectent pas la norme pour les sages-femmes.

La Cour conclut sur la nécessité de réaffirmer le rôle et les missions de ces services.

Santé

Police du maire

Hygiène et sécurité

Les collectivités territoriales face aux conduites addictives: stupéfiants, alcool, tabac. Guide pratique / Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie.

Site internet de la MILDT : La Documentation française, 2011.- 101 p.

Après un point sur la prévention, notamment au sein des services municipaux, ce guide fait le point sur l'état du droit et les responsabilités administrative et pénale du maire, donne des exemples d'actions possibles face à certaines situations comme la consommation abusive d'alcool par certains agents municipaux pour lesquelles la mise en place d'un module de prévention et de formations sur les conduites addictives est préconisée.

Sécurité

Filière police municipale

Sapeur-pompier

Code de la sécurité intérieure.

Portail du Gouvernement, mars 2012.- 1 p

Lors du Conseil des ministres du 7 mars, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration a présenté une ordonnance qui procède à la codification de l'ensemble de la législation en matière de sécurité publique et de sécurité civile.

Ce texte rassemble les règles régissant l'organisation de la sécurité intérieure ainsi que les compétences des acteurs qui y concourent comme les agents de police municipale et les personnels de la sécurité civile.

Service public

Administration de l'État

Collectivité territoriale

Fonction publique

Examens de l'OCDE sur la gouvernance publique: France.

Une perspective internationale sur la révision générale des politiques publiques / OCDE.

Site internet Localtis.info, mars 2012.- 280 p.

Ce rapport dresse le bilan de la révision générale des politiques publiques en France en effectuant des comparaisons avec d'autres pays de l'OCDE. Il fait de nombreuses recommandations en matière de services publics et pour la fonction publique.

Il recommande, entre autres, le renforcement de la consultation des usagers et des agents publics, le développement d'une méthodologie pour la gestion des augmentations et des rémunérations, de la transparence dans les recrutements, l'élargissement de la réforme de l'État aux collectivités territoriales en mettant à leur disposition une partie des fonctions support réformées et en accroissant la pression sur leurs dépenses de fonctionnement.

Le chapitre 5 du rapport est consacré à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'État. Il remarque une hausse importante des effectifs dans les collectivités territoriales et recommande qu'un effort leur soit demandé et que le « millefeuille » de la décentralisation soit repensé.

Travailleurs handicapés

Fonction publique

Guide de l'employeur public.

Site internet du FIPHFP, janvier 2012.- 150 p.

Cet ouvrage regroupe les informations nécessaires aux démarches de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Il présente notamment les diverses actions entrant dans le champ de financement du FIPHFP dont peuvent bénéficier les employeurs, précise les modalités de calcul de l'effectif de travailleurs handicapés et des exemples de calculs de contribution et fait le point sur la définition du handicap. Deux chapitres sont consacrés aux conditions de recrutement dans la fonction publique et à l'intégration des personnels handicapés ainsi qu'au maintien dans l'emploi d'un agent devenu inapte à ses fonctions. Sont également recensés les différents intervenants internes et externes dont les rôles et missions sont détaillés. ■

Les ouvrages

du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

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

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 €



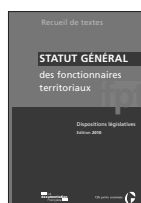
Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

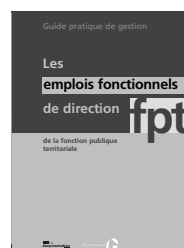
23, rue d'Estrées

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 €

